



MSU - WP7-Europe

EVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES FEDERATIONS DU COMMERCE

Version provisoire à compléter par chaque partenaire

1. Informations générales sur le secteur étudié et le bilan des inégalités de genre dans ce secteur

1.1. Présentation synthétique de l'activité, des entreprises de l'évolution technique et économique du secteur.

A la différence de la métallurgie, le commerce est une activité en croissance, compensant les difficultés en matière d'emplois constatées dans l'industrie. Certes, des mouvements de concentration / fusion ont eu lieu plus récemment, mais c'est l'un des secteurs dont la croissance a été la plus forte ces 20 dernières années en Europe. Autre différence, ce secteur est nettement plus féminisé puisque près de la moitié des emplois sont occupés par les femmes, avec une forte concentration dans le commerce de détail (plus de 60% de femmes). Plus récemment, en **Belgique** et en **Autriche**, le commerce de détail a subi un ralentissement du fait d'une stagnation voire d'une baisse des dépenses des ménages. Ainsi en **Belgique**, le volume des ventes dans le secteur de la distribution a reculé de 1%. Malgré les ventes décevantes, l'emploi global dans la distribution continue à progresser. Dans la période 1996 – 2000 le nombre de salariés augmentait de 10%. La stagnation de l'évolution des ventes semble avoir des conséquences surtout pour le nombre d'indépendants qui reculait de 2.238 unités.—. Aux Pays-Bas, l'emploi du secteur du commerce de détail a augmenté de façon importante depuis une décennie. En **Italie** le secteur des services est croissant, surtout pour l'emploi des femmes (10,9 contre 2,5%) plus d'un million d'emplois féminins ont été créés entre 93 et 2001(+ 36 000 pour l'industrie et –178 000 pour l'agriculture).

Mis en forme

Les activités du commerce sont diversifiées : commerce de gros, de détail, alimentaire ou non... et correspondent à des modes d'emplois différents. Pour le commerce de détail sur

lequel notre étude sera centrée, la taille est aussi très variable, ce secteur comprend aussi bien des petits épiciers que des grandes surfaces.

Le secteur est en pleine restructuration. Les changements sont caractérisés par une augmentation de l'internationalisation et de la concentration, un développement continu des franchisés et une reprise de la bataille des prix. Ainsi, les groupes italiens du secteur ont disparu et ont été racheté par des groupes allemands et français.

Au Danemark, le secteur commerce se caractérise par la part élevée de petites entreprises dans le gros et dans le détail. Dans le commerce de gros, 78% de toutes les entreprises ont de 1 à 10 salariés ; dans le commerce de détail : 84%. Dans le gros, seulement 531 entreprises ont plus de 50 salariés ; dans le détail : 390. Dans le gros, 40% environ des salariés sont des femmes, dont un tiers ont peu ou aucune formation professionnelle (un quart des hommes). Dans le détail, 57% des salariés sont des femmes, dont plus de 50% ont de 16 à 29 ans. 40% environ des femmes et des hommes ont peu ou aucune formation professionnelle.

Les dernières années, dans le détail, le nombre de grandes entreprises a augmenté, surtout dans l'alimentation, avec le développement de magasins « discount » et de magasins coopératifs. En même temps, la croissance des centres commerciaux vide les centres des petites villes de leurs petits magasins de tout type, même si la législation a empêché la création d'un nombre illimité de centres commerciaux.

Mis en forme

Tableau I - Données sur les entreprises et l'emploi dans le commerce (à compléter)

	Nombre d'entreprises	Part des salariés dans les TPE (- 10 salariés)	Emploi	
			Emploi total	Part des femmes
Autriche	35 040 (détail)	32% (détail)	493 231 (dont 47% détail)	51% (68% détail)
Belgique	69 259 (dont 37 650 détail)	42% (détail)	434 172 (dont 46% détail)	46,9% (67,8% détail)
Danemark	<u>49 806 (dont 31 446 détail)</u>	<u>64,8% (sur 40 843)</u>	<u>347 163 (dont 185 519 détail)</u>	<u>44,8% (56,6% détail)</u>
France	515 830 (dont 309 396 détail)	1/3	2 958 120 (dont 51,65% détail)	45% (62% détail)
Italie	720 000	2/3	3 456 000 (3 millions équivalents temps plein)	45,2%
Pays-Bas	<u>89 000 (détail)</u>	<u>28% (détail)</u>	<u>629 000 (détail) (380 000 équivalents plein temps)</u>	<u>64% (détail)</u>

Sources : rapports nationaux

1.2. Bilan des inégalités de genre dans le secteur étudié

Flexibilité de l'emploi

La flexibilité de l'emploi est une des caractéristiques forte du secteur. Chaque pays fera usage de formes diversifiées de gestion de l'emploi non permanent : temps partiel bien sûr dans l'ensemble des pays, mais aussi CDD, travail temporaire, contrats de para-subordination (Italie), "employés de façon minimale" (Autriche) ou encore sous-traitance (Belgique) et une diversité de contrats flexibles (Pays-Bas), etc.

- Le temps partiel est très certainement la forme la plus développée de l'emploi dans le commerce : en **Autriche** près de 40% de toutes les salariées dans le commerce sont à temps partiel (1999). La part est particulièrement élevée dans les supermarchés et les discounts, dans l'optique de diminuer les frais de personnel en utilisant le plus grand nombre de salariés flexibles que possible et de remplacer. Les désavantages caractéristiques du temps partiel sont les conditions de travail inférieures, les horaires asociaux, le travail non qualifié. Les processus de déqualification – typiquement le résultat des mesures techniques et organisationnelles (supermarchés, discounts) - touchent principalement les femmes.

* Au Danemark, le nombre des femmes à temps partiel a diminué de 341 000 en 1990 à 217 000 environ en 2001. Pendant la même période, le taux d'emploi des femmes a augmenté de 75,6% à 81,4% (pour les 16-66 ans). Le nombre d'hommes à temps partiel a augmenté de 148 000 en 1990 à 165 000 environ en 2001 ; leur taux d'emploi a diminué de 84,6% à 77,8% pendant la même période. Les changements dans les accords sur le temps de travail concernent le développement de la flexibilité.

* En **Belgique**, le travail à temps partiel est désormais très développé dans le secteur du commerce, encore plus dans le secteur du commerce de détail où presque la moitié des travailleurs et 45 % des femmes ont un contrat à temps partiel. 87 % des travailleurs à temps partiel dans le secteur du commerce de détail sont des femmes. Mais l'essor du temps partiel s'inscrit dans la transformation de l'organisation du travail, suite à la nouvelle législation qui veut promouvoir la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie¹, des nouvelles formes de réduction du temps de travail sont mises en place.

* Aux Pays-Bas, le travail à temps partiel est très répandu dans le commerce de détail. Presque deux tiers de tous les emplois dans le détail sont à temps partiel. Non seulement les femmes, mais aussi les jeunes, ont souvent un temps partiel (court). Comme dans d'autres pays, le pourcentage d'emplois à temps partiel est plus élevé dans les supermarchés, que dans les petits magasins (presque 50% en général, mais plus de 60% dans les supermarchés). Une partie de l'augmentation du nombre d'emplois est le résultat de la croissance des emplois à temps partiel.

* En **France**, le temps partiel représente 37 % des effectifs et reculent (39 % en 2000). La durée moyenne du temps partiel est de 26, 5 h par semaine. Pour les femmes, le temps partiel est dominant dans la grande distribution : 54% des femmes salariées sont à temps partiel

¹ la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps

Mis en forme

Mis en forme

(contre seulement 11 % des hommes du secteur). C'est surtout dans les "maxi-discomptes" que le temps partiel est développé car il atteint 76% de l'emploi féminin. Parmi les temps partiel, 21 % sont soumis à de la modulation des horaires et là encore, dans les maxidiscomptes, près de la moitié des TTP sont sous modulation (46 %). La durée maximale des coupures dans la journée est stable : 3 heures en cas de fermeture du magasin, 2 heures et ½ dans le cas de fonctionnement en continu. Selon une enquête menée par la FCD², les postes de caisses sont caractérisés par la généralisation du temps partiel, qui selon cette étude relève de deux logiques : "*cette prédominance du temps partiel aujourd'hui vient, bien sûr, de ce qu'il permet une gestion beaucoup plus souple des lignes de caisses, mais aussi de la conviction très répandue que c'est un métier où il faut supporter un stress important et un rythme égal et soutenu pendant toute la présence en caisse et que cela n'est guère possible tout au long d'un temps plein aux caisses*".

* En **Italie**, la croissance des emplois s'explique par l'essor du TTP pour le commerce et la restauration entre 1997 et 2001, alors que l'on sait que cette forme d'emploi est moins développée dans ce pays. La part des femmes à TTP est nettement supérieure à celle des hommes et il s'agit surtout dans les grands magasins non d'un TTP choisi mais de la seule façon de pouvoir être embauchée.

D'autres formes d'emplois flexibles se sont développées dans le commerce, sous des modalités propres à chaque pays :

- En dehors du temps partiel, d'autres formes d'emplois flexibles se développent, selon des modalités propres à chaque pays :

* En **Autriche**, en 2000, une femme sur 15 travaillant dans le détail était « employée de façon minimale » (salaire inférieur à 301,54 Euros (2003) - non inclus dans les statistiques emploi de la chambre d'affaires). En 2000, 76% des salariés « employés de façon minimale » étaient des femmes. Le nombre de salariés « employés de façon minimal » a augmenté beaucoup entre 1996 et 2002 : de 17 501 à 27 050. Le commerce est le secteur avec le taux le plus élevé de salariés « employés de façon minimal ». Ils sont protégés par les accord collectifs et la loi sur les salariés (à part la règle concernant le licenciement (*AS ? « discharge expliquez »*), mais ils sont exclus de la sécurité sociale (sauf l'assurance accident au travail) (ils peuvent payer leur couverture sociale eux-mêmes). Selon les syndicats, ces salariés ne doivent pas être considérés comme des salariés atypiques (*pourquoi? parce que les salariés « employés de façon minimal » sont protégés par tous les règles professionnelles concernant les salariés « normaux » – sauf celles concernant le licenciement*). Les emplois atypiques incluent les « nouveaux indépendants » et les « nouveaux contractants » - formes d'emplois qui ont aussi augmenté dans le commerce.

* En **Belgique**, le secteur semble travailler de plus en plus avec des contrats de travail à durée déterminée. Encore minime dans le secteur du commerce de gros, le nombre de travailleurs avec un contrat à durée déterminée dans le secteur du commerce de détail atteint déjà 9%. En 2001 dans les grandes entreprises (plus de 20 travailleurs) plus de 65 % des embauches étaient des entrées de travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée. De plus, le merchandising et la sous-traitance dans le secteur du commerce ne se limitent pas à la démonstration de produits et à la mise sur pied de promotions mais s'étendent aussi au réassortiment des rayons et à la composition des stocks des rayons. Le recours à ces formules menace l'emploi des travailleurs permanents, vu que les conditions de travail et de

² L'enquête de la FCD (Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution), *Evolution des postes d'encaissement dans la grande distribution alimentaire*, décembre 2001.

rémunération des travailleurs occupés par des sociétés externes – dans le cas de sociétés spécialisées, y compris les entreprises de travail intérimaires qui mettent des travailleurs à la disposition du fournisseur - sont nettement inférieures aux conditions de travail des commissions paritaires du commerce.

* En **France**, si l'emploi à CDI est majoritaire (77 % des emplois en 2002), les CDD ont cependant augmenté très fortement sur 10 ans (+ 74 %, tandis que l'emploi "normal" n'a augmenté que de 23 %). Les CDD concernent en grande majorité les femmes (62 %) tandis qu'elles ne représentent que 44,8 % de l'ensemble des emplois du secteur. Autre forme d'emploi en pleine expansion, les animatrices de vente : à 90 % des femmes, ces salariés ont un CDI, mais pas de durée de travail fixe, pas de régularité dans les horaires : elles restent parfois de longues périodes d'inactivité, et subissent un non respect des horaires. Du fait de la faiblesse des horaires (moins de 20 jours par mois) elles n'ont pas de droit aux congés payés, ni aux indemnités de chômage et de droits à la retraite. Etant employées par des prestataires de service industriels, elles ne sont pas rattachés à la convention collective du commerce. Dix dossiers, déposés au prud'hommes par la CFDT, pour dénoncer leur situation, ont été gagnés.

* En **Italie** dans les grands magasins, le travail "parasubordonné" est très développé. Cette utilisation massive est souvent non justifiée en dehors du fait que cela coûte moins cher et ouvre moins de droits aux personnes. Il y a par exemple des "collaborateurs continus et cordonnés (*continuous and co-ordinated collaborator*") qui sont autonomes même s'ils dépendent d'une entreprise, ou encore "les contrats associés partagés (*share associates contract*)" qui est une version déguisée du contrat de subordination, avec en plus le fait que le salarié peut partagé aussi les pertes. Dans tous les cas, on sait que ces formes sont de plus en plus utilisées mais on n'a pas de données plus précises.

* Dans le secteur du commerce de détail aux Pays-Bas, il existe une grande diversité de contrats flexibles. Dans la grande distribution et les supermarchés, presque 17% des hommes ont un contrat flexible. C'est la même chose pour les femmes. La majorité (87%) des salariés avec des contrats flexibles ont moins de 25 ans. La situation est un peu différente dans les petits magasins (alimentation, hors supermarchés) où seulement 8% des salariés travaillent sur une base flexible : 9% des hommes et 12% des femmes (AS problème chiffres? ? ?). Mais, seulement 18% des salariés flexibles sont jeunes, la plupart sont des femmes (plus âgées).

* Au Danemark, le nombre des femmes à temps partiel a diminué de 341 000 en 1990 à 217 000 environ en 2001. Pendant la même période, le taux d'emploi des femmes a augmenté de 75,6% à 81,4% (pour les 16-66 ans). Le nombre d'hommes à temps partiel a augmenté de 148 000 en 1990 à 165 000 environ en 2001 ; leur taux d'emploi a diminué de 84,6% à 77,8% pendant la même période. Pendant cette période, les changements dans les accords sur le temps de travail concernent la flexibilité.

Ségrégation professionnelle

Il n'y a pas de statistiques globales concernant la répartition des positions au sein des entreprises. Mais il est clair que pour l'ensemble des pays, les personnels de vente, les employés de bureaux et les caissières dans les magasins de détail sont dominés par les femmes. Les chefs de filiale ou directeurs régionaux ou directeurs de magasins sont contrôlés par les hommes. Récemment en **Autriche**, il y a une tendance pour des femmes à devenir des managers de filiales de chaînes de drugstores. Selon un permanent de GPA : « Cette tendance existe et la raison n'est pas que les employeurs ont découvert l'égalité des chances, mais

plutôt que les femmes sont prêtes à tolérer plus, elles sont plus capables de supporter les conditions dans ces chaînes, elles sont plus faciles à manipuler et travaillent pour moins d'argent ».

* En **France**, on ne dispose pas de données sexuées pour l'ensemble des fonctions, mais l'enquête TEQ de la CFDT³ fait état de la répartition hommes / femmes de certains métiers : pour un ensemble de 62 % de femmes dans l'échantillon, qui est représentatif de la branche tout entière, les caissier(e)s sont à 96 % des femmes ;Vendeurs (ses) : 76 % ; Libre service 59 % ; Administratif : 91 %

Aux Pays-Bas, il n'y a pas de données sexuées spécifiques concernant les fonctions dans le secteur. Cependant les chiffres du bureau central des statistiques montrent clairement que seulement 15% des femmes travaillant dans des supermarchés ont des postes de haut niveau, mais 34% des hommes en ont. L'écart est encore plus important dans les petits magasins, parce que la plupart des propriétaires de magasins sont des hommes. Il n'y a pas de chiffres pour les femmes cadres dans l'alimentation par exemple. Cela signifie qu'elles sont trop peu nombreuses pour être recensées.

* Au Danemark, non plus, on ne dispose de données sur la ségrégation dans le commerce. Dans le gros, 40% environ des salariés sont des femmes, dont un tiers ont peu ou aucune formation professionnelle (un quart des hommes). Dans le détail, 57% des salariés sont des femmes, dont plus de 50% ont de 16 à 29 ans. 40% environ des femmes et des hommes ont peu ou aucune formation professionnelle.

* En **Italie**, 21% des ~~femmes~~ femmes salariées sont des cadres, ~~pour dans~~ tous les ~~services~~ secteurs, mais seulement 15% dans le commerce. 37% de femmes ont des responsabilités (mais 32% de femmes sont cadres intermédiaires pour le commerce). 52,5% des femmes sont employées (contre 33% pour les hommes) et 43% sont ouvrières (59% pour les hommes).

1.3. Les relations professionnelles

Syndicalisation et part des femmes

* En **Autriche**, le GPA est le syndicat qui regroupe tous les salariés des services, dont le commerce. Le taux de syndicalisation dans le commerce – 10% - est relativement bas. Exceptionnellement 80% dans quelques très grandes entreprises. Selon un permanent GPA : « D'autres secteurs sont plus faciles à syndiquer. Le secteur commerce de détail est dominé par de petites entreprises. S'il y a un shop steward, il est rarement un permanent syndical et doit voyager loin ». Selon une shop steward : « La raison pour le peu de volonté à adhérer est que tout le monde se plaint que les cotisations syndicales sont trop élevées... la loi applique les accords collectifs à tout le monde, donc j'aurai l'augmentation de toute façon, pourquoi me syndiquer ? »

* En **France**, la CGT et la CFDT se partagent globalement les forces syndicales (environ 25 000 syndiqués dans le commerce pour chaque fédération), avec des spécificités et points forts,

Mis en forme

³ L'enquête TEQ : le travail en question a concerné 3000 salarié(e)s de la grande distribution. Elle s'est déroulée de 1997 à 1999. L'échantillon est composé de 67 % de non syndiqués, 62 % de femmes, 75 % travaillent en hypermarché (Carrefour, Casino, Continent, Leclerc...) ; 26 % sont caissières, 25 % en libre service ; 10 % vendeurs ; 7 % administratifs et 32 % "autres".

tandis que FO et la CFTC ont quelques "bastions" dans certains grands magasins. Le taux de féminisation des syndiqués est de 48 et 47% , ce qui est inférieur à la part des femmes salariées dans le commerce. Si la difficulté d'être à la direction de la fédération pour une femme persiste, sur le terrain, elles sont mieux représentées : selon une enquête réalisée par la responsable de l'égalité au sein de la fédération CFDT services, auprès des 104 syndicats (tous services confondus), avec 72% de réponses : parmi les 46 % de femmes adhérentes, 35% ont un mandat de déléguées syndicales ; 47% sont dans l'exécutif des syndicats, parmi elles, 29% sont secrétaires du syndicat et 49% trésorières, (on retrouve là le rôle attribué aux femmes en compta...). 38% sont impliquées au niveau interprofessionnel (UD, URI...) et seulement 6 syndicats sur 78 ont une clause de mixité dans leur statut ou règlement intérieur.

* En **Belgique**, le secteur du commerce comprend différentes centrales syndicales professionnelles. Le «Landelijke Bediendencentrale en Nationaal verbond voor Kaderpersoneel (NVK), fédération de la CSC organise les employés et cadres en Flandre et à Bruxelles et la Centrale Nationale pour Employés (CNE) qui est l'organisation sœur wallonne de la LBC aussi affiliée à la CSC. La LBC compte 276 000 membres et les femmes y sont majoritaires (57%). Le pendant socialiste, affilié à la confédération FGTVB s'appelle le Bond voor Bedienden, Technici en Kaders – Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique (SETCa). Le SETCa compte 250 000 membres dont 60% sont des femmes. Combien de syndiqués et quelle part de femmes?

* Aux Pays-Bas, la situation est la même dans le secteur du commerce de détail qu'en général : on retrouve les trois confédérations définissent le tableau principales : FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond et – à un moindre degré – Unie de MHP. FNV Bondgenoten a un peu plus de 32 000 membres dans le détail. Cela signifie que 5% de tous les salariés du détail sont membres de cette fédération. CNV Bedrijvenbond (AS ???) a encore moins de membres et Unie a seulement quelques centaines de membres. Au total, le taux de syndicalisation est proche de 10%.

—* En **Italie**, comme pour la métallurgie, Les 3 confédérations ont une fédération liée aux services (mais au sens large, commerce, tourisme, services à la personne, entreprises de services...) : il s'agit de Filcal CGIL, de Fisacat CISL et de Uiltucs pour l'UIL. Filcams est la plus importante avec 284 608 membres dont 57% de femmes (*ce qui serait équivalent à leur part dans l'emploi du secteur (non c'est seulement 50%?)*)... La part des syndiqués augmente (+5% entre 2001 et 2002). Mais le turn-over est très élevé du fait des emplois saisonniers (25% de turn-over). La part des femmes syndiquées est plus importante dans le Nord comme à Turin ou Bologne (70%). Fisacat représente 154 068 syndiqués avec une croissance annuelle de 4,25% soit 47,6% de femmes. Uiltucs est la moins importante (83 769 syndiqués).

* Au **Danemark**, la plus grande fédération du commerce (gros et détail) syndique 100 000 salariés environ. Elle fait partie des 4 secteurs de HK/DK et s'appelle HK/commerce. Il y a 345 000 salariés environ dans le secteur. La syndicalisation dépend des accords signés entre l'organisation patronale et les organisations syndicales et des fonctions de l'entreprise. Les autres organisations syndicales sont KAD, SID (125 000 membres environ dans le commerce), IDA et d'autres syndicats techniques et commerciaux syndiquant les cadres et les experts. 70% des membres de HK/commerce sont des femmes (dans le gros, 31,4% des salariés sont des femmes ; dans le détail, 56,8% des salariés sont des femmes). (AS N.B. le tableau donne d'autres chiffres...)

Mise en forme : Puces et numéros

Mode de négociation et climat social

* En **Autriche**, un élément clef – une différence par rapport à d'autres pays européens – est le système corporatiste de représentation des groupes d'intérêt : les employeurs doivent (selon la législation) rejoindre la Chambre des affaires et les salariés la Chambre du travail et ces chambres ont le droit de représenter leurs adhérents lors des négociations collectives. Depuis 1947, les cols blancs dans le secteur du commerce et du détail sont représentés par GPA et les cols bleus par HTV lors des négociations collectives. L'accord collectif signé est valable pour le pays entier. Les accords couvrent les heures du travail, les heures supplémentaires, le travail additionnel⁴, les congés, les primes annuelles, les licenciements et les salaires. Dans le secteur du commerce de détail, il y a 2 accords : un pour les cols blancs et les apprentis et un pour les cols bleus. 70% environ de tous les cols blancs dans les grandes et les petites entreprises sont couverts par le système de salaires. Les règles des accords collectifs sont des normes minimales. Des améliorations sont toujours possibles. Chaque accord collectif inclut un point concernant l'égalité des chances, en reflétant explicitement la loi sur l'égalité des chances.

* Aux Pays-Bas, de nombreux accords collectifs existent dans le commerce de détail. Certains s'appliquent à une seule grande entreprise, d'autres concernent une branche entière. Les évolutions du détail (auparavant de petits magasins privés et peu de grande entreprises ; maintenant il y a plus de grandes entreprises et de nombreuses chaînes franchisées) sont reflétées dans l'évolution des relations professionnelles : une croissance lente du nombre de syndiqués parmi les salariés et le développement d'organisations patronales de lobbying et de services expérimentés.

Dans l'alimentation (détail), il y a deux accords collectifs : un pour les petits et moyens magasins (82 000 salariés) et l'autre pour les supermarchés (120 000 salariés). Il y a aussi de petits accords pour des groupes spécifiques de salariés- (par exemple-, pour les salariés des centres de distribution des grands supermarchés).

Il y a aussi une loi pour tous les magasins d'alimentation non couverts par les accords collectifs. Les droits de base y sont définis, comme le paiement des congés maladies, les droits syndicaux et des droits spéciaux pour les salariés plus âgés. Depuis quelques années, les organisations patronales et syndicales ont entamé un processus pour remplacer la loi par un accord collectif global, mais sans succès pour le moment.

* En **France**, le secteur est marqué par le foisonnement des conventions collectives (plus de 40 au niveau national) et par l'éclatement des chambres patronales regroupant des situations très différentes (petites entreprises et grands groupes). Depuis 2002, une nouvelle convention nationale "du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire". regroupe les conventions des entrepôts alimentaires et du commerce à prédominance alimentaire. Cette convention a été signée entre la CFTC, la CFDT, la FGTA-FO, la CGC avec la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution et le Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires. La CGT n'a pas signé. Le climat social se détériore : des tensions existent avec les fermetures récentes de grands magasins (comme Marks and Spencer)... Selon la CGT, "*Du côté patronal, c'est très éclaté, il y a autant de chambres patronales que d'activités, certaines se sont regroupées au sein d'une même branche par exemple FCD pour l'alimentaire, mais Intermarché, ou Leclerc n'y sont pas, on n'a pas d'interlocuteur national pour ces deux hyper...*"

⁴ Travail additionnel = les heures supplémentaires des temps partiel qui ne sont pas payées + chères (parce qu'il faut travailler + de 40 heures pour que les heures supp. soient payées comme telles (x 1,5)).

* En **Belgique**, comme en France, plusieurs commissions paritaires ont été créées dans le secteur. La commission paritaire n° 201 : du commerce de détail indépendant, n° 202 du commerce de détail alimentaire, n° 311 des grandes entreprises de vente au détail, n° 312 : des grands magasins, etc. Les commissions paritaires comportent en nombre égal, des représentants des organisations patronales et des organisations syndicales. Elles sont présidées par une personne compétente en matière sociale et indépendante. Elles sont créées (par arrêté royal) pour toutes les branches d'activité. Leur objectif consiste à regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Les missions des commissions consistent à conclure des conventions collectives de travail, à prévenir ou régler des conflits sociaux. Dans les compositions des commissions paritaires il y a une sous-représentation des femmes très nettes. Notons les femmes se retrouvent surtout avec des mandats de suppléantes.

* En **Italie**, le climat social s'est détérioré ces dernières années vu le contexte politique et les réformes de Centre droit visant l'extension de la flexibilité. Rappelons que ces réformes visent un assouplissement du marché du travail, notamment le développement des contrats précaires, l'extension du TTP avec non nécessité d'avoir l'accord des salariés pour modifier les horaires, la création d'un statut presque unique en Europe de "job of call"... Selon la Cgil, la situation est grave, dans la mesure où le gouvernement impose sa volonté sans aucune négociation, ce qui rend le climat très tendu. Sur le plan des conventions collectives, l'accord national du commerce, qui couvre 1 500 000 salariés, a été signé par Filcams et Fisacats avec Confcommercio en 1994 et renouvelé en 1999. De nouvelles négociations viennent de s'ouvrir. Des éléments sur l'égalité y sont inscrits comme l'introduction d'une commission permanente sur l'égalité. Pour suivre les inégalités de salaires, des données sur les salaires devront être fournies à un organisme indépendant. Une attention particulière est portée aux questions de harcèlement et un code de conduite devrait être introduit dans le nouvel accord et éventuellement au niveau 2 (entreprises). Pour les congés parentaux, l'accord prévoit que les entreprises appliquent la nouvelle loi 53/2000 sur la flexibilité. Les syndicats demandent également que le seuil du TTP augmente (fixé à 16h dans l'ancien accord) et que la part des bénéficiaires augmente et soit étendue à toute entreprise y compris de – 30 salariés. Une autre demande vise à limiter l'usage du travail le dimanche et les jours fériés à 35% et de considérer comme heures supplémentaires les dépassements horaires dans le TTP "vertical". Le niveau 2 des négociations est moins important dans ce secteur. (22% des salariés concernés contre 51,7% pour la métallurgie). Ce niveau de négociation est surtout le fait des grandes entreprises du commerce. Dans les petits commerces, comme pour l'ensemble des pays, il n'y a aucune négociation en l'absence de représentants syndicaux.

Au Danemark, le taux de syndicalisation est très élevé, malgré la tendance parmi les jeunes de ne pas se syndiquer. Cette situation a conduit à des efforts renforcés envers les jeunes dans plusieurs organisations syndicales, y compris HK/DK.

En général, le système de négociations collectives établit des accords cadres avec la possibilité de négocier localement. Les dernières négociations collectives dans les secteurs de la HK/DK étaient en 2001 ; les suivantes sont prévues au printemps 2004. Depuis 2deux décennies, les négociations les plus animées ont concerné la mise en œuvre des heures d'ouverture. Une décision politique a conduit à une loi sur des heures d'ouverture plus longues et aussi pendant les week-ends, etc.

Cette année, les thèmes principaux seront :

- Temps de travail et flexibilité ;
- Formations payées ;
- Retraites améliorées.

Les négociations collectives nationales ont lieu entre HK/DK et DH&S – l'organisation patronale – sur la base de revendications discutées dans des comités régionaux. Les résultats de l'accord cadre peuvent être transposés dans les entreprises. Il peut y avoir aussi des négociations individuelles sur les salaires.

2 - Position des directions fédérales à l'égard de la place des femmes et de l'égalité

Tableau 2 - Représentation des femmes dans les fédérations du commerce (à compléter SVP)

	Nombre de syndiqués	Part des femmes syndiqués	Part des femmes salariés du commerce	Part des femmes aux bureaux fédéraux (direction permanente et journalière)	Part des femmes dans les commissions exécutives	Autres indicateurs
Autriche GPA	?	66%?	67%		66%	33% des petits 50% Comités de négociation (accord pour atteindre 66%)
Belgique LBC	276 000	57%		1/8 au bureau journalier	25% au Conseil d'Administration	18/62 secrétaires professionnels
SETCa	250.000?	60%?		1/9 bureau fédéral	11/33 Comité exécutif fédéral	154/232 femmes comités professionnels 21/74 secrétaires régionales (28%)

Danemark <u>HK/Commerce</u>	<u>380.000 environ</u> <u>100.000 environ</u>	<u>75% environ</u>	<u>70% environ</u>	<u>2/3</u>	<u>15/21</u>	<u>Présidentes de comités régionaux : 16/35 ; Membres des comités régionaux : 136/184 ; Délégués syndicaux : 315/461 ; Membres des comités de collaboration : 207/295 ; Membres des conseils d'administration des entreprises : 16/34</u>
France CGT	25 000	48%		50% <u>(BF)Bureau fédéral</u>	47% <u>(CE)Commissi on exécutive</u>	
CFDT	25 000	47%		1/8 CE	11/27 <u>au BF (40%)</u>	
Italie Filcams	284 608	57%	45,2%	<u>3/8 femmes sur 8 au secrétariat national (37%)</u>	<u>61/163 (37%)</u>	45% dans les conseils d'entreprises, 41% de secrétaires territoriaux, 4 femmes secrétaires de régions
Fisacat	154 068	47,6%		<u>0/5 femme</u>	<u>40/151 (26,5%)</u>	3 femmes secrétaires régionales
Uiltucs	83 769	?		<u>1/5</u>	<u>13/88 (15%)</u>	
Pays-Bas	<u>49 938</u>	<u>60%</u>	<u>64%</u>	<u>63%</u>	<u>50%</u>	<u>42% des trade union officials (gros et détail) ; 39% des membres du comité de négociations</u>

Mis en forme

Sources : rapports nationaux

* En **Autriche**, GPA syndique la grande majorité. des salariés du secteur. GPA et HTV ont chacune une secrétaire des femmes et une secrétaire fédérale (?) des affaires féminines. Le contact avec les adhérentes dans les entreprises n'est pas la responsabilité de la secrétaire fédérale (?) des affaires féminines, mais des secrétaires régionales des affaires féminines. GPA syndique tous les cols blancs dans le secteur privé. Depuis l'introduction des quotas des genres en 1995, la question des genres est un sujet de débat. La restructuration de la GPA en secteurs économiques - c'est-à-dire des grandes branches, le commerce de détail était auparavant dans un très grand regroupement incluant le tourisme et les travailleurs sociaux - signifie que les adhérents ont plus d'influence et donc les femmes sont mieux représentées.

Depuis 2000, les quotas sont pris très au sérieux. C'est atteint dans le comité fédéral du secteur commerce de détail de GPA. Dans le comité de négociation de l'égalité (?), on atteint 50%. Dans les plus petits comités de négociation, le directeur de chaque secteur est nommé en fonction du nombre de syndiqués, d'où un contrôle des hommes sur ces structures.

* En **Italie**, il y a de nombreuses femmes déléguées au sein de Filcams mais moins en proportion que le nombre de femmes salariées et syndiquées. Selon une responsable de ce syndicat, c'est à la fois des plus grandes difficultés pour les femmes pour être syndiquées du fait de leur vie et des horaires de travail, mais ce n'est pas seulement cela : on leur demande moins qu'aux hommes d'être actives, mais on les évalue beaucoup plus. Depuis 1998, une charte de la fédération prévoit un système de quota. Normalement pour toute organisation, des comités exécutifs ou des bureaux, aucun des 2 sexes ne peut être inférieur à 40% ou supérieur à 60%. Mais il y a des risques "*c'est vrai que parfois on met n'importe quelle femme au secrétariat. Mais parfois la culture masculine est tellement dominante que naturellement elles n'accéderaient jamais à ces postes.*"(responsable Filcams). Ces dernières années, la part des femmes a augmenté et Filcams est un des secteurs où les femmes managers et dans les délégations sont nombreuses. A Fisascat Cisl, il y a un groupe de coordination des femmes mais seulement au niveau national. Seulement 2 régions ont des coordinations régionales de femmes, ailleurs c'est informel. Ce n'est pas une tradition dans cette fédération car les femmes sont présentes "naturellement" dans les structures. Il n'y a pas de référence à des quotas si ce n'est pour la confédération en entière (30% de femmes), ce qui est dépassée dans le secteur. Les femmes sont bien représentées au niveau local, un peu moins au niveau régional (3 femmes secrétaires régionales) et au niveau national, il n'y a que des hommes ! Il n'y a pas de campagnes spécifiques, il y a des formations spécifiques pour les nouvelles femmes membres des conseils d'entreprise. A Uiltucs Ui, il n'y a pas de structure spécifique, pas de mesures pour favoriser la place des femmes ni de campagnes. **La perception est de considérer que le haut niveau de présence des femmes fait que les questions de genre sont un problème général et non spécifique, et n'ont pas besoin d'être traitées séparément du travail quotidien.**

* Aux Pays-Bas, un pourcentage relativement élevé des adhérents de FNV dans le commerce de détail – et surtout dans l'alimentation – sont des femmes : 60%. Ceci reflète le pourcentage de femmes parmi les salariés. C'est le résultat d'une politique active de l'organisation syndicale, qui promeut des questions importantes pour les femmes essayant ainsi de favoriser leur syndicalisation. Les questions abordées sont : le travail à temps partiel, les contrats flexibles, l'accueil des enfants, les congés. Le temps de travail et la possibilité d'influencer ses horaires de travail sont des questions importantes. Un négociateur syndical affirme : « Ce sont des questions qui sont perçues comme importantes pour les femmes, alors que les hommes sont attirés par les questions de salaires ».

L'organisation syndicale cherche activement à impliquer les femmes dans le travail syndical. Un négociateur syndical national affirme que c'est un objectif permanent, mais pas toujours facile à atteindre : « Pour de nombreuses femmes, le travail payé n'est pas leur premier souci. Elles travaillent pour de l'argent supplémentaire, mais leur souci principal est la famille. Elles ne veulent donc pas devenir militante syndicale. Mais, quand elles le font – un nombre non négligeable de femmes sont très militantes - elles sont très précieuses pour l'organisation ». Une autre raison pour les difficultés de syndiquer est le fait que beaucoup de salariés changent souvent leur emploi, surtout les jeunes, mais aussi les femmes, qui utilisent les possibilités de temps partiel pour adapter leurs heures de travail aux besoins familiaux. L'objectif du négociateur FNV est d'atteindre une représentation égale de femmes et d'hommes dans les comités centraux (AS ? ? ?) selon la répartition des adhérents.

Mis en forme

Mis en forme

Au niveau national, FNV Bondgenoten est relativement « féminisée », suite à des années d'actions positives à l'intérieur de sa force de travail parmi les permanents salariés. La moitié des membres du comité exécutif sont de femmes, ainsi que deux tiers de la direction journalière. Il n'y a pas de comités de femmes, ni dans le détail, ni dans d'autres secteurs de la fédération. Le comité national a été dissout il y a deux ans. Il n'y a pas eu de suites à cause de grands problèmes et débats internes. Au comité exécutif, cependant, le coordinateur du processus entier des négociations collectives est en train de chercher à apporter de nouvelles réponses à la question de « groupes spéciaux » dans l'organisation.

* En **Belgique**, la LBC est confrontée à une sous-représentation des femmes dans les structures. Ce déséquilibre est partiellement dû à la structure démocratique des organes de la LBC. Les membres du Bureau sont délégués par les secteurs et les provinces, qui très souvent ne possèdent qu'un seul mandat. C'est quasi impossible de prévoir de quotas pour les femmes, sans devoir presque doubler les mandats. Des accords pour une représentation garantie de certains groupes, comme les magasiniers, compliquent les choses, même si la volonté existe de prévoir une composition paritaire hommes/femmes. Le secrétaire général stipule que le secteur du commerce de détail indépendant, où il y a plus de 70% de femmes, n'a pratiquement pas de représentation dans la structure syndicale parce que c'est un secteur avec des très petites entreprises où il n'existe pas de conventions sur la délégation syndicale et par conséquent pas de mouvement syndical structuré. La LBC n'a pas de commissions de femmes. Selon le secrétaire général, **ce serait une aberration d'avoir une structure particulière pour les femmes dans une organisation où la majorité des affiliées sont des femmes**. A la SETCa, il y a des commissions de femmes tant au niveau régional qu'au niveau fédéral, prévues dans les statuts. Les commissions de femmes se réunissent régulièrement, avec comme résultat le fait que les thèmes sur l'égalité de chances sont largement repris dans les congrès. Il y a une attention accordée aux nouveaux besoins dus à la féminisation du marché du travail comme les besoins en matière d'accueil de la petite enfance et de l'accueil extra-scolaire. Mais nous pouvons constater qu'en interne, la commission de femme ne réussit pas véritablement à lancer le débat sur l'égalité de chances.

* En **France**, dans les deux fédérations, CGT et CFDT étudiées, des points communs sur la question de l'égalité ressortent : les deux fédérations n'ont pas ou plus de commissions femmes. Le thème apparaît comme transversal, précédemment étudié sur un plan spécifique mais plus désormais. Dans les deux cas, une personne est responsable de l'égalité, sans avoir pour autant un statut au niveau fédéral. Dans les deux cas, ces responsables soulignent une difficulté à mobiliser en permanence sur cette question, d'autant plus que les syndiqués et les salariés sont bien souvent précaires.

* Au Danemark, avec 70% de femmes parmi les salariés du commerce (AS chiffres ??? voir plus haut), selon le secrétariat du secteur, il n'y a pas de problèmes pour attirer des femmes à participer aux comités aux niveaux national, ~~du secteur~~ sectoriel, régional et de l'entreprise et aux représentations politiques. Quand il n'y a pas de problèmes, il n'y a pas de stratégies ! Mais, en même temps, le secteur du détail a des problèmes d'image et donc des problèmes pour attirer et garder le personnel. Les problèmes d'image sont liés aux bas salaires et aux horaires de travail, non pas à la durée du travail hebdomadaire, qui est de 37 heures. Depuis de nombreuses années, HK est une des organisations syndicales les plus actives concernant l'égalité des genres. Dès le début des années 1990, la vice-présidente de HK/DK était responsable de la politique d'égalité des genres à HK. Parmi les objectifs de HK, il est affirmé que « HK doit œuvrer pour obtenir une véritable égalité pour tous les groupes, y compris l'égalité des hommes et des femmes, en ce qui concerne les salaires, les conditions de

Mis en forme

travail, la représentation aux comités et aux conseils, etc. à l'intérieur et à l'extérieur du mouvement syndical ».

Depuis le début des années 1990, HK a du personnel pour stimuler le travail ~~poursur~~ l'égalité. Ils étaient très actifs et ont organisé beaucoup d'initiatives sur l'articulation vie familiale / vie professionnelle, le harcèlement sexuel, l'égalité des salaires, la représentation des femmes dans les instances syndicales élues, etc. Comme ~~la tendance générale dans~~ pour l'ensemble la société, il n'y a plus de personnel spécifiquement attaché à la question ~~un terme a été mis au personnel spécifique et au ciblage spécifique~~ de l'égalité et ~~de~~ la situation des femmes après 5-6 ans de travail intensif.

Maintenant HK/DK a son objectif politique général, formulé et intégré dans tout le travail du secteur, mais elle a aussi des questions spécifiques, traduites en stratégies spécifiques : sur l'égalité des salaires et les politiques familiales.

Tableau 3- Structures éventuelles chargées de l'égalité internes aux fédérations du commerce (à compléter SVP)

Autriche GPA HTV	Secrétaire des femmes Secrétaire des femmes
Belgique LBC	Pas de commission femmes
SETCa	Commission femmes
Danemark	<u>Pas de structure officielle, mais un objectif et une obligation généraux à atteindre l'égalité des genres. Des stratégies spéciales pour l'égalité des salaires et la conciliation vie familiale / vie professionnelle.</u>
France CFDT	Une responsable égalité
CGT	Une responsable égalité
Italie Filcams Cgil Fisascat (Cisl) Uiltucs Uil	Pas de structure officielle, mais une coordination informelle Un groupe de coordination des femmes au niveau national Aucune structure spécifique
Les Pays-Bas	<u>Pas de commission de femmes ; pas de responsable de l'égalité</u>

Sources : rapports nationaux

3 – Analyse d'action syndicale / activité et d'accords (s'ils existent) du point du genre au niveau du secteur

Le secteur du commerce est marqué par une faible mobilisation et peu de revendications spécifiquement féminines. L'argument généralement avancé, dans l'ensemble des pays, est

que la forte féminisation et la précarisation du secteur rendent inutiles de telles revendications. Les propos de la secrétaire de la fédération CGT (**France**) illustre parfaitement cela : *"on est en fait victime de la féminisation du secteur : comme il s'agit de femmes, on pense que cela va de soi, qu'il n'y a pas besoin d'approche spécifique. Régulièrement la question revient, comme pour les jeunes...L'idée est que lorsque l'on se bat sur les horaires et les salaires, on intègre automatiquement la question des femmes. Il y a des périodes où on a fait beaucoup de choses comme un petit journal et des actions autour du 8 mars, mais moins maintenant. La revendication principale du secteur porte sur la précarité, notamment du fait du recours généralisé au temps partiel et les bas salaires. La CGT a ainsi lancé deux campagnes sur ces thèmes "De vrais emplois, dignité comprise" et "La précarité, ça bouffe la vie"*.

Inégalités de salaire

* En **Belgique**, l'égalité des salaires est une évidence pour chaque syndicaliste, mais les deux fédérations constatent tout de même que les inégalités persistent. Les accords collectifs sur les salaires en général et sur les classifications des fonctions étaient un moyen très efficace pour assurer la sécurité juridique des travailleurs et limiter les inégalités entre hommes et femmes : *"Sans exagération, nous pouvons dire que les inégalités au niveau du salaire du travailleur, s'ils sont persistants mais quand même encore modérés, sont le résultat de la négociation collective. Si on enlève cet interférence régulatrice, les inégalités salariales monteraient en flèche."*⁵ Pour Erwin De Deyn, secrétaire fédéral du SETCa, les syndicats n'ont pas réussi à généraliser l'approche d'une classification de fonctions dans le secteur du commerce de détail : *"Le secteur est trop différencié et nous n'arrivons pas à convaincre le patronat de l'importance d'éliminer les inégalités"*. Une autre approche syndicale pour combattre la ségrégation est de prévoir plus de formation permanente.

* En **France**, il n'y a pas d'actions ou de négociations sur les inégalités de salaires hommes / femmes dans le commerce, mais en revanche la question des bas salaires et de la précarité est cruciale. Le gros problème du secteur est la rémunération particulièrement basse à l'embauche et en termes d'évolutions. Malgré les pénuries d'emplois, y compris pour les postes plus qualifiés, les salaires sont peu attractifs. Différentes conventions collectives ont encore des minima conventionnels en dessous du SMIC ce qui retardent d'autant le démarrage de carrière, puisque pour ces premiers échelons, la progression n'a pas d'effet sur le salaire. Selon la secrétaire CGT, *"il faut augmenter les salaires, mais tous les salaires, pas seulement pour les femmes. Il n'y a pas de discrimination directe chez nous, donc pas d'action spécifique... On n'a pas trouvé le moyen d'entrer sur cette question de l'égalité hommes/femmes car il y a tellement d'autres inégalités... La loi sur l'égalité n'a pas encore d'application chez nous. C'est difficile à faire passer... en plus il y a peu de perspective pour les femmes, en termes de carrière, les promotions sont limitées, on ne mène pas la bataille pour que les caissières deviennent chefs de magasin, c'est pas notre priorité. La seule priorité qui vient c'est une augmentation de salaire, pas des carrières..."*. Selon le Secrétaire national du commerce CFDT : *"Au niveau des classifications, on est en plein changement : avant il y avait des critères Parodi, et des caissières rentraient au coefficient 130, au bout de 4 mois, 140 et au bout de 6 mois encore 150 et ...au bout de 20 ans toujours 150. De même pour les LES (employés de libre service). Nous on dénonçait cela, il y a 5 ans, il y a eu un accord avec des critères classants et un peu de Parodi. Le problème, c'est que le déroulement de carrière n'est toujours pas réglé. Il y a des tentatives de polyvalence, mais c'est difficile, par exemple, on propose 20 h de caisse et 12h en rayon, cela permet de changer un peu, et d'augmenter aussi*

⁵ Ferre Wyckmans, Verslagboek LBC-NVK-Congres, 'inkomens herverdelen', novembre 2001, p29

le temps pour les temps partiel. Mais pour travailler en rayon, c'est tôt le matin et du coup le problème des amplitudes d'horaires limite cette polyactivité".

* Aux Pays-Bas, l'inégalité des salaires pour les femmes dans les services – et donc dans le commerce de détail – persiste. Les chiffres sont clairs. Le commerce de détail est un des secteurs où les femmes et les jeunes sont plus souvent sous-payés comparés à d'autres secteurs. L'action syndicale due FNV pour traiter ce problème s'est axée sur la précarité des femmes et des jeunes salariés : l'amélioration des salaires pour les salariés à temps partiel et pour ceux avec des contrats flexibles et la lutte pour des primes pour le travail à des heures asociales. Une autre question importante est la stabilité du travail (des contrats flexibles « stables » avec, par exemple, un nombre minimum d'heures, permettant ainsi aux femmes de travailler en incorporant l'accueil des enfants dans l'accord collectif). FNV considère que l'amélioration de la situation pour les salariés à temps partiel et flexibles vulnérables est une partie essentielle de la stratégie syndicale (même si ces groupes sont peu syndiqués) non seulement afin de les intéresser à l'adhésion syndicale, mais – plus important – afin de diminuer l'appétit des employeurs pour embaucher de plus en plus ou uniquement des salariés à contrats flexibles avec tous les effets secondaires négatifs pour ceux qui ont des contrats stables.

Suite aux débats concernant des modifications de la législation sur les heures d'ouverture des magasins, des débats et des négociations difficiles ont eu lieu sur des primes pour les heures de travail asociales. La question était de savoir si le travail le soir est asocial pour des salariés à temps partiel qui « choisissent de travailler le soir » (bien sûr cela concerne surtout des femmes). Les primes existent toujours, mais dans certains accords collectifs, le niveau de la prime a diminué en échange d'une plus grande sécurité du travail et d'une prise en compte plus importante des souhaits des salariés par rapport à leurs horaires de travail. Cet échange a souvent profité aux femmes.

Il n'y a pas eu d'actions explicites sur l'inégalité des salaires à part des actions juridiques qui ont aidé l'action syndicale concernant, par exemple, les contrats flexibles. Plusieurs cas devant la Commission pour l'égalité du traitement et même devant les tribunaux ont aidé les organisations syndicales à garantir l'égalité entre les salariés avec des contrats stables et des contrats flexibles. Enfin,

il y a eu des efforts pour parvenir à un système objectif de classification des emplois, qui pourrait accorder aux hommes et aux femmes du secteurs davantage de leviers pour obliger l'employeur à calculer les salaires sur des bases objectives.

* En **Autriche**, il n'y a pas non plus de données statistiques sexuées dans ce secteur, mais l'on sait que les accords salariaux sont nettement plus bas que ceux des secteurs dominés par les hommes. Pendant de nombreuses années, les accords collectifs étaient décidés par des hommes : les questions de l'égalité des salaires et comment supprimer l'écart salarial ont seulement conduit à des revendications pour la suppression des groupes salariaux les plus bas ou pour des congés plus longs et un équilibre travail/vie. Mais des mesures réellement efficaces pour garantir l'égalité des genres n'ont pas été introduites dans les accords collectifs. Aussi, même dans les secteurs où beaucoup de femmes sont salariées, elles sont peu syndiquées.

* En **Italie**, l'égalité de salaire est garantie dans la convention, mais cela n'empêche pas les inégalités de salaires d'être élevées dans le commerce du fait de l'attribution des bonus au niveau des négociations d'entreprises. Par exemple, le "supermini" (prime sur le salaire minimum) est parfois élevé et rarement attribué à des femmes. La source principale d'inégalité est liée au fait que la plupart des femmes ont des bas niveaux de qualification et acceptent peu

de s'adapter aux horaires atypiques, ce qui limite leur carrière. Le fait que les femmes sont plus absentes du fait des congés maternité, congés longs ou maladie joue aussi contre elles. Cependant, certains accords d'entreprise prennent ce type d'absence en considération dans l'attribution de bonus. (par exemple à la Rinescente (un grand magasin) expliquez?? où de telles absences sont considérées comme du temps travaillé et donc incluses dans le calcul des primes). Mais surtout il y a très peu de données sur ces écarts, ce qui rend les actions difficiles et a été demandé par les trois fédérations dans la plate-forme de discussion.

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

Mis en forme

* Au Danemark, HK/Commerce a commencé à construire ses propres statistiques concernant l'égalité des salaires, du fait que les informations sexuées ne font plus partie des statistiques officielles ou les statistiques publiées par l'organisation patronale. L'égalité des salaires est garantie dans la législation, mais cela n'empêche pas l'inégalité. L'organisation patronale et LO ont publié en septembre 2003 une étude sur « Les salaires des femmes et des hommes », où on affirme que l'écart général des salaires est de 20% à cause de la ségrégation du marché du travail, de l'éducation, du temps de travail, etc.

Au congrès de HK/Commerce en 2000, il a été décidé de se concentrer sur l'égalité- des salaires et le maintien du salaire pendant le congés parental.

Stratégies pour l'égalité des salaires :

- Rendre les salaires individuels plus transparents – en en informant les discussions syndicales au niveau de l'entreprise. Les salaires sont bas dans le commerce du détail et la transparence pourrait changer la situation aussi par rapport à la répartition entre femmes et hommes.
- Des groupes de travail au sein des syndicats se concentrent sur le secteur privé et élaborent des statistiques sur la base des informations provenant des membres et sur des éléments comme le niveau d'éducation, l'expérience, l'ancienneté... afin d'identifier des différences qu'on ne peut pas expliquer par des facteurs concrets.
- Formation pour les délégués syndicaux sur les accords et la législation, les statistiques et les négociations sur les salaires, les stratégies personnelles pour les négociations, etc.
- Des cas juridiques conduits par les syndicats.

Les augmentations salariales dans le secteur du commerce de détail entre 2001 et 2002 étaient de 2,3% comparées à l'augmentation générale du secteur privé de 4%. Les membres de HK/commerce ont des salaires particulièrement bas par rapport aux salaires des membres de HK en général. Un quart des salariés gagnent moins que 15 800 DKr (2 100 euros) par mois en 2002. Citons enfin que

La direction d'IkeaKEA au Danemark a pris l'initiative en été 2003 d'augmenter le salaire minimum dans l'entreprise à 20 000 DKr, ce qui a conduit à beaucoup de discussions dans d'autres entreprises du secteur de détail.

Temps de travail et hors travail

Comme pour d'autres secteurs d'activité, mais tout particulièrement dans le commerce où le problème de flexibilité des horaires, d'élargissement des horaires d'ouverture se conjuguent au féminin, deux situations se distinguent fortement : dans certains pays, la revendication pour une RTT, pour améliorer de la situation des temps partiels est primordiale (France, Belgique, en partie Italie) ; ailleurs il semble que ce thème ne soit pas véritablement dans l'agenda syndical.

Tableau 4 - Données sur le temps de travail dans le commerce (à compléter)

<u>Autriche</u>	
<u>Belgique</u>	

Danemark	
France	35h (selon accords de branche), annualisation
Italie	
Pays-Bas	

[Sources : rapports nationaux](#)

* En **Belgique**, la réduction collective de la durée du travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire reste la revendication principale des deux syndicats dans le secteur du commerce. Pour le SETCa, cette mesure profiterait à tout le monde, mais particulièrement aux femmes. En effet elles sont plus nombreuses au chômage et elles y restent plus longtemps. De plus une partie des heures libérées pourrait servir à augmenter les horaires des temps partiels, très largement féminins.⁶ Beaucoup d'attention sont portées dans les revendications syndicales sur les conditions de travail pour les travailleurs à temps partiel. Pour les syndicats il convient de recomposer la durée du travail des travailleurs, en leur attribuant par priorité les heures de travail disponibles dans l'entreprise et en fixant au niveau sectoriel, par CCT des durées de travail minimales équivalentes au moins à un mi-temps pour les travailleurs à temps partiel.⁷ L'enquête lancée par la LBC sur le cahier de revendication montre surtout que les femmes sont en faveur d'une augmentation des heures. L'accès à l'emploi temps plein via l'adaptation du contrat devrait être proposé aux temps partiels qui le souhaitent avant de recourir aux contrats précaires. Une première amorce vers la semaine de quatre jours a été réalisée pour le travailleur à temps partiel avec un contrat de travail de maximum 24 heures par semaine (CP 202-311-312).

* Aux Pays-Bas, il y a un lien très étroit entre la question du temps de travail et celle des salaires. Le temps de travail est, bien sûr, une question importante pour le femmes et elle figure au centre des revendications des négociations collectives – surtout par rapport à l'introduction de plus de prise en compte des souhaits des salariés concernant les horaires de travail. Les accords collectifs incorporent de nombreux articles limitant les possibilités pour les employeurs de décider arbitrairement des tableaux de services et des horaires de travail. Les employeurs doivent, par exemple, prendre en compte les dispositions de garde d'enfants des salariés⁸. Par ailleurs, les employeurs ne peuvent pas obliger les salariés à travailler plus de deux soirs par semaine et les accords collectifs stipulent des limitations du travail le week-end et dans les équipes de nuit. A cause du taux faible de syndicalisation, de nombreux salariés n'osent pas faire valoir ces droits. Néanmoins, il est important qu'ils soient inscrits dans les accords globaux.

Mis en forme

* En **France**, l'introduction des 35 heures dans la branche a fait l'objet de des divergences entre CGT et CFDT : pour la CGT, "*Les 35h ont été plutôt mal perçus car c'était plus de flexibilité et de précarité. Cela n'a pas vraiment apporté une qualité de vie aux salariés et encore moins aux femmes, sauf quelques uns. En plus, on n'a pas gagné sur l'augmentation de l'emploi. C'est pas les 35h qui sont en cause, c'est la façon dont cela a été appliquée, dans notre secteur... Il y a des accords qui concernent 60 000 salariés et d'autres comme un Leclerc pour 80 salariés qui va compter pour 1... On en a signé tout de même mais pas beaucoup*". Pour la CFDT en revanche ce thème a été un thème revendicatif fort. Selon la

⁶ Egalité hommes-femmes : des principes à la réalité, SETCa : Nos propositions.

⁷ Congrès statutaire SETCa 11&12 octobres 2001

⁸ La plupart des accords collectifs aux Pays-Bas incorporent des dispositions importantes d'accueil des enfants pour les hommes et les femmes.

CFDT, "dans la majorité les accords signés sont bons, moins dans la dernière période. Mais dans très peu d'accords, on voit l'égalité apparaître... c'est seulement des remarques bateau, dans le préambule. On a décidé de ne pas signer d'accords qui prévoyaient du TTP imposé. L'objectif est que les salariés aient un minimum de 200 h trimestre pour les points de retraite. C'est un cheval de bataille pour nous de faire une distinction temps choisi et imposé". En revanche, certaines critiques ont été formulées : "sur l'emploi, on a raté le coche : on a vu après que dans les premiers accords Aubry, on aurait pu dans le quota d'emploi prévu demander la proportionnalité de recrutements féminins, on n'y a pas pensé... On a toujours dans nos accords prévu qu'une part soit affectée à de l'embauche et une part pour revaloriser les contrats TTP pour ce qui le souhaitent, c'est pas toujours demandé... car certains ont plusieurs emplois..."

Selon l'enquête TEQ déjà citée, la variabilité des horaires de travail est forte notamment en caisse : 44 % des caissières ont des horaires qui changent tout le temps. Par ailleurs, tous métiers confondus, ce sont les femmes qui subissent le plus de flexibilité : 23 % des femmes (contre 7 % des hommes déclarent changer tout le temps d'horaires ; mais 24 % des femmes et 30 % des hommes ont des horaires décalés. L'imprévisibilité des horaires apparaît donc comme une contrainte forte pour les femmes, d'autant que la majorité d'entre elles ont des enfants à charge et restent responsables de l'organisation familiale. De même la question des salarié-e-s à temps partiel a été largement reprise dans les revendications. Il s'agissait, tout comme en Belgique, de permettre aux temps partiels courts de bénéficier d'un allongement de leur durée du travail. Mais selon la CGT, il y a effectivement des salariés qui n'ont pas voulu travailler plus. Certaines femmes faisaient le calcul que travailler plus cela faisait des frais supplémentaires de garde et de la fatigue et donc que cela ne valait pas le coup".

* En **Italie**, certains points ont fait l'objet de revendication, anticipant même la législation. Ainsi, les dispositions sur le TTP ont été négociées dans ce secteur dix ans avant la loi. Mais, on ne peut pas dire que ce thème du temps de travail, en lien avec l'égalité soit véritablement porté : il est très difficile de faire carrière pour une mère de famille dans ce secteur, du fait du maintien d'une organisation du travail masculine, favorisant la disponibilité et les heures supplémentaires atypiques (extra hours). 'A women who works part-time has no career prospects. The organisation of a supermarket is schizophrenic and pressing; the managers who are mainly men, want those with positions of authority to be available all day every day. And women just can't make this kind of commitment, not even those that work full time.' (Marinella Meschieri, Filcams Cgil).

* En **Autriche**, comme nous l'avons dit à propos de la métallurgie, la réduction du temps de travail n'est pas un objectif revendicatif majeur. Dans le commerce, les débats concernent toutefois la question des heures d'ouverture des magasins. Un processus de déréglementation et d'assouplissement (dès 5 h du matin, remise en cause d'un samedi libre sur deux pour les salariés...) a rencontré l'hostilité syndicale et des chambres du travail, en vain. Les heures de travail des personnes à temps partiel en fonction des heures d'ouverture des magasins, les congés familiaux sont également discutés. De plus, un programme d'actions porte sur l'emploi atypique minimal "FlexPower" qui distingue parmi les salariés concernés les personnes hautement qualifiées qui ont choisi ce mode d'emploi des autres – principalement des femmes – qui ne l'ont pas choisi et dont GPA ne s'est pas suffisamment occupé. Des revendications en vue d'obtenir les mêmes droits sociaux se développent.

* [Au Danemark, la réduction du temps de travail n'est pas une revendication des femmes et des hommes du secteur. Lors de l'étude « Une bonne vie – politiques familiales » faite auprès](#)

des membres de HK en 2001, ils ont répondu qu'ils ne souhaitent pas une réduction générale du temps de travail, mais plus de flexibilité par rapport aux horaires de travail dans le cadre de systèmes de congés parental flexibles pour le travail à temps partiel à certaines périodes et afin d'économiser des heures qui pourront être utilisées pour des congés supplémentaires. Les membres ont aussi des revendications par rapport à la garde d'enfants, des horaires d'ouverture plus flexibles, etc., de même que par rapport aux politiques de ressources humaines des entreprises.

4 – Freins et facteurs favorables à l'intégration de l'égalité (*gender mainstreaming*)

A compléter *Italie, DK, P, DK Belgique.*

Alors que pour le secteur de la métallurgie, le premier facteur évoqué par l'ensemble des acteurs syndicaux se référaient à la dominante masculine dans les emplois, force est de constater que la présence de femmes dans le commerce ne suffit pas à inverser les choses : tout comme dans la métallurgie, les femmes plus nombreuses à être syndiquées ne s'impliquent pas plus dans les lieux de décision et gardent une certaine distance avec l'activité syndicale. La précarité de l'emploi (temps partiel, turn-over) joue ici très certainement : selon la secrétaire fédérale CGT (**France**), *"il y a des vrais progrès mais à pas de fourmis. En plus, avec la période, on constate parfois des fortes remontées et puis, avec les fermetures, cela redescend, comme pour Marks et Spencer. Qui plus est, avec le profil des syndiqués, c'est difficile : il s'agit de jeunes femmes qui acceptent un mandat et ensuite s'en vont, elles ne veulent pas rester longtemps, elles font des enfants, quittent parfois leur emploi... A chaque fois, il faut donc recommencer à mobiliser, convaincre les femmes .. et ensuite elles partent."*

Selon le secrétaire national CFDT du pôle commerce : *"pour les permanents, c'est très difficile, car dans le commerce, on a trois permanents pour 2,3 millions de salariés!!! On manque de moyens en termes de droits syndicaux et donc c'est dur : les 35h pour nous cela n'existe pas, surtout dans un secteur où il y a eu une progression très rapide des syndiqués (12-13 % par an),. Le problème est donc l'organisation du travail. Il faut que l'on y travaille pour permettre aux femmes d'entrer dans notre secteur et de pouvoir quitter le service avant 19h. c'est aussi le problème des déplacements : je suis en déplacement un mois et demi par an, c'est difficile... Tous les permanents ne sont pas de Paris et le problème de l'emploi des conjoints se pose pour venir à Paris. En plus les thèmes de négociation se multiplient, il y a tout le problème des fusions restructurations. C'est de plus en plus complexe."*

La question de la **disponibilité exigée** pour la tenue de telles responsabilités est mis en avant à nouveau ici.

* En **Autriche**, selon des shop stewards femmes, les obstacles, bien connus, sont repris : le manque de temps des femmes pour le militantisme syndical ; le manque de conscience que les femmes ont le droit d'être traitées comme les collègues hommes ; la peur de prendre des responsabilités syndicales et de perdre leur emploi ; les enfants et les maris attendent le dîner le soir ; garde des personnes âgées, handicapées. Selon une permanente GPA : c'est une démarche « de haut vers le bas » pour l'égalité des femmes. La direction syndicale et l'équipe de négociations décident une telle revendication, mais ils ne sont pas crédibles. Certains négociateurs n'ont pas l'expérience de ce problème, préfèrent négocier une augmentation pour tous et être félicités par tous.

* Aux **Pays-Bas**, la composition de la force de travail du secteur du commerce de détail est perçue comme l'obstacle le plus important au travail syndical – y compris par rapport à

l'amélioration de la situation spécifique des femmes dans le secteur. Le taux de syndicalisation est faible et cela signifie – malgré des dispositions assez raisonnables dans les accords collectifs (particulièrement importantes pour les femmes) – qu'il est difficile de faire en sorte que les employeurs respectent leurs obligations. Aussi le fait que les salariés bougent beaucoup est un obstacle important : cela signifie qu'il faut un processus permanent de construction et de reconstruction de la position syndicale. De même, le secteur lui-même est en constant mouvement et se restructurer en présence du fait d'une concurrence forte. Cela influence fortement le programme syndical.

* En Belgique, pour la SETCa, le frein le plus important pour l'intégration des femmes dans la structure syndicale se trouve au niveau de l'organisation du travail au sein de l'organisation syndicale. Le syndicat est dominé par une culture masculine, avec des réunions tard dans la soirée, des négociations de longue durée etc. Les femmes perçoivent une incompatibilité entre cette forme de flexibilité et la vie familiale, où malgré une légère redistribution des tâches entre hommes et femmes, l'effort principal est fait par les femmes.

La LBC considère que la politique d'embauche qui - dans le passé était souvent influencée par la culture masculine - joue un rôle capital dans l'intégration des femmes dans l'organisation syndicale. Pour cette raison la LBC-NVK vient de décider que leur politique d'embauche interne doit mener à l'emploi de plus de femmes dans l'organisation.

Un autre frein se manifeste par le fait que le nombre de mandats syndicaux est restreint et les mandats sont souvent occupés par des militants avec le plus d'années d'ancienneté. Or les femmes sont plus jeunes et moins anciennes. Le secrétaire général de la LBC-NVK pense qu'en rajeunissant les organes, cela mènerait automatiquement à une augmentation des femmes dans les structures.

* En Italie, comme dans la métallurgie, les négociations de deuxième niveau (à l'entreprise) sont un des instruments les plus importants pour la mise en œuvre du *mainstreaming*. Elles sont considérées comme le seul instrument capable de mettre en œuvre des actions positives pour l'emploi des femmes. Un facteur, qui pourrait aider le *gender mainstreaming* dans le commerce, est la présence de tant de femmes. Les questions de genre sont donc considérées comme des problèmes généraux. Néanmoins, même dans ce secteur, un des problèmes les plus importants pour les femmes est qu'elles sont toujours sous-représentées dans les comités syndicaux, malgré leur nombre important parmi les salariés et les membres.

5 – Les outils envisagés dans chaque fédération pour améliorer cette thématique.
Appréciation pour chaque fédération du "*gender mainstreaming*". (à compléter par tout le monde)

*-En **Autriche**, en novembre 2002, GPA a ratifié la mise en œuvre du programme de *gender mainstreaming* : GPA est la première organisation syndicale à avoir officiellement introduit le concept de *gender mainstreaming*. La direction de GPA a créé un groupe de travail qui a la responsabilité de faire des suggestions pour la mise en œuvre concrète du « Plan d'action pour le *gender mainstreaming* » au sein de la GPA. Il y a plusieurs « pilot projects » : réforme fédérale, compétences, négociations collectives. La définition retenue du *gender mainstreaming*, sur le site web de la GPA est la suivante : "We understand by this the conscious inclusion of a gendered approach to political processes, decision making and measures, as well as a gendered understanding of the affects of these steps with the goal of achieving equality for women and men in all areas of society. (www.gpa.at/gender)." **Donnez plus de détails : faire un encadré sur la démarche GPA**

Les activités suivantes sont prévues très bientôt ou sont déjà en cours :

- Etude et analyse des données salariales dans le secteur du commerce de détail dans une perspective sexuée.
- Développement de concepts en vue de la mise en œuvre de l'égalité des salaires.
- Développement de lignes directrices (AS repères ???) sexuées concrètes pour le processus de négociations collectives.
- Développement de lignes directrices (AS repères ???) pour le travail au niveau des entreprises.
- Présentation et discussion d'un programme et des revendications du département des affaires des femmes de GPA auprès des délégués syndicaux du commerce de détail.
- Formation des membres des équipes de négociations collectives concernant la mise en œuvre de l'égalité des salaires pour le travail de valeur égale pour les femmes et les hommes au printemps 2003.
- « Formation sur les genres » avec l'objectif de préparer les prochaines négociations collectives afin d'incorporer des « aspects du *gender mainstreaming* ».
- Développement des associations de groupes d'intérêts de « Flex@Work » en coopération avec le projet « FlexPower ».

Mis en forme

* En **Belgique**, malgré la difficulté d'appliquer un quota, le secrétariat prendra des initiatives pour augmenter le nombre de femmes dans les structures décisionnelles de la LBC.

Quelques pistes de réflexion envisagées sont

- Elargir le nombre de mandats dans les organes pour faciliter l'entrée des femmes
- Prévoir un ou une responsable pour promouvoir des initiatives en matière d'égalité des chances.

* En **France**, parmi les outils mis en place par la CFDT au plan confédéral, les chartes de mixité sont des accords internes à une organisation, prévoyant le suivi et la favorisation de la place des femmes dans chaque organisation. Signe révélateur, la responsable femmes de cette fédération n'a jamais retrouvé la charte de mixité pourtant signée il y a de nombreuses années, mais désormais "introuvable". Ceci montre la difficulté d'inscrire l'égalité comme une référence transversale et permanente de l'activité syndicale. *"Cette charte était très ancienne et non utilisée... Il faut dire que personne ne suivait la fonction, donc c'était pire. Ce que prévoyait la charte, c'est évidemment de rappeler les principes d'égalité et de prévoir une prise en charge des frais de garde en cas de besoin. La dessus, cela se fait toujours, ce n'est pas un obstacle. Lorsqu'une femme doit venir à une formation ou réunion, s'il y a problèmes de garde, la fédération paie"*. Dans les statuts de la fédération des services CFDT, on peut lire (mai 2000) : *"les syndicats privilégient la mixité"* ou encore, en cas de double candidature au bureau fédéral, *"la parité hommes – femmes doit être respectée"*.

Dans le règlement intérieur, il est précisé : que la composition du Conseil national fédéral est de un délégué(e) jusqu'à 300 cotisations et 2 délégués *"dont au moins une femme"* à partir de 3001 cotisations. Enfin, pour le conseil de branche, le syndicat peut présenter 2 candidatures par branche et *"doit veiller à la mixité dans sa présentation de ses candidatures"*.

* Pour la responsable Filcams Cgil (**Italie**), dans la plate-forme de renégociation, il y a la volonté d'introduire un code général pour favoriser l'égalité au niveau entreprises. *"On demande que la commission employeurs – employées ait un rôle différent, que des données sur les écarts de salaires soient fournies..."* Des expériences positives ont été menées dans

certaines entreprises comme à Ikea qui est un exemple de bonnes pratiques, notamment en matière d'égalité, du fait peut-être que les cadres sont des femmes. Préciser – par exemple, ils accordent une période de formation après le congés maternité... ou encore Coop groupe : 2/3 des salariés sont des femmes. Il y a un code contre le harcèlement sexuel qui est un des premiers d'Italie. De même dans l'un des établissements, la loi 53/2000 a été appliquée pour favoriser des aménagements du temps et de la flexibilité pour les besoins des salariés et de leur famille. Mais il faut rappeler que le second niveau de négociation couvre peu d'entreprises en dehors de quelques grands magasins, ce qui représente qu'une faible part du secteur. Dans le commerce les accords d'entreprises sont absents et trop rares pour avoir de vrais résultats.

Mis en forme

* Aux Pays-Bas, pendant les années 1990, de nombreux outils étaient utilisés activement afin d'impliquer les femmes dans l'activité syndicale – avant la fusion de quatre fédérations syndicales en FNV Bondgenoten.

Mis en forme

Mis en forme

Quelques exemples :

- Le projet des caissières (étude des conditions de travail des caissières qui travaillent souvent et pendant de longues heures aux caisses – non seulement pour les attirer à l'action syndicale, mais aussi pour améliorer leurs conditions de travail – pour promouvoir l'installation de nouvelles caisses et de la rotation des tâches).
- Le projet des centres commerciaux (de petits groupes allaient dans les centres commerciaux pour discuter avec les salariés des petits et grands magasins).
- L'association active des femmes aux discussions sur le temps de travail (avec des programmes de discussions avec les femmes) et sur la nouvelle loi sur le travail flexible, la précarité, les heures d'ouverture des magasins.
- Faire participer les femmes aux activités syndicales concernant l'orientation professionnelle.
- Recrutement actif des femmes dans toutes les formations syndicales.

Ces dernières activités se poursuivent toujours et les responsables syndicaux se rendent compte du fait que les femmes représentent la majorité des salariés et que l'activité syndicale doit donc aborder ces questions qui leur paraissent importantes.

* Au Danemark, comme indiqué plus haut, HK/DK est très active par rapport aux discussions et aussi à l'acquisition de l'égalité des genres parmi ses membres et dans la société en général. La fédération affirme que « *le mainstreaming était une question importante, bien avant qu'il ne devienne moderne* ». Elle a aussi été poussée par ses 70% d'adhérents femmes (AS ? ? ?). A HK/DK et donc aussi à HK/commerce, le *mainstreaming* signifie que l'égalité des genres imprègne toutes les stratégies et la stratégie d'égalité des salaires ~~en~~ est un bon exemple de cette façon de penser. Un autre exemple est l'attention prêté aux femmes dans des positions politiques et parmi les cadres à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation syndicale.

Mis en forme

Lors des prochaines négociations collectives, il y aura des revendications pour recevoir le salaire entier pendant le congés parental et une contribution à un fonds central pour le congés maternité – auquel toutes les entreprises, quelque soit le secteur et la répartition de femmes et d'hommes, contribuent afin de garantir le salaire entier. Ce fonds a été créé à la suite des négociations collective de 1995 exclusivement pour le secteur industriel. A cet époque, HK a œuvré activement afin de rassembler toutes les forces pour créer un fonds global, mais Dansk Metal a fait chemin à part.

Conclusion??* * *

Mis en forme

L'analyse des pratiques syndicales en matière d'égalité dans le secteur du commerce peut paraître paradoxale : alors qu'il s'agit d'un secteur largement féminisé, il semble que les stratégies syndicales sur cette question sont relativement peu développées. Ceci s'explique sûrement par la nature des emplois du secteur, marquée par une forte précarité (bas salaires, horaires réduits), et un important turn-over. L'attitude souvent observée par les acteurs syndicaux est de considérer que les objectifs premiers ne sont pas l'égalité, en tant que telle, mais la lutte plus globale contre les très bas salaires et cette forte précarité d'emplois.

Mis en forme