

Miette Pirard

(1923-2019)

et le Service Syndical des Femmes



Hedwige Peemans-Poullet

Université
des *femmes*



Miette Pirard

(1923-2019)

et le Service Syndical
des Femmes

© Université des Femmes, 2023
10 rue du Méridien - 1210 Bruxelles
www.universitedesfemmes.be

ISBN : 978-2-87288-065-2
Dépôt légal : D/2023/5493/66

Toute reproduction quelconque de cet ouvrage, par quelque procédé que ce soit, est interdite sans l'autorisation de l'éditeur et de l'auteur.

Illustration de couverture : pagne artisanal réalisé par des femmes R. D. C.

Miette Pirard

(1923-2019)

et le Service Syndical
des Femmes

Hedwige Peemans-Poullet

Collection Vies de femmes

Préface

Le militantisme syndical de Miette Pirard s'inscrit dans l'histoire longue des résistances sociales des femmes contre les discriminations et exploitations qui les briment. Miette Pirard pensait agir dans la tradition de Victoire Cappe¹ mais Sara Masselang,² sa collègue et co-responsable du Service Syndical Féminin de la CSC, se souvenait de l'existence de *syndicats de femmes* tels qu'évoqués ci-dessous.

En effet, en 1913, le deuxième Congrès Général des Syndicats Chrétiens avait adopté, les résolutions suivantes :

- 1. *Les syndicats féminins doivent être autonomes, c'est à dire qu'ils pourront être dirigés exclusivement par des femmes. Prêtres et laïques pourront toutefois être adjoints avec voix consultative.*
- 2. *Si des femmes employées dans une industrie qui travaille avec*

1 L'activité syndicale de Victoire Cappe correspond au point 3 de la résolution citée ci-dessus. Son syndicat et elle-même ont finalement intégré la CSC.

2 Sara Masselang ne fait toujours pas l'objet d'une biographie complète.

un personnel mixte ont constitué un syndicat séparé, ces syndicats seront affiliés aux Fédérations existantes pour cette profession, cela, en vue d'obtenir pour toutes les questions professionnelles une unité de direction et d'action.

-3. Les syndicats féminins s'appliqueront à créer et à accroître, à côté de leurs syndicats, d'autres institutions utiles pour femmes, notamment des mutualités, des caisses de retraite, des caisses d'épargne, etc... Ils s'évertueront à grouper toutes ces institutions en des Ligues féminines chrétiennes.

Les travailleuses n'avaient pas attendu la permission. De nombreux syndicats de femmes s'étaient créés et des Fédérations de syndicats féminins assuraient leur coordination. Trois types de syndicats féminins avaient vu le jour : des femmes travaillant dans des métiers exclusivement féminins formaient un syndicat ; des femmes travaillant dans des entreprises mixtes se regroupaient entre elles pour former un syndicat ; des femmes, travaillant dans des entreprises mixtes, fondaient et dirigeaient un syndicat qui comprenait aussi des travailleurs masculins.

Après la guerre de '14, les conditions politiques et socio-économiques ont modifié les esprits et les comportements des responsables du mouvement ouvrier chrétien dont la C.S.C.³ Et, comme le constate sobrement l'ouvrage du centenaire, « *la C.S.C., après avoir encouragé une syndicalisation séparée des femmes, revendique leur intégration. Dès lors, la commission intersyndicale quitte le Secrétariat Général des Œuvres Sociales et fusionne avec la C.S.C. Ce sera chose faite en 1925-1926.* »⁴ Point.

3 Denise Keymolen, *Victoire Cappe (1880-1927). Une vie chrétienne, sociale, féministe*, éd. Kadoc/Academia/Carhop, 2001.

4 *100 ans de syndicalisme chrétien. 1886-1986*. éd. Carhop, 1986, p.54.

Souvent, les observateurs de la vie syndicale traitent les syndicats féminins comme un avatar sympathique mais voué à l'échec⁵. Les arguments servant à justifier la fatale fusion sont du même ordre que ceux utilisés pour expliquer la disparition des mutualités de femmes et leur intégration dans l'A.N.M.C. Pour les mutualités de femmes, nous avons montré que ces arguments ne correspondaient absolument pas à la réalité.⁶ Et les femmes responsables de ces deux mouvements sociaux se rendaient parfaitement compte que ces absorptions/fusions marquaient la fin de leur autonomie. Pour la C.S.C., même la célèbre Maria Baers qui, avec le père Rutten, luttait contre le droit au travail professionnel des femmes mariées...avouait que, dans ces conditions, les intérêts des femmes seraient négligés.⁷ Aussi, pour rappeler toute l'autonomie syndicale que les femmes ont perdue par leur intégration, j'évoquerai la célèbre grève d'un syndicat de femmes, menée à Verviers, en 1922-1923, par les 2000 ouvrières du *Peigné*.

Cette grève marquait le point culminant d'une série de débrayages qui, depuis une trentaine d'années, agitaient l'industrie du tissage de la laine à Verviers⁸. Elle s'inscrit dans le contexte difficile des

-
- 5 Dans la littérature d'entre-deux guerres sur l'histoire du mouvement syndical, A. Misson, semble être le seul à traiter vraiment le sujet en y consacrant un chapitre. A. Misson, *Le mouvement syndical. Son histoire en Belgique de 1800 à 1914*, coll. De l'Ecole des Sciences Politiques et Sociales, Namur, 1921.
 - 6 Hedwige Peemans-Poullet, « Histoire d'un pouvoir pris, puis confisqué : l'expérience des mutualités de femmes en Belgique », dans *Femmes et pouvoirs*, éd. Université des Femmes, Bruxelles, 2007, p. 227-241.
 - 7 Denise Keymolen, *op. cit.*, p. 303-305.
 - 8 Dans le volume VI de la publication ministérielle [Office du Travail] sur les industries à domicile en Belgique, figure une description de toutes les professions impliquées dans cette production industrielle. Albert Thonnar, *L'industrie du tissage de la laine dans le pays de Verviers et dans le Brabant wallon*, Les Industries à domicile en Belgique, t. VI, p.1-180, Bruxelles, 1904.

efforts initiés par les organisations syndicales (socialistes) pour centraliser les organisations ouvrières de Verviers⁹. Le militant Jean Roggeman voulait relancer le mouvement syndical en se basant sur un principe de « neutralité » (pas de lien entre syndicat et parti) et d'un ancrage à partir des « syndicats d'usine » (regroupements par métiers).

Les patrons du textile se sont ligüés en *Fédération de l'Industrie Textile*. Ils peuvent ainsi se permettre de répondre aux grèves par des lock-outs. Depuis 1893, ce patronat veut instaurer le *tissage à deux métiers*¹⁰ ce qui provoque une succession de grèves partielles et générales (1895, 1896, 1904...) suivies de diverses formes de conciliations sociales. L'insatisfaction face aux résultats obtenus entraîne une désaffection à l'égard des organisations ouvrières.

À cette époque, l'industrie de la laine occupe plus de 75 % de tous les ouvriers de l'agglomération verviétoise. Elle comporte un certain nombre de syndicats dont ceux des filatures de la *laine cardée* et de la *laine peignée*. Dans la fédération de la *Laine peignée de Verviers (le Peigné)*, les femmes représentent la majorité des ouvriers et plus de 60 % des syndiqués. Deux autres organisations professionnelles du textile sont composées exclusivement de

9 Sur le mouvement de centralisation syndicale, en général, voir Jean Neuville, *Une génération syndicale*, Etudes sociales, n°21-22, Bruxelles, 1959. Pour Verviers en particulier, voir Laurent Dechesne, *L'Avènement du Régime Syndical à Verviers*, Paris, Larose et Tenin, 1908. Sur le mouvement de centralisation du syndicat chrétien du textile, voir Luc Pauwels, *Recht en Plicht. Honderd jaar christelijk syndicalisme in de textiel (1886-1986)*, KADOC-Leuven, 1986. [Concerne presque exclusivement l'industrie textile des Flandres]. Quelques pages de l'ouvrage d'Emile Vandervelde, *Le Parti Ouvrier Belge, 1885-1925*, L'Églantine, 1925, dont les p.327-332, sont consacrées à la *Fédération textile de Verviers*.

10 Ce qui obligerait chaque tisserand à manier deux métiers au lieu d'un.

femmes : l'*Association des nettoyeuses et rentrayeuses*, le *Syndicat des noueuses*.

En 1906, une succession de conflits importants¹¹ avait entraîné, pendant plusieurs semaines, le lock-out de toute l'industrie textile de Verviers¹². La Convention qui avait mis fin à ce lock-out avait été signée par un *Comité de défense* créé pour représenter toutes les organisations ouvrières lock-outées... Mais, des mécontentements se manifestent bientôt. Notamment celui du syndicat du *Peigné*, rassemblant les fileurs et rattacheurs de la laine peignée, qui estime avoir été « *mis sur le pavé* » alors qu'il n'était nullement impliqué dans ces conflits, ni intéressé par les résultats. En effet, avant le lock-out, il avait obtenu des conditions de travail et de rémunérations plus favorables que celles figurant dans la Convention collective en question. En outre, au cours du lock-out, le *Peigné* avait perdu la moitié de son avoir accumulé depuis dix ans... Il décide donc, unilatéralement, de reprendre le travail mais seulement lorsque « *nos patrons se seront engagés formellement à maintenir intégralement les situations acquises avant le lock-out par les différents syndicats du Peigné* ». Cette décision du *Peigné* est très mal vécue par les autres organisations ouvrières signataires de la Convention et par le patronat qui

11 Au cours de cette année, survint aussi la grève des *prépareuses* de l'entreprise *La Verviétoise*. Une ouvrière prépareuse, s'étant vue refuser l'utilisation d'une certaine machine, abandonna le travail. Elle fut suivie par les 130 autres prépareuses ce qui bloqua le travail des 270 fileurs et rattacheurs... Au total un arrêt de travail de 400 personnes...

12 Laurent Dechesne, *L'avènement du régime syndical à Verviers*, Paris, Larose & Tenin, 1908. Les trois quarts de tous les ouvriers et ouvrières de l'industrie verviétoise sont ainsi privés de travail. Le réseau de solidarité reste mémorable : quelque 3.000 enfants de familles privées de travail sont accueillis dans des familles ouvrières de tout le pays (L. Dechesne, *op.cit.*, p. 290-320).

déclare ne plus pouvoir se fier aux décisions prises en commun et menace de retourner au lock-out. Soulignons que tous les délégués ayant participé au *Comité de défense* étaient des hommes, y compris celui du *Peigné*, dont la majorité des ouvriers et des syndiqués étaient cependant des femmes. Après d'âpres discussions entre le *Peigné* et les autres organisations syndicales du textile, la majorité (67%) de l'ensemble des travailleurs du *Peigné* a fini par accepter le texte de la Convention et décidé de reprendre le travail.

Après la guerre de '14-18, deux Conventions temporaires de 6 mois, ont permis aux organisations syndicales et patronales du textile de se mettre rapidement d'accord pour une reprise du travail. Ne voulant pas adhérer à cet accord, le *Peigné* quitte la Fédération Ouvrière du Textile. C'est un coup dur pour la Commission syndicale qui s'efforçait de rassembler sous sa houlette toutes les organisations ouvrières d'un même secteur. Les commentaires grinçants publiés dans *Le Mouvement Syndical Belge. Organe Officiel de la Commission Syndicale*¹³ en sont la preuve.

C'est que la situation sociale et économique du *Peigné* est, à ce moment, très favorable. Il compte 12 filatures et peignages (3 patrons et 9 sociétés anonymes) occupant 4.000 ouvriers et ouvrières.

En août 1921, la Fédération patronale, s'adressant séparément au *Peigné* et à la Fédération Ouvrière du Textile, propose de réduire les salaires de 19,32 % sous prétexte que le nombre-indice¹⁴ est

13 L'ensemble de la publication est consultable en ligne grâce à l'AMSAB.

14 Forme antérieure de l'index.

en baisse et que la concurrence belge et étrangère l'y oblige. La Fédération Ouvrière exige le maintien des salaires mais s'engage à consulter une Commission paritaire dès la première baisse du nombre-indice. De son côté, le *Peigné* refuse. L'index était à ce moment à 379 points et le *Peigné* annonce que si l'index retombe à 350 points, les salaires pourront être réduits de 10 %. Le patronat refuse. Le *Peigné* déclenche une grève de ses 4.000 membres qui dure quatre semaines. Finalement après concertation à la Commission paritaire, un compromis est adopté. Les salaires sont maintenus ; une commission mixte se réunira quand l'index aura marqué deux baisses successives. Or, en vertu d'un accord passé en 1920, la Fédération Ouvrière du Textile peut bénéficier de l'accord plus favorable obtenu, une fois encore, par le *Peigné*.

Peu après, à part le *Peigné* dont les entreprises restaient très prospères, les autres industries du textile subissaient une crise provoquant un chômage important. C'est alors que la Fédération patronale propose de faire trois équipes dans les industries du peigné et d'y engager 300 à 400 des chômeurs des autres secteurs de la laine. Le *Peigné* accepte le principe et engage une discussion avec la Fédération Ouvrière du Textile. Celle-ci envoie ensuite au patronat ses propres conditions auxquelles cette troisième équipe pourrait être organisée. Le patronat n'accepte pas ces conditions, -(il n'y aura donc pas de 3^{ème} équipe !) - et décide de supprimer le subside qu'il versait aux caisses de chômage de la Fédération Ouvrière du Textile¹⁵.

En 1922, l'industrie du *Peigné* est plus prospère que jamais. Au mois d'octobre, le syndicat du *Peigné* demande donc une

15 Soit 25.000 frs de l'époque par mois.

augmentation de salaire de 10 à 15 % pour celles de ses ouvrières (\pm 2000) qui sont payées à la journée et dont le salaire est inférieur à 100 francs par semaine. Le patronat refuse toute augmentation de salaire qui ne serait pas liée à une augmentation vérifiable de la productivité (travail à la pièce ou travail à primes). Le 9 décembre, les ouvrières à la journée se mettent spontanément en grève, sans même attendre l'avis de leur syndicat. Huit jours plus tard, les 2000 hommes des filatures du *Peigné* sont en chômage (technique) involontaire. Le *Peigné* accorde des indemnités de grève à ses ouvrières mais le Fonds National de Crise¹⁶ refuse d'accorder des allocations de chômage aux ouvriers de ces filatures estimant qu'ils sont solidaires de la cause des femmes. Les conciliations à tous les niveaux n'ayant rien donné, le patronat lance ses menaces de lock-out progressif qui devient total à partir du 22 janvier 1923. Cette fois les 12.000 ouvriers de la Fédération Ouvrière du Textile sont également lock-outés et le Fonds National de Crise, les considérant comme victimes du lock-out, leur reconnaît le droit aux allocations de chômage. Le *Peigné* réunit ses affiliés, tant les grévistes que les chômeurs : tous ont refusé de reprendre le travail. La tension entre les organisations syndicales est de plus en plus vive. La Fédération Ouvrière du Textile reconnaît que la revendication des 2000 ouvrières du *Peigné* est légitime et elle soutient leur refus d'accepter la rémunération à la pièce mais elle s'en prend vivement à l'autonomie du *Peigné*¹⁷ : « 16.000 travailleurs sont jetés sur le pavé [...] à la suite d'une grève de 2000 femmes du *Peigné*, dont le salaire est inférieur à 100 frs par semaine ». Elle considère que le *Peigné*, groupement certes

16 Caisse nationale d'allocations de chômage, qui verse –sous conditions– une allocation d'assistance aux chômeurs en fin de droits (par rapport à leur caisse d'assurance chômage).

17 Ces extraits du Mouvement Syndical Belge reflètent la position de la Commission Syndicale à laquelle se rattache la Fédération ouvrière du Textile.

puissant, s'est illusionné sur la force de résistance du patronat et qu'il a cru obtenir gain de cause grâce à la conjoncture qui lui était favorable : « *Le Peigné, vivant seul dans sa tour d'ivoire, dédaignant l'avis des 12000 hommes que le patronat avait lock-outés [...] a joué avec la vie des organisations verviétoises et gravement compromis la sienne !* »¹⁸

La grève des ouvrières du Peigné prit fin le 2 mai 1923. Lors d'un premier vote des *grévistas*, la poursuite de la grève obtint une majorité des voix mais pas les deux tiers requis ; lors d'un second vote de tous les *syndiqués* du Peigné, 46,2% se prononcèrent pour la reprise du travail et 45,6% contre.¹⁹

La leçon du conflit n'est pas celle que décrit méchamment un responsable de la Fédération Ouvrière du Textile. Non, le Peigné n'a pas « *mordu la poussière* ». Certes, il a fait des concessions sur la question de l'augmentation de la productivité mais une petite augmentation de salaire a été octroyée en avance sur l'augmentation de la production escomptée. Non, le Peigné ne renoncera pas à son autonomie. À la fin des années '20, l'industrie lainière de Verviers connaîtra une période très difficile²⁰ où il apparaît que les tensions entre les organisations syndicales sont toujours très vives.

Les leçons des grèves du Peigné sont importantes pour l'histoire du travail des femmes. Tout d'abord, elles permettent de réfuter

18 Rappelons que le Peigné se plaignait d'avoir perdu la moitié des avoirs de sa caisse de résistance lors du lock-out de 1906, et cette fois, il a dû *emprunter* afin de pouvoir continuer à indemniser ses grévistes.

19 Le total est inférieur à 100 à cause des votes nuls et des absentions.

20 Eric Geerkens, *Une rationalisation autoritaire dans l'industrie textile : Verviers 1934-1936*, ULg, (tiré à part disponible sur internet).

le discours dominant. Les femmes sont lucides sur leurs propres intérêts, elles gèrent bien leurs revendications, elles administrent bien leurs caisses syndicales, elles maîtrisent parfaitement l'organisation d'un préavis, d'une grève prévue ou spontanée. Oui, elles ont les moyens de payer les cotisations syndicales et de financer leurs grèves. Oui, elles peuvent se montrer solidaires des autres organisations (si ingrates soient celles-ci !) au point d'accepter une organisation en trois équipes qui permettrait d'accueillir plusieurs centaines de chômeurs provenant des autres filatures... Oui, elles s'appuient sur les performances de leur branche (la laine peignée) pour obtenir des avancées sociales que les autres organisations syndicales exigent ensuite d'obtenir pour elles-mêmes...

Syndicalisme et Féminisme...

Une rencontre difficile mais pas impossible.

Introduction

Comment notre propre organisation syndicale²¹ n'a-t-elle pas encore ou ne veut-elle toujours pas, mettre en pratique le principe de l'égalité entre hommes et femmes auquel elle adhère cependant ? Cette question me ronge depuis si longtemps. L'égalité de rémunérations, par exemple, c'est une exigence féministe depuis toujours et c'est devenu, depuis le traité de Versailles, un mot d'ordre du droit international, européen et belge... Les syndicats ont obtenu des droits salariaux comme le salaire minimum garanti (aujourd'hui RMMM), le salaire hebdomadaire²² garanti, l'indexation des salaires... victoires bien plus difficiles à négocier que la simple égalité entre hommes et femmes.

Pour y voir plus clair, nous analysons ici les relations entre la CSC et les revendications des femmes à l'aide d'un « récit de

21 Pas plus mais pas moins que les autres organisations syndicales.

22 ou mensuel.

combats », celui de la vie de Miette Pirard, co-responsable du *Service Syndical Féminin*.

Au cours des années 2008 et 2009, j'ai pu interroger et enregistrer Miette sur son vécu et sur le « pouvoir réel » du *Service Syndical Féminin*. Elle m'a aussi confié quelques dossiers d'archives qu'elle avait gardés dans son appartement.

Plus tard, ayant accepté de rédiger à son sujet une notice biographique pour le dictionnaire MAITRON²³, j'en ai profité pour développer sa biographie, principalement basée sur ces entretiens et ces restes d'archives. La notice a été publiée après le décès de Miette.

Quand j'évoque « la CSC », il s'agit en réalité du groupe dirigeant, dont le Bureau et le Comité ainsi que de leur Service d'études qui prépare les documents (rapports d'activité, propositions de résolutions, articles des Bulletins, etc...). Mes principales sources imprimées sont le *Bulletin mensuel*, les rapports d'activité qui accompagnent les documents des Congrès de la CSC ou de *Syndicaliste CSC...* que j'ai lus dans leur version française souvent traduite du néerlandais. Bien entendu *Femmes au travail* la publication du *Service Syndical Féminin* est essentiel pour la compréhension. Mes commentaires critiques sont parfois empreints d'une amertume qui ressemble à du « chagrin d'amour ». Mais je sais très bien que l'herbe n'est pas plus verte ailleurs.

23 MATRON : <https://maitron.fr/spip.php?article218898>, notice PIRARD, Marie-Henriette, épouse BAPAUME, par Hedwige Peemans-Poullet, mise en ligne le 10 septembre 2019, dernière modification le 14 août 2020.

Chapitre 1

Miette Pirard : une enfance heureuse, une jeunesse travailleuse...

Marie-Henriette dite *Miette* Pirard est née à Liège le 14 août 1923, soit un peu moins de quarante ans après Victoire Cappe (1886-1927).²⁴ Tour à tour, ces deux femmes ont marqué profondément le mouvement syndical chrétien des femmes. Miette Pirard se réfère souvent à son aînée qu'elle considère comme un modèle de perspicacité et de courage.

Avant la guerre de 14, le père de Miette, était patron pâtissier, il avait été primé comme « maître pâtissier ». Au moment de la guerre, il est mobilisé et sera blessé au cours de la retraite d'Anvers. De 1918 à 1926, il reste à l'armée comme sergent et

24 Miette Pirard ne connaissait pas encore la belle et savante biographie faite par Denise Keymolen, « *Victoire Cappe (1886-1927). Une vie chrétienne, sociale, féministe* », [traduit du néerl.] éd. KADOC, Academia, CARHOP, 2001.

participe à l'occupation de l'Allemagne. En 1926, la famille Pirard déménage à Verviers. Le père de Miette s'associe à son beau-père qui est courtier en laines. Plus tard, il devient employé chez un « huissier ». En 1931, il est licencié en raison de la crise. Il arrive alors à se faire engager comme « maître baigneur » aux bains et lavoirs publics de Verviers ; en 1936, il en est nommé directeur. En 1940, l'établissement est fermé. Pirard devient alors représentant en produits pharmaceutiques et s'engage dans la résistance. Le père de Miette a donc eu une vie professionnelle « brisée », deux fois par la guerre, une fois par la crise économique.

Miette est la quatrième des 6 enfants de la famille (dont quatre garçons). Ses parents sont des chrétiens généreux et traditionnels. La devise familiale est affichée au living : « *le seul bonheur qu'on a, vient du bonheur qu'on donne* ». Miette a vécu une enfance heureuse, dans une famille joviale où régnait la bonne entente. Mais au cours de ces entretiens, elle n'a parlé ni de sa mère ni de ses frères et sœur.

En octobre 1939, Miette âgée de 16 ans seulement, doit subir une ovariectomie. Cette décision médicale laisse ses parents sans voix et bouleverse la vie de Miette ; elle tient à le faire savoir. Elle comprend qu'elle ne pourra pas avoir d'enfant, en son for intérieur, elle ne pense plus au mariage et se rend compte qu'elle devra s'assumer financièrement au cours de sa vie.²⁵

En avril 1940,²⁶ elle s'engage comme employée aux écritures dans une corroierie de quelque 200 personnes. Elle est rapidement

25 Elle souhaite que ce fat déterminant de sa vie personnelle soit mentionné.

26 Ce passage suit le récit des souvenirs de Miette; mais la notice du MAITRON est plus détaillée.

confrontée à la brutalité des rapports de travail. Un employé (le petit Heuschen) a été licencié pour faute grave : il avait volé quelques morceaux de cuir...Miette Pirard essaie d'intervenir auprès de la direction et se voit répondre : « *mêlez-vous de ce qui vous regarde* ». Elle se sent impuissante devant cette injustice et mesure ce que signifie l'absence d'organisation syndicale (interdite depuis la guerre) pour les travailleurs. Elle pense que sa « vocation » syndicale remonte à l'indignation qui l'a frappée à ce moment.

Chapitre 2

Premiers pas dans le Mouvement Ouvrier Chrétien

Permanente à la JOCF

En 1943, incitée par le curé de la paroisse, elle s'inscrit comme militante à la JOCF. Elle y deviendra successivement responsable locale puis fédérale. Elle y découvre tout du monde ouvrier : la vie, les luttes, le sens de la solidarité et de l'entraide et particulièrement, une forme de détresse chez les jeunes travailleuses... Les camps de vacances permettent de se connaître plus profondément. Elle a l'occasion aussi de suivre les cours de Jacques Wynants sur la conquête du temps libre par la classe ouvrière... Elle se souvient aussi de la « campagne des morceaux de sucre » destinés aux prisonniers : à chaque ménage visité, on demandait deux morceaux !

En 1945, elle quitte son entreprise de corroierie pour reprendre

la représentation en produits pharmaceutiques de son père. Cette représentation fait un des meilleurs chiffres d'affaires de la province et Miette obtient une très bonne rémunération.

A partir de 1947, elle devient permanente de la JOCF. D'abord à Verviers, puis à Charleroi.²⁷ Mais elle est bientôt atteinte par la limite de l'âge considéré comme adéquat pour une permanente de ce mouvement de jeunesse.

Elle doit donc quitter la JOCF en 1952. Elle a 29 ans et voudrait « faire du syndicat » et se faire engager à la CSC, soit à Verviers où elle rencontre certaines résistances à son égard, soit à Charleroi, fédération alors dirigée par Alfred Califice, Secrétaire fédéral.

Permanente à la CNE

Or, à ce moment Jean Brück, Secrétaire général de la CNE (1951-1957) lui propose de l'engager « *pour s'occuper des femmes* ». Lorsque Miette Pirard lui demande en quoi consisterait le travail, il répond : « *si je le savais, je n'aurais pas besoin de t'engager* ». En réalité, cet engagement est le résultat de tout un processus de réflexion entamé par cette Centrale, qui avait abouti, en 1952, à la décision prise par le Bureau Exécutif d'engager une permanente spécialement chargée du service féminin de la CNE.

Miette Pirard interprète la réponse de Brück comme une porte ouverte à l'initiative et à la liberté d'action. Elle entre au secrétariat national, à Bruxelles. Elle se souvient encore de

27 Photo de Miette Pirard avec d'autres permanentes et permanents à Charleroi devant le camion des Ouvriers Réunis, lors du Congrès jubilaire de la JOC/JOCF dans *Histoire du Mouvement Ouvrier Chrétien à Charleroi (1886-1990)*, sous la dir. d'Edith Pirson, éd. CARHOP et MOC, 1995, p. 171.

l'accueil aigre-doux de Maurice Duriau ou de Jules Pollé : « *Je ne sais pas ce que tu viens faire ici mais puisque c'est une décision du Bureau Exécutif...* » « *Quand on aura réglé la question de l'égalité de rémunération, je me demande bien à quoi tu vas pouvoir passer ton temps...* ». ²⁸

Au point de vue syndical, le milieu des employés est difficile. Dans le monde du travail, il représente la « classe moyenne ». Son rapprochement actuel avec le monde des ouvriers n'a pas été simple. Et vis-à-vis du travail des femmes, la CNE était pétrie d'une longue tradition réactionnaire. En 1944, le nouveau Statut social de l'Employé propose encore de faire supprimer le travail de la femme mariée, toutefois sans recourir à une interdiction légale. ²⁹ Il propose aussi d'accorder à toute épouse, femme au foyer, une allocation de compensation pour l'absence d'un second salaire.

On se souvient qu'en 1949, une telle allocation, dite « *Allocation de la Mère au Foyer* » (A.M.F.) était incorporée comme majoration aux allocations familiales lorsque la mère ne travaillait pas. En 1955, cette allocation majorée avait bénéficié à 535.401 familles de salariés alors que 191.043 familles de salariés n'en avaient pas bénéficié en raison du travail professionnel de la mère. En décembre 1955, cette allocation a été supprimée et remplacée par une majoration des allocations en fonction de l'âge des enfants. ³⁰ Or, en cette même année, à l'occasion de la célébration annuelle

28 Entretiens avec Miette Pirard, enregistrés par moi et relus par Miette.

29 La CNE (chat échaudé...) se souvient de la campagne de protestation contre la proposition de Loi du sénateur Rutten de 1934 sur le contingentement du travail des femmes mariées...

30 *La Centrale Nationale des Employés. Aperçu historique (1912-1980)*. Éd. CARHOP, 1989, p. 103-104 et voir plus loin, les positions de la CSC.

de *Rerum Novarum*, le MOC avait organisé une importante manifestation *contre* la suppression de l'*Allocation de la Mère au Foyer*.

En 1957, la CNE pensant utile de prôner le *travail à mi-temps* pour les femmes mariées, organisait une enquête auprès de ses affiliées. Les résultats ont clairement montré que la plupart des femmes étaient franchement opposées au travail à temps partiel. La CNE abandonne donc cette idée mais revient encore avec des propositions d'allocation pour la mère, ou pour la femme au foyer, ou une allocation de salaire unique... Sans succès.³¹

En ce qui concerne la « *place des femmes* » en son sein, la CNE mène la réflexion avec des pieds de plomb. Au début des années '50, elle constate que, malgré l'accroissement rapide du nombre de femmes employées, le nombre de femmes affiliées au syndicat ne suit pas la même diagonale ascendante. Elle s'interroge sur les causes de cette désaffection des femmes pour le syndicat. Ses discours multiplient les « fausses » causes comme la psychologie des femmes, leur réserve naturelle, leur crainte de prendre la parole en public, leur manque de temps à cause de **leurs** responsabilités familiales et ménagères... Finalement, le discours en vient à cet aveu : le manque d'adaptation du syndicat aux *problèmes* des femmes et la *méconnaissance* des intérêts des femmes qui travaillent...³² Les propagandistes engagées avant la guerre, n'ont pas été remplacées. C'est ainsi qu'en 1952, lors d'une réunion du Bureau Exécutif de la CNE, il est décidé de confier ces questions à une permanente spécialement chargée de

31 *Ibidem*, p. 104.

32 *Femmes au syndicat. Les femmes dans le syndicat*, dans *Le Droit de l'Employé*, 5 juillet 1953, d'après *op. cit.*, p. 105.

ce secteur et donc de créer un « *service féminin* », avec un poste de « *permanente féminine* ». D'où le recrutement de Miette Pirard comme nous l'avons vu. Elle deviendra membre du Bureau Exécutif en 1954.

Dans ce climat social syndical peu favorable aux travailleuses, Miette Pirard entame les 14 années de son travail syndical au sein de la CNE. Elle commence par chercher à rencontrer les militantes. Mais, en 1952, au fichier des militantes de la CNE, il n'y avait que dix noms ! (1 pour Verviers, Liège, Tournai et Charleroi ainsi que 2 pour Bruxelles et Mons) : « *J'ai donc commencé par m'adresser aux délégués masculins des grandes entreprises pour leur demander des adresses et j'ai fait des visites à domicile, le soir en les regroupant par quartier (je n'avais pas de voiture à cette époque). L'accueil était favorable partout, même s'il était un peu étonné au départ...* »³³

Concrètement, Miette Pirard est chargée non seulement de promouvoir la participation des employées à l'action syndicale mais aussi de s'occuper particulièrement de deux secteurs professionnels très féminisés, les grands magasins et les services de santé, pour ceux-ci, elle est adjointe à Jules Pollé.

Brück, le Secrétaire général estime que Miette doit faire un stage professionnel. En vertu d'un accord passé entre la direction de l'Innovation et la CNE, Miette commence par faire un stage dans ce grand magasin au cours des mois de décembre et janvier 1952-1953. Elle remet son rapport de stage à la CNE en janvier

33 Entretiens avec Miette Pirard, enregistrés par moi et relus par Miette.

34 Un double (9 p. stencylées) figure dans les archives que M. Pirard m'a confiées.

1953.³⁴ Le but de ce stage était de re-mettre Miette dans le bain des travailleuses. À l'Inno, c'est le rush des fêtes de fin d'années. Bien que Miette n'ait aucune expérience de ce type de vente, on la met d'emblée à la bijouterie. Elle constate vite que les vendeuses sont mises en concurrence entre elles : celles qui « *souchent* » ont une rémunération fixe plus un pourcentage sur le produit de leurs ventes ; celles qui ne « *souchent* » pas ont seulement un fixe. A la bijouterie, ça ne marche pas trop. Mais ensuite, M.P. est placée aux sous-vêtements dames. Là, un jour, les vendeuses voient arriver une « bonne sœur » et presque toutes se détournent en pensant que ça ne mènera à rien. Miette prend la « bonne sœur » en charge. Et voilà que chaque fois que la bonne sœur a arrêté son choix, elle achète l'article en question par douzaines. Comme les autres vendeuses du rayon « *souchaient* », elles se morfondent maintenant, sans être trop jalouses de Miette qui ne « *souhait* » pas.

Miette décrit les conditions de travail, la fatigue liée à la position debout, mais aussi les relations entre les travailleuses. Elle arrive très difficilement à aborder la question de l'adhésion à un syndicat. « *Je n'en ai entendu parler que deux fois : une fois au réfectoire mais je n'ai pas su comprendre ce qui se disait, et une autre fois, au petit magasin en face de l'Inno où se réunissaient des habituées, lors de l'augmentation de la cotisation à la FGTB. »* « *Les autres fois où la question a été soulevée, c'était par moi ; voici quelques réflexions ou réponses à mes questions :*

- La FGTB vient d'augmenter sa cotisation : « *c'est cher mais il faut bien qu'on paie, on ne saurait pas se passer du syndicat* ».

- Loulou : « *Le syndicat ça ne sert à rien... On a plus de chance d'avoir satisfaction en agissant nous-mêmes qu'en faisant aller le syndicat qui crie trop fort et que le patron n'aime pas* ».

- Caissière n°2 : « *Qu'ils fassent d'abord quelque chose pour mon*

mari, alors je verrai bien si je m'y mettrai. En tout cas, je n'irai pas au syndicat F.N.A.M.I. ! » (sic).

- Madame D. : « *Pourquoi faut-il que les catholiques soient venus mettre la politique là-dedans. Avant, il n'y avait qu'un syndicat et c'était très bien* ».

- Madame L. : « *Ah ! Vous allez au syndicat chrétien ! Et bien ma pauvre, vous n'avez pas de chance avec nous ici au rayon, parce que nous, on n'aime ni la morale, ni la religion, ni les curés, ni les processions* ».

- Madame F. ... s'en était retirée parce qu'elle avait appris qu'on allait ôter l'allocation de chômage aux femmes mariées. Pourquoi elle était affiliée à la FGTB ? : « *Ben m'fille, moi je n'y ai jamais rien compris, c'est tous affaires d'hommes tout ça, je m'y suis mise parce qu'un collègue m'avait dit de m'y mettre !* »

- Vendeuse des rideaux : « *Tiens, ils pensent quand même à engager une femme pour s'occuper des autres femmes !... Il leur a fallu le temps !* »³⁵

À la fin de son stage, Miette Pirard rencontre le directeur du personnel, Monsieur Gabriel, et lui fait part de ses constatations. Le directeur conteste la plainte de fatigue, concède que la salle de repos est trop éloignée ; il sait que la majorité de ces femmes ont un besoin urgent de ce qu'elles gagnent pour subsister...

Miette reprend son travail de permanente auprès des employées de tous les secteurs, notamment dans les banques et assurances... À Verviers, Liège, Tournai, La Louvière, le soir, elle organise des réunions de 20 à 30 femmes chez l'une d'entre elles. Elle se

35 Miette Pirard, *Rapport de stage*, op. cit, p. 8-9.

souvent de quelques noms qu'elle cite au passage : mesdames Clerbois, Mannebaeck, Denise Dainville, Renée, Marie-Josée...

En 1963, avec le Service féminin de la CNE, Miette consacre une bonne partie de son temps à réaliser une enquête sur « *Les problèmes des femmes seules et des femmes chefs de ménage* ». ³⁶ Les résultats, présentés à la CNE et publiés en septembre, sont toujours d'actualité. Ils portent sur un entretien avec 275 femmes employées dont 109 vivent seules et 166 sont « *chefs de ménage* ». ³⁷ Le revenu professionnel d'un quart des employées est inférieur au minimum vital.

Les charges de famille sont plus diverses qu'on ne le croit habituellement. Les personnes à charge des femmes « *chefs de ménage* » sont identifiées ; outre les enfants, il y a des parents âgés ; nombreux sont les invalides, aveugles, malades, paralysés, arriérés mentaux... La charge économique provient de la trop petite pension de leurs parents, d'enfants totalement à charge ou dont la pension alimentaire est insuffisante, d'adultes handicapés... Les conditions de logement, d'équipement ménager, de distance par rapport au lieu de travail ou de durée de son absence du foyer sont aussi analysées. Pour la préparation des repas, l'entretien de l'habitat et du linge, plusieurs femmes « *chefs ménage* » reçoivent de l'aide de certains adultes hébergés. Un peu moins de 20% des femmes vivant seules et des femmes « *chefs de ménage* » peuvent faire appel, quelques heures par semaine, à une

36 « *Les problèmes des femmes seules et des femmes chefs de ménage* » Rapport d'enquête présenté par le Service Féminin de la Centrale Nationale des Employés, éd. resp. M.-H. Pirard, brochure de 20 pages, septembre 1963. L'idée d'organiser la réflexion sociale à partir d'enquêtes sociales était typiquement JOCISTE.

37 intitulé de l'époque.

femme d'ouvrage. La prise en charge des enfants scolarisés est aussi soulevée en distinguant la garde quotidienne après la classe, la garde lors des vacances et congés scolaires et enfin la garde en cas de maladie. La dernière partie de l'enquête est consacrée à la culture et aux loisirs : le temps libre, les préférences, les moyens financiers, l'équipement audio-visuel, les vacances. Dans les conclusions, Miette Pirard attire l'attention des pouvoirs publics et des organisations sociales sur ces catégories de familles dont les charges sont si lourdes. Le terme de « famille » évoque généralement deux adultes conjoints et leurs enfants. Les conclusions du rapport sont suivies d'une série de revendications qui, en fin de compte, accompagneront toujours la carrière de Miette.

Nous voyons ainsi le chemin parcouru depuis l'entrée de Miette Pirard à la CNE. À peine dix ans plus tôt, la CNE, parlait surtout d'allocations pour la femme au foyer et des possibilités de licencier les femmes qui se marient...³⁸

Miette a réussi à faire abandonner ce terrain hostile au travail professionnel des femmes mariées, qui s'était imposé depuis la fin de la première guerre et avait envahi toutes les organisations sociales chrétiennes. Elle s'oppose donc à l'idéologie si fermement entretenue à la CSC, par Maria Baers.³⁹ Elle attire désormais l'attention sur toutes les femmes qui, contre vents et marées, grâce à leur travail professionnel, assurent totalement ou partiellement l'entretien voire la survie de leur famille.

38 Miette, qui a presque trente ans à son entrée à la CNE, était persuadée qu'elle aurait été licenciée si elle s'était mariée à cette époque.

39 Loes Willems, Maria Baers (1883-1959) : de constructie van een vrouwbeeld ten opzichte van een manbeeld. Genderdiscours in de Belgisch katholieke zuil (présenté pour le Master en Histoire), UGent, 2010-2011).

En 1952, la Belgique avait ratifié la Convention Internationale n°100 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et comme le gouvernement ne voulait pas « brusquer » les employeurs, il ne prenait aucune mesure concrète pour en garantir l'application. La CSC avait commencé par diffuser la portée de la Convention n°100. Dans son *Bulletin mensuel* de mars 1953,⁴⁰ elle l'a exposée en long et en large avec des commentaires pertinents et ses propres positions syndicales assez formalistes suggérant d'ailleurs les atermoiements envisageables.⁴¹ La CNE, de son côté, s'est alors sentie obligée de s'engager dans le combat pour la faire appliquer. Elle publie un article assez radical dans *Le Droit de l'Employé*.⁴² Et peu après, un numéro du même périodique est rédigé sous forme de tract et distribué gratuitement.⁴³

L'engagement de Miette Pirard à la CNE reposait sur la question de la mise en œuvre de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. Et Miette poursuivra cette revendication tout au long de sa carrière.

La CNE constate rapidement que la publicité donnée à son engagement sur cette question favorise le recrutement de nouvelles affiliées dans les secteurs de la banque et du commerce.

40 CSC, *Bulletin mensuel*, n°3, mars 1953, p. 196-213.

41 Par ex. attente de la ratification par le Parlement, renvoi au Conseil National du Travail, etc...

42 *Ce que la CNE veut pour les femmes employées*, dans *Le Droit de l'Employé*, mai 1953.

43 *La revendication des femmes pour l'application de la Convention Internationale « À travail égal, Salaire égal » est-elle juste ?* dans *Le Droit de l'Employé*, octobre 1953.

Quand en 1966-67, Miette Pirard quitte la CNE, plus de 6.000 femmes étaient affiliées. Il faudra, cependant, attendre les années '80 pour que la CNE avoue que les femmes forment plus de la moitié de ses affiliés...

Nous avons déjà mentionné que Miette Pirard était aussi chargée de deux centrales professionnelles très féminisées, dont les services de soins de santé. Miette constate que, dans les classifications de fonctions, les aides-soignantes sont classées dans des catégories salariales inférieures à celles des puéricultrices ou des froebéliennes. Pour obtenir de relever le statut des aides-soignantes, elle doit avant tout convaincre la CNE du bien-fondé de cette revendication et rédige un solide document justifiant la création d'une nouvelle catégorie. C'est un combat qu'elle gagne. Mais cette victoire montre – et Miette en sera toujours consciente – que le combat syndical des femmes comporte deux étapes dont la première est de convaincre sa propre organisation et la seconde, de surveiller la mise en œuvre par le syndicat de sa propre décision.⁴⁴

La formation scolaire initiale de Miette était celle de l'enseignement secondaire technique (coupe-couture) qu'elle complète par des cours du soir pour employées... Elle manifeste d'emblée une aptitude évidente à rédiger. Pendant son engagement à la CNE, elle a suivi, à Charleroi, pendant deux ans, un cycle de cours de l'école des délégués (ancêtre de l'ISCO), parmi lesquels des cours d'histoire d'Elie Baussart qu'elle admire totalement : « *C'est là que j'ai découvert Élie Baussart et son cours d'histoire qui était*

44 Ce double parcours n'est pas propre au syndicat, les femmes y font face aussi dans les partis politiques et toutes les institutions ou organisations officielles même quand elles y sont majoritaires.

une merveille. Sans note, il parlait pendant deux heures. C'était extraordinaire... [...] Moi je l'adorais. Je le connaissais via la JOC. C'était un bonhomme devant qui on pouvait penser tout haut sans risquer de le scandaliser ». Elle suit aussi des cours de comptabilité d'entreprise, des rudiments d'économie politique, des cours de législation sociale (par Hubert Dewez). Par dessus tout, Miette Pirard, considérait qu'elle devait tout à la JOC. Si elle reconnaît que l'ISCO est un des plus beaux fleurons du MOC, elle poursuit : « *C'est une ouverture. Moi j'ai suivi la JOC. C'est la JOC qui m'a fait démarrer et comme école de vie, c'était extraordinaire* ». ⁴⁵

Rappelons, à ce propos, que Cardijn attachait une grande importance à la syndicalisation des jeunes filles et des femmes ; il organisait des cercles d'études qui, se basant sur des données chiffrées, abordaient les diverses situations de vie auxquelles les femmes étaient confrontées.

Une des forces de Miette était son aptitude à prendre note clairement, à préparer succinctement ses interventions publiques, à rédiger des articles dans un style précis mais pédagogique⁴⁶ ou à rédiger de manière vivante sa participation à une session de la Conférence Internationale du Travail à Genève⁴⁷ ou encore à évoquer avec humour les imprévus d'un voyage de vacances.⁴⁸ À cette aptitude quant à l'écriture, Miette ajoute celle de la parole.

45 CARHOP, *Le mouvement ouvrier chrétien 1921-1996. 75 ans de lutte*. éd. EVO-Histoire, 1996. Deuxième partie, les témoins, Miette Pirard, p. 206.

46 Bien que les articles de *Femmes au Travail* (à partir de 1966) ne soient pas signés, on reconnaît souvent sa plume.

47 *Les carnets d'une observatrice*, juillet – août 1965 publié dans « Le Droit de l'Employé ».

48 *Carnets de vacances d'une syndicaliste*, juillet 1962, publié dans « Le Droit de l'Employé ».

Elle expose clairement, forme des petits groupes de militantes, se lance dans des exposés convaincants devant des assemblées, parfois calmes, parfois remuantes...

Miette Pirard travaille ainsi pendant une quinzaine d'années à la Centrale Nationale des Employés. Pendant cette période, elle est, du côté francophone, la seule femme propagandiste et secrétaire permanente dans une centrale professionnelle.⁴⁹ À son départ, l'état d'esprit de la CNE a profondément changé... Les permanentes qui ont succédé peuvent à peine croire quel était le discours dominant dans les années '50.

Quant à Miette Pirard, elle va bientôt partager avec Sara Masselang la responsabilité du *Service Syndical Féminin* de la CSC. Mais avant d'en arriver là, nous ferons un détour par les antécédents du *Service Syndical Féminin*.

49 Les archives déposées par M.P. au CARHOP et celles qu'elle m'a confiées lors de ces entretiens concernent peu sa période d'activité à la CNE. Pour en savoir plus, il faudrait dépouiller *Le Droit de l'Employé* que la CNE n'a malheureusement pas encore fait numériser ni mettre sur internet à la disposition des chercheurs...

Chapitre 3

Les antécédents du Service Syndical Féminin

Officiellement, le *Service Syndical Féminin* a été créé par la CSC en 1947. Cependant quelques rétroactes s'imposent pour faire comprendre la *construction sociale de l'étonnement et de l'ignorance* de la CSC à l'égard du travail professionnel des femmes et de leurs revendications.

Quelle évolution depuis 1886 ? En effet, à cette date, parmi les membres fondateurs de l'*Antisocialistische Katoenwerkersbond*, ancêtre de la CSC, il y avait d'emblée 37 % de femmes ! En 1947, soit quelque 60 ans plus tard, des responsables syndicaux *s'étonnent* de l'importance du travail professionnel des femmes et *découvrent* les revendications des travailleuses ?⁵⁰

50 Voir plus loin, le compte rendu des premiers *Congrès Féminins* de 1948 qui parle d'une « révélation ».

Or, depuis longtemps, des savoirs sur les activités professionnelles des femmes sont disponibles et utilisés ! Ainsi, en 1893, un *Comité de dames belges pour l'exposition universelle de Chicago* avait rédigé un solide dossier intitulé : « *Éléments d'Enquête sur le rôle de la Femme dans l'industrie, les œuvres, les arts et les sciences en Belgique* ». ⁵¹ Ce rapport analysait la place des travailleuses dans les métiers, les œuvres sociales (patronages, bourses du travail, sociétés d'ouvrières,), les nécessaires équipements sociaux (crèches...) à développer.

Au début, du XX^{ème} siècle les monographies de l'Office du Travail concernant les *Industries à domicile*, décrivaient méthodiquement la répartition entre hommes et femmes dans ces innombrables métiers, les conditions de travail, de rémunérations et, quand il y avait lieu, elles mentionnaient leurs organisations ouvrières.

Les expositions universelles ont aussi fait une large place aux métiers de femmes...

Avant la guerre de '14, le *Secrétariat Général des Unions Professionnelles féminines chrétiennes* disposait d'une bibliothèque bien fournie sur les matières *ad hoc*.

En 1921, un premier historien du syndicalisme, Achille Misson avait consacré un chapitre à l'*Histoire du mouvement des Syndicats féminins en Belgique*. Il relayait les exposés faits avant la première guerre, par Louise van den Plas et Victoire Cappe aux *Congrès de la Ligue Démocratique Belge*. Il évoque aussi les actions des syndicats féminins antérieurs à 1914.

51 Éd. De l'imprimerie Lesigne, Bruxelles, 1893.

Depuis la fin du XIX^{ème} siècle, la *Ligue Belge du Droit des Femmes* coordonnait une Commission d'« économie sociale » qui étudiait les questions des femmes au travail, notamment de leur syndicalisation et de leurs mutualités.⁵²

En fait, dès que la législation le permettait, les travailleuses se mobilisaient dans des mutualités de femmes très prospères.⁵³ De même, quel que soit le lieu de leur travail (grands ateliers ou industries à domicile), ces travailleuses arrivaient à constituer des syndicats,⁵⁴ à formuler leurs revendications, à mener des négociations, et à lancer des grèves en versant les indemnités avec une maîtrise impressionnante. Ainsi, un syndicat de femmes comme celui du *Peigné* à Verviers, pouvait parfaitement, en 1922-1923, organiser une grève de quelque 2000 ouvrières, pendant plusieurs semaines.⁵⁵ Ces syndicats de femmes rassemblaient des déléguées provenant soit de métiers féminins, soit de métiers mixtes où les femmes étaient majoritaires comme dans celui du *Peigné*.

D'ailleurs, avant la première guerre, le mouvement ouvrier chrétien se montrait favorable au développement de syndicats

52 Louis Frank, un des célèbres fondateurs de la *Ligue Belge...* avait même rédigé pour cette Commission une *Charte des Ouvrières* qui, en 24 points, pouvait servir de base à la création d'un syndicat.

53 Hedwige Peemans-Poullet, *Histoire d'un pouvoir pris, puis confisqué : l'expérience des mutualités de femmes en Belgique*, dans « Femmes et Pouvoirs », éd.[sous la dir. de Sophie Stoffel], coll. Pensées Féministes, Université des Femmes, Bruxelles, 2007, p. 227-241.

54 À Cureghem, en 1896, vient de se créer un syndicat chrétien d'ouvrières d'usine qui dispose d'une publication bi-mensuelle, « *L'Ouvrière* » dont le premier n° paraît en novembre 1896.

55 Hedwige Peemans-Poullet, « *Grèves de femmes, grèves pour les femmes ?* », 1^{ère} partie & 2^{ème} partie, dans *Chronique Féministe*, n°117, Université des Femmes, 2016.

féminins autonomes. Il en avait été de même pour l'attitude des responsables du mouvement mutualiste face à la création de mutualités de femmes.

Les premières années de l'engagement social et syndical de Victoire Cappe sont caractéristiques à cet égard.⁵⁶ Elle était encouragée aussi bien par des organisations de femmes autonomes (*Ligue Constance Teichmann, Institut Belpaire...*), que par diverses autorités de l'Église ou par le mouvement chrétien féminin, social ou traditionnel catholique.

Des personnalités féministes, comme M.-E. Belpaire à Anvers, L. Van den Plas à Bruxelles et V. Cappe à Liège, sont convaincues de la nécessité de préserver l'autonomie des organisations de femmes non seulement par rapport aux organisations masculines mais aussi par rapport aux autorités ecclésiastiques.⁵⁷ L'évolution du mouvement social chrétien féminin d'Anvers devient une référence de cette tendance. La fédération des mutualités de femmes, le *Mariakrans*, dispose d'un périodique « *De Christene Vrouw* » et rassemble les autres organisations chrétiennes de femmes dont les syndicats. À Liège, Victoire Cappe avait créé en 1907 un *Syndicat Libre de l'Aiguille* qui devient bientôt la pierre angulaire de tout un réseau d'organisations économiques et sociales pour les femmes avec sa propre publication *L'Aiguille*.

En 1908, toutes les fédérations syndicales chrétiennes de femmes sont dotées d'un secrétariat commun, le « *Secrétariat général des Œuvres Professionnelles Féminines Chrétiennes de Belgique* ». À

56 Denise Keymolen, « *Victoire Cappe (1886-1927). Une vie chrétienne, sociale, féministe* », trad. Française, éd. KADOC, Academia, CARHOP, 2001.

57 D. Keymolen, « *Victoire Cappe...* », *op. cit.* p. 96-100.

cette occasion, certains syndicats de femmes se permettent de quitter des fédérations syndicales masculines ou dirigées par des hommes.

Or, au cours de ces premières années du XX^{ème} siècle, se profilent partout les enjeux de la coordination, de la concentration, et de la centralisation des organisations syndicales chrétiennes, syndicats de femmes y compris. En 1912, Victoire Cappe organise une réunion des dirigeantes syndicales en vue de préparer un accord de coopération entre les divers syndicats féminins. De telles fédérations permettraient la création de services communs, d'achats groupés, d'équipements professionnels, ou d'assemblées générales avec des syndicats apparentés, et de préparer un programme de revendications communes, voire une centralisation des caisses de résistance... Une fois l'accord conclu, Victoire Cappe et Maria Baers, les deux dirigeantes du nouveau « *Secrétariat général des Œuvres Professionnelles Féminines Chrétiennes de Belgique* », organisent les premiers Congrès syndicaux féminins.

Mais, parallèlement, la CSC, qui ne veut pas que ce mouvement syndical féminin chrétien se développe en dehors d'elle, obtient en 1913 un accord en vertu duquel ce *Secrétariat féminin* s'affilierait officiellement à la CSC. C'est à ce moment que Victoire Cappe, en tant que Secrétaire générale, devint membre du Comité de la CSC, puis membre du Bureau dont elle sera élue Vice-Présidente par la suite. À cela s'ajoute que deux fédérations professionnelles féminines chrétiennes s'affilient directement à la CSC.

Très rapidement, au Congrès de la CSC suivant ces rapprochements, les responsables des organisations syndicales de femmes déchantent : « *Ce qui nous est, par contre, pénible à*

constater, combien peu le point de vue féminin a été considéré dans les différents rapports présentés. La faute n'en revient, certes qu'à nous. Trop longtemps, nous avons eu la naïveté de croire que les intérêts des ouvrières seraient défendus par d'autres que par des ouvrières ». ⁵⁸

Après la guerre de '14, se pose le problème de la coordination de toutes les organisations sociales chrétiennes de femmes (les LOFC). Les principales responsables des syndicats chrétiens féminins, déjà coordonnés depuis 1919 en une *Commission Intersyndicale Féminine* (CIF), pensent pouvoir piloter cette nouvelle coordination. Leur *Secrétariat Général des Œuvres Professionnelles Féminines Chrétiennes* se transforme en un *Secrétariat Général des Œuvres Sociales Féminines Chrétiennes*. Mais cette coordination n'est pas un succès. La question de la syndicalisation des travailleuses se dilue dans le vaste ensemble des œuvres sociales chrétiennes féminines qui sont si souvent marquées par la nouvelle propagande d'hostilité à l'égard du travail salarié des femmes mariées. La CSC, comme les autres branches du Mouvement Ouvrier Chrétien, s'imprègne de cette idéologie qui n'est guère partagée par les militantes syndicalistes. En 1925, la *Commission Intersyndicale Féminine* constatant que la syndicalisation des femmes est en perte de vitesse, fait appel à la CSC qui accepte d'apporter son aide à condition de pouvoir absorber la CIF dans ses propres structures. Ainsi, à partir de cet accord d'absorption, toutes les structures des syndicats féminins chrétiens sont progressivement absorbées par la CSC.

58 extr. de *L'Aiguille*, août 1913, cité d'après M.-Th. Coenen, *Syndicalisme au féminin*, vol I. (1830-1940), p. 119.

L'absorption des syndicats chrétiens féminins par la CSC est suivie d'une longue période d'occultation de leurs revendications spécifiques.

Cette absorption a été accompagnée d'un dénigrement de la capacité des syndicats féminins à recruter, à s'autogérer et à s'autofinancer.⁵⁹ Or, c'est l'aptitude à l'autonomie qui est ainsi visée. Aujourd'hui encore, la plupart des historiens adoptent ces critiques, en les associant à de fausses explications, notamment sur l'impact des industries à domicile.

Ainsi, le refus d'allouer des allocations de chômage aux *ouvrières à domicile*,⁶⁰ est présenté erronément. En effet, dès avant 1912, les syndicats féminins avaient créé des caisses d'assurance chômage pour les *ouvrières à domicile*. Un règlement-type est présenté dans le recueil *La Femme Belge*.⁶¹ La stagnation du recrutement syndical des femmes ne s'explique pas par une absence d'assurance chômage pour les *ouvrières à domicile* ! En 1921, Alix Fischer⁶² précisant le fonctionnement de leurs caisses de chômage syndicales, déclare que celui-ci a mobilisé beaucoup d'énergie, mais a permis d'indemniser 995.000 journées de chômage à

59 Ces campagnes de dénigrement restent incompréhensibles. Nous avons pu montrer que, de la même manière, avant l'absorption des mutualités de femmes par l'Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes, des propos désobligeants qui étaient faux et démentis par divers observateurs internes et externes avaient été diffusés au sujet des mutualités de femmes.

60 La plupart des auteurs adoptent ce point de vue négatif (E.T. Eaton, M.-Th.Coenen, E. Gérard...). Les *ouvrières à domicile* sont souvent présentées par les auteurs comme une cause d'une moindre syndicalisation des femmes. Les femmes responsables des syndicats féminins ne partagent pas cette attitude (Voir par ex. l'exposé de Marie Dehaene, au deuxième Congrès Syndical féminin).

61 *La femme Belge* (sous la dir. De Victoire Cappe) p. 266-271.

62 Bras droit de Victoire Cappe.

quelque 6.000 chômeuses ! En 1922, elle redit que l'organisation de ces caisses de chômage a provoqué une *augmentation des effectifs* mais que depuis deux ans, le syndicalisme féminin subit *la même crise* que le syndicalisme masculin.⁶³

En réalité, pour les *ouvrières à domicile* affiliées à une caisse de chômage, il n'y avait pas de problème d'accès au droit aux allocations subsidiaires du Fonds National de Crise.⁶⁴ Et, pour celles qui n'étaient pas assurées à une caisse de chômage, le Fonds National de Crise avait émis, le 8 juillet 1921, une circulaire permettant aux *ouvriers et ouvrières à domicile* d'utiliser leur livret de salaire comme preuve de leur travail antérieur, ce qui permettait de leur ouvrir le droit aux allocations subsidiaires.

À la fin des années trente, la CSC, se rendant compte que la syndicalisation des femmes ne fait guère de progrès,⁶⁵ décide de confier aux Ligues Ouvrières Féminines Chrétiennes (LOFC côté francophone, KAV, côté néerlandophone) les missions de formation et de propagande syndicales auprès des femmes. Elle leur octroie à cet effet un subside adéquat (1938).⁶⁶

Les propagandistes et permanentes du mouvement ouvrier chrétien féminin ont le plus souvent une excellente aptitude à organiser de telles formations. Elles appliquent les méthodes

63 Alix Fischer, dans les numéros du périodique *La Femme Belge*, d'Octobre 1921 et 1922.

64 Puisque cette affiliation est la première condition du Fonds Nationale de Crise.

65 À diverses reprises, la CSC se rend compte que le meilleur moyen d'augmenter le nombre de ses membres est de compter sur l'affiliation des femmes mais elle ne comprend pas que pour cela il faut rencontrer les revendications des travailleuses.

66 E. Gérard, *Histoire... op. cit.*, t. II, p. 261.

enseignées dans les divers cercles d'études sociales. C'est particulièrement le cas de celles qui viennent de la JOCF (VKAJ, côté néerlandophone) et avaient participé à des formations incitant à la syndicalisation des ouvrières. Mais une tension idéologique incontournable continue à perturber les objectifs poursuivis.⁶⁷ D'un côté, les militantes syndicalistes veulent s'adresser aux *femmes ouvrières* et leur enseigner leurs droits au travail et à l'égalité professionnelle, d'un autre côté, les animatrices des Ligues veulent s'adresser aux femmes de la *classe ouvrière* et leur parler de leurs responsabilités comme épouses, mères et gestionnaires de leur foyer ; elles sont fondamentalement hostiles au travail professionnel des femmes mariées. On comprend que dans ces conditions, le militantisme syndical ne fasse guère de progrès.

Pour le mouvement ouvrier chrétien, ces antécédents des relations entre femmes et syndicats révèlent l'inextricable incompréhension mutuelle. Les organisations sociales de femmes (syndicats et mutualités) voulaient disposer d'une autonomie fondamentale afin de définir leurs propres objectifs, leurs intérêts spécifiques et leurs légitimes revendications ; elles voulaient détenir le pouvoir nécessaire à la mise en œuvre de leurs décisions et disposer du personnel nécessaire et des moyens financiers et juridiques appropriés. Leurs syndicats partageaient les objectifs généraux

67 On en lira une fine et pénétrante description dans l'ouvrage de Denise Keymolen, *Victoire Cappe...*, *op. cit.*, *passim*. Voir aussi Emmanuel Gérard, *Histoire du Mouvement Ouvrier Chrétien en Belgique*, t. II, p. 376-395, KADOC-Studies, Leuven, 1994 et Marie-Thérèse Coenen, *Syndicalisme au féminin*, volume I (1830-1940), chapitre 10, éd. CARHOP, 2008.

de la CSC, voulaient faire partie du mouvement syndical général mais ont affronté des résistances et des blocages qui leur sont incompréhensibles. Que Miette Pirard se soit sentie proche des combats menés autrefois par Victoire Cappe⁶⁸ est, au contraire, tout à fait compréhensible.⁶⁹

68 Elle n'a malheureusement pas pu connaître dans toute leur profondeur l'œuvre et la personnalité de Victoire Cappe puisqu'il a fallu attendre la publication de sa biographie par Denise Keymolen.

69 Voir plus loin : conclusions.

Chapitre 4

Création du Service Syndical Féminin (1947)

Maria Nagels (1948-1963) : les premières revendications des femmes

Après la deuxième guerre, parmi les priorités de la CSC figuraient d'une part, les conditions pour une formation des salaires objectivement juste et d'autre part, la relance de la syndicalisation des femmes.

Commençons par l'établissement de grilles salariales objectives. Cette préoccupation interviendra continuellement à propos de la revendication de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Sur la fixation des barèmes salariaux, la CSC s'en tient au dogme⁷⁰ de la méthode dite de « classification des fonctions »

70 Au début, on pouvait considérer cet engouement comme un aveu de

mise en discussion dès la fin de la guerre. La Conférence Nationale du Travail du 30 juillet 1945 avait, en effet, décidé de créer une commission chargée d'élaborer des barèmes basés sur la qualification professionnelle. La CSC a chargé les professeurs Mahieu et Walhin de la représenter dans cette commission. La méthode concerne trois postes à évaluer : les connaissances professionnelles, les qualités professionnelles, les circonstances d'exécution. Un premier exposé sur ce sujet figure dans le *Bulletin mensuel* de la CSC de novembre-décembre 1945 et un complément dans celui de janvier 1946.⁷¹ Même envisagée sous l'angle actuel, cette méthode est globalement *neutre du point de vue du genre*. Elle est constamment citée comme base des positions de la CSC en matière d'égalité de rémunérations entre hommes et femmes. Dans bien des conflits sur la formation des salaires, la CSC s'y réfère bien qu'elle en découvre, à plusieurs reprises, l'inefficacité pratique. Si aujourd'hui, on utilisait, telle quelle, la grille proposée en 1945, les travailleuses auraient, souvent des rémunérations plus élevées que celles des travailleurs.⁷²

Ce qui nous intéresse plus directement ici, c'est l'action de la CSC en vue de relancer la syndicalisation des femmes. Tirant des leçons du passé, la CSC va rapatrier, en son sein, le recrutement et la formation syndicale des femmes. À cet effet, en automne

l'injustice des rémunérations des malpayés dont les femmes. Plus tard, il deviendra difficile de ne pas partager les idées de ceux qui, dans les théories de la formation des salaires, considèrent que les syndicats sont eux-mêmes les principaux promoteurs de la hiérarchisation des rémunérations et des discriminations qui en découlent.

71 CSC, *Bulletin mensuel*, novembre-décembre 1945, p. 412-420 et *Ibidem*, janvier 1946, p. 58-60.

72 On sait que, sur le marché du travail, la qualification initiale (études) moyenne des femmes est nettement supérieure à celle des hommes et que leur qualification issue de l'activité professionnelle est excellente.

1947, elle décide de créer un service *ad hoc*. En 1948 elle passe des accords avec les Ligues féminines (KAV & LOFC) et confie la direction du *Service Syndical Féminin* à Maria Nagels. Celle-ci avait accompli une grande partie de sa carrière comme militante et dirigeante des KAV⁷³ et avait été imprégnée par les idées sur le « rôle » des femmes et par l'hostilité à l'égard du travail salarié des femmes mariées. Une tradition orale lui était d'ailleurs assez défavorable.

Du côté néerlandophone, cette tradition a été transmise par Sara Masselang qui lui a succédé au *Service Syndical Féminin*. Sara pensait que Maria Nagels critiquait ses propres activités au sein de la VKAJ⁷⁴ et de son côté, Maria Nagels a fait tout ce qu'elle pouvait pour éviter que Gust Cool, choisisse Sara Masselang pour le *Service Syndical Féminin*... Concrètement, une fois la décision appliquée, Maria a très mal accueilli Sara dans les bureaux de la CSC. Plus tard, une fois retraitée, Sara Masselang, reconnaîtra que Maria Nagels avait été une « pionnière » de l'action syndicale des femmes au sein de la CSC.⁷⁵

Du côté francophone, l'opinion négative à l'égard de Maria Nagels était imputable au fait que le *Service Syndical Féminin*, bien que national, ne s'était absolument pas occupé des travailleuses francophones durant toute sa période. Donc, on pensait qu'elle avait poursuivi son action de formatrice des consommatrices du milieu ouvrier, comme du temps où elle était active à la KAV.

73 Katholieke Arbeidersvrouwen.

74 Autrement dit la JOCF néerl. ; ne s'agit-il pas plutôt d'une jalousie provenant de l'admiration que Gust Cool manifestait pour Sara Masselang ?

75 Voir : Premier entretien d'Els Flour avec Sara Masselang en octobre 2012, non encore publié.

Il est possible, en effet, que lors de son recrutement, le président Gust Cool lui ait conseillé de commencer par aider les femmes à faire bon usage des fameux bons du rééquipement ménager des salariés⁷⁶ ou qu'il ait voulu associer ce recrutement à une des missions adoptées par la CSC lors de son XVème Congrès : « *l'éducation du travailleur en tant que consommateur* ». ⁷⁷ Or, au vu des sources, Maria Nagels a, au contraire, d'emblée adopté des positions très syndicalistes, bien qu'elle ait continué à travailler avec les groupes de femmes fréquentées par son travail à la KAV dans le rectangle Anvers-Gand-Bruxelles-Malines.

L'absence des travailleuses francophones dans les actions du *Service Syndical Féminin*, notamment en 1960, lors du grand Rassemblement de Malines, a interpellé une des militantes de Maria Nagels.

Cette distorsion linguistique permet de comprendre partiellement l'étonnement de la CSC face à la grève de la FN de 1966. De son côté, Sara Masselang, ayant participé au Rassemblement de Malines, avait, dès son arrivée au *Service Syndical Féminin*, insisté auprès de la direction de la CSC pour qu'une collègue francophone lui soit adjointe en vue de développer le SSF auprès des travailleuses francophones. La CSC accèdera à sa demande, après la grève de la F.N., au lendemain du Congrès ordinaire de 1966.

76 Sur la création du Fonds national d'aide au rééquipement ménager des travailleurs, voir CSC, *Bulletin mensuel*, janvier 1946, p. 29-39 et sur le suivi de cette création, les *Bulletins mensuels* suivants. La CSC croyait encore toujours qu'il fallait attirer les femmes vers l'engagement syndical par des moyens détournés typiquement « féminins » comme si, normalement les femmes ne s'intéressaient pas à l'engagement syndical.

77 CSC, *Résolutions du XVème Congrès (octobre 1947)*, *Bulletin mensuel*, septembre-octobre 1947, p. 578.

Revenons à la décision de créer le *Service Syndical Féminin* qui n'avait pas été assortie d'une définition claire des missions et objectifs de ce service, ni à fortiori, des moyens accordés pour les réaliser.

Or, en cette année 1947, au mois de mars, le *Bulletin mensuel* de la CSC avait publié les résultats d'une enquête sur les salaires, effectuée à la demande du Ministre Troclet. Des listes séparées concernent les salaires des hommes et ceux des femmes, avec leurs répartitions respectives par branche, leurs salaires horaires moyens, minimum et maximum, et cela pour trois types de classifications : qualifiés, spécialisés, manœuvres. Les inégalités entre hommes et femmes sont aveuglantes. À bon entendre, salut...

Peu après, la CSC publiait dans son *Bulletin mensuel* du mois d'avril un solide dossier sur *La femme dans la production*.⁷⁸ L'introduction précise que ces données concernent exclusivement la *production économique* des femmes, mais qu'il ne faut pas perdre de vue la valeur du travail de la femme au foyer, ce dont il sera question plus tard. Ici, il s'agit des statistiques de la main d'œuvre à partir de sources administratives⁷⁹ : les femmes représentent 21,34 % des ouvriers et 30,67 % des employés. S'en suit une réflexion sur les rémunérations. La rémunération moyenne des ouvrières représente un peu plus de 56 % de celle des ouvriers, et parmi les employés, la rémunération des femmes

78 CSC, *Bulletin mensuel*, avril 1947, p. 285-292.

79 Qui ne tiennent pas compte du travail des femmes dans l'agriculture, la domesticité, au sein des ordres religieux (enseignantes, infirmières)... Une partie du discours sur l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes oublie que cette augmentation traduit seulement une sécularisation de certaines professions.

représente un peu moins de 50 % de celle des hommes. En 1946, le CNT avait décidé de relever le salaire minimum des femmes majeures à 9 FB., ce qui représentait alors 75% du salaire minimum d'un homme majeur. Un passage de ce dossier est consacré à la question : pourquoi la femme effectue-t-elle du travail salarié ? Les réponses sont sommaires et provisoires car la CSC étudie encore la question. Elle déclare avoir entamé une vaste enquête sur les mobiles qui poussent les femmes au travail salarié. Mais dès à présent, elle annonce la couleur : « *la conséquence...est que la femme mariée faisant du travail salarié, négligera en général son foyer ou bien refusera la charge de famille qu'elle est appelée tout naturellement à porter. Il s'agit donc de trouver une formule permettant d'augmenter le revenu familial, sans gêner la femme dans l'exécution de sa mission naturelle* » et l'auteur de proposer une augmentation des allocations familiales et une indemnité à la mère au foyer. Dans ce passage, l'auteur reconnaît le droit « *À travail égal, salaire égal* » mais souligne que si ce principe était appliqué, les employeurs engageraient moins de femmes.⁸⁰

En octobre, au cours du XVème Congrès Général de la CSC, le secrétaire général de la CNE, Fernand Delmotte, fait un long exposé sur « *La politique familiale* »⁸¹ où il expose que la manière actuelle de distribuer le revenu national avait pour conséquence de favoriser les ménages sans enfant et surtout ceux où la femme travaille. Il affirmait que pour assurer une répartition du revenu national qui soit juste pour les ménages avec enfants et mère au foyer, il faudrait désormais appliquer ce principe-ci : « *À travail égal, niveau de vie égal* ». À la fin de l'exposé, il mettait

80 CSC, *Bulletin mensuel*, avril 1947, p. 290-291.

81 Il est basé sur un rapport de plus de 100 pages transmis d'avance aux congressistes.

les points sur les i : « *si nous voulons que diminue le nombre de foyers sans enfants, si nous voulons que la plupart des 200.000 femmes mariées qui sont au travail puissent se consacrer enfin à leur véritable mission, nous devons avoir le courage de regarder les réalités en face* ». Au cours des discussions, tous les intervenants sont des hommes sauf Maria Baers.⁸² Une photo de la salle permet de visualiser ce public quasi exclusivement masculin.

Les Résolutions sur ce Rapport, sont précédées de deux « Considérant » :

– « *Considérant que les salaires payés actuellement empêchent en fait d'appliquer le principe « à travail égal, **niveau de vie égal** », étant donné que les salaires prennent de plus en plus le caractère du salaire individuel et non du salaire familial [...]* »

– « *Considérant que l'octroi **d'une allocation pour l'épouse au foyer** trouve sa justification non seulement dans le principe « à travail égal, **niveau de vie égal** », mais également dans la valeur économique du travail effectué par l'épouse au foyer, surtout lorsqu'elle est mère [...]* »

Les Résolutions elles-mêmes, invitent la CSC à exiger le relèvement des allocations familiales et à faire « *donner à la femme la possibilité de remplir sa tâche d'épouse et de mère et qu'en même temps on doit reconnaître la valeur économique de son travail au foyer par le paiement d'une allocation substantielle pour la mère au foyer d'abord et, dans toute la mesure du possible, pour l'épouse au foyer* ». ⁸³

82 Dont le **Bulletin** ne reprend pas l'intervention mais qui, dans une publication de 1928, avait décrit la lutte qu'elle menait depuis 1921 contre « **Le Travail salarié de la Femme mariée** », éd. De la CSC, 1928.

83 CSC, **Bulletin mensuel**, septembre – octobre 1947, p. 579-589.

C'est donc un aperçu du climat qui régnait à la CSC au moment où Maria Nagels prend ses fonctions à la tête du *Service Syndical Féminin*.

Au mois de décembre, le *Bulletin mensuel*, revient, comme promis, sur la question : « pourquoi les femmes font-elles du travail salarié ? ». L'auteur (ou l'auteure ?) prend des précautions : le sujet est complexe, lourd de conséquences, une solution s'impose pour la CSC, il faut donc, au moins, tracer une ligne de conduite déterminée...La CSC a donc entamé cette étude par une vaste enquête sur les mobiles qui poussent les femmes au travail salarié... L'article ne semble pas être un résultat de cette enquête mais plutôt un plan très détaillé des catégories de femmes auxquelles il faut poser la question des raisons qui les poussent à travailler. Il distingue les célibataires ouvrières et employées, les femmes mariées, jeunes ou après 5 ans de mariage, les lieux d'habitation et de travail, les conséquences pour l'organisation du ménage, pour leur santé, leur vie familiale, conjugale, leurs loisirs, etc... La tonalité de l'article est assez différente de ce qu'on avait lu, en avril, dans le dossier sur *La femme dans la production*. L'auteur(e) adopte un ton d'objectivité, entouré de nuances, sans dénonciation préalable et surtout sans allusion aux solutions qui avaient été avancées précédemment, dont l'allocation pour la femme au foyer. Ces approches assez différentes en une même année du même périodique incitent à voir dans celui de décembre, une première intervention de Maria Nagels qui a, peut-être, été chargée de rédiger le plan de la « vaste enquête approfondie sur les mobiles qui poussent les femmes au travail salarié ». ⁸⁴

84 « Le travail salarié des femmes » dans CSC, *Bulletin mensuel*, décembre 1947, p. 739-749.

La lecture des divers numéros du Bulletin de 1947 permet donc, dès à présent, de saisir le champ des malentendus... En effet, le seul fait d'avoir créé le *Service Syndical Féminin* et d'avoir publié des données sur l'activité professionnelle et les salaires des femmes, suscite, au sein de CSC, des réactions en faveur de la « femme au foyer ». La vieille hostilité vis-à-vis du travail professionnel des femmes mariées, si intensément développée au cours de l'interbellum, va désormais miner le principe de l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes.

À plusieurs reprises, nous observerons la précipitation avec laquelle la CSC réaffirme des *valeurs familiales*⁸⁵ en présence d'une avancée ou d'une revendication des travailleuses. Bien plus tard, en 1969, aussitôt après l'adoption du fameux « *Statut de la Travailleuse* » présenté par Sara Masselang et Miette Pirard, au nom de l'ensemble du *Service Syndical Féminin*, la CSC mettra, à l'O.J. de son Congrès, le thème de « *La mère dans la politique familiale* » avec la répétition du projet d'attribuer une allocation, cette fois, à toutes les mères qu'elles travaillent ou non dont les revenus du ménage sont modestes.⁸⁶

Revenons aux débuts de Maria Nagels à la tête du *Service Syndical Féminin*. Le *Bulletin mensuel* de la CSC présente certaines de ses activités sans lui en attribuer la responsabilité.⁸⁷ Il faut cependant attribuer à Maria Nagels l'organisation de deux congrès de

85 Les femmes qui travaillent professionnellement sont présentées comme ne participant pas aux « valeurs familiales ». C'est une manière de créer un handicap à toute revendication des travailleuses.

86 Dès cette époque, on soulignait que ces ménages à revenus modestes se confondaient presque avec les ménages à revenu unique...

87 Ni le *Service* ni Maria Nagels ne sont explicitement désignés dans les C.R. du *Bulletin mensuel*, mais on constate que les secrétaires régionaux et ceux de certaines centrales de la CSC en ont soutenu l'organisation.

femmes dès novembre 1948. Ces deux « *Congrès féminins* », rassemblant quelque 675 syndicalistes chrétiennes, qui ont été convoquées respectivement à Gand et à Anvers. Le contenu apparaît comme une réponse du berger à la bergère. Quatre questions ont été posées d'avance aux congressistes :

- Comment la femme s'intègre-t-elle dans la vie professionnelle ?
- Qu'attendent les travailleuses de leur syndicat ?
- Doit-il y avoir des délégués syndicaux féminins ?
- Doit-il y avoir des femmes aux comités de sécurité et d'hygiène ?⁸⁸

Les trois dernières questions étaient présentées par des ouvrières de la base. Le *Bulletin mensuel* de la CSC résume cette action qu'il présente comme une '*révélation*'.⁸⁹ Les militantes soulignent que les femmes ont **deux types d'intérêts** qui, l'un et l'autre, doivent être rencontrés, non seulement pour leur valeur productive propre⁹⁰ d'où la nécessité d'appliquer le principe « **à travail égal, salaire égal** » mais **également** la possibilité de mener à bien leur **vie familiale**, ce qui ne peut se faire par des limitations légales mais plutôt par des aménagements des conditions de travail. La formation à la vie syndicale ne concerne pas seulement les femmes mais aussi les hommes qui ne « *doivent pas considérer*

88 Cette question renvoie évidemment à la récente Loi sur les conseils d'entreprises et les comités de sécurité et d'hygiène. Les premières élections sociales se tiendront en 1950.

89 CSC, *Bulletin mensuel*, novembre 1948, p. 705-710. C'est une première manifestation de ce que j'appelle la construction sociale de l'ignorance par la surprise.

90 [...] Par une révision de la base des taux de salaire qui, au lieu d'égaliser automatiquement les femmes à tant pour cent de la valeur de la main d'œuvre masculine, permettrait au contraire de déterminer la valeur productive du travail féminin dans la profession visée et de la rémunérer à sa juste valeur; en d'autres termes : « *à travail égal, salaire égal* »; « *à capacité particulière, salaire particulier* », *Ibidem*, p. 707-708.

toute travailleuse comme une concurrente : le droit individuel à la vie et le devoir d'aider leur famille astreint beaucoup de femmes aussi bien que les hommes au travail salarié ». ⁹¹ Les congressistes sont très revendicatrices au sujet de l'intégration des femmes dans tous les rouages de décision du syndicat : « [...] *introduction des femmes dans les organismes directeurs locaux, régionaux et nationaux pour y représenter l'élément féminin et y faire connaître le point de vue féminin* ». ⁹² C'est le début du thème de la « **place des femmes dans le syndicat** » qui se substitue progressivement à celui de *l'autonomie des syndicats de femmes* qui avait été avancé par les syndicalistes chrétiennes au début du XX^e siècle.

En 1949, la CSC fait encore la sourde oreille ; tout en feignant de répondre aux exigences de ces *Congrès féminins*, elle réfute leurs idées. En janvier, elle consacre un dossier au *Travail et chômage des femmes en Belgique* et reconnaît à propos du chômage que : « *tout indique que cette fois encore, les femmes ont été les premières victimes* ». ⁹³ En février, elle consacre un article de fond au thème « *À travail égal, salaire égal* ». Pour la CSC, il convient avant tout de définir les termes, puis d'expliquer les difficultés économiques et sociales qui découleraient de l'application de ce principe. Économiquement : à égalité de rémunération, on ne recrutera plus guère de femmes, on éliminerait même les femmes qui n'ont pas de valeur professionnelle réelle. Socialement : on peut craindre qu'une augmentation de leur rémunération attirerait encore plus de femmes vers le travail salarié. Or, puisque ce qui compte pour la femme, c'est de disposer de ressources suffisantes (...) une saine politique familiale pourrait y pourvoir (...). Il y a donc

91 *Ibidem*, p. 708-709.

92 *Ibidem*, p. 710.

93 CSC, *Bulletin mensuel*, janvier 1949, p. 41.

lieu d'examiner comment mettre en vigueur une *allocation à la femme au foyer*. Certes, la CSC n'a pas résolu tous les problèmes que soulève le principe « *À travail égal, salaire égal* » mais elle s'est attelée à une étude plus approfondie de cette question.⁹⁴

Toujours en 1949, au mois d'octobre, la CSC organise son XVIème Congrès. Comme d'habitude, il est précédé d'un rapport d'activités dont le chapitre concernant le *Service Syndical Féminin*, commence par cette phrase : « *Le Congrès rappelle sa position de principe sur la place que la femme doit occuper au foyer* ». Il poursuit en évoquant l'accroissement de la main d'œuvre féminine et ses conditions de travail souvent pénibles. Il convie alors les femmes à s'adresser au *Service Syndical Féminin* de la CSC pour promouvoir leur affiliation au syndicalisme chrétien, leur participation à l'action et à la direction des organes syndicaux.⁹⁵

La pièce de résistance du Congrès porte sur la politique syndicale en matière de salaires. Le service d'études de la CSC présente le rapport introductif avec un bref paragraphe sur la question « *À travail égal, salaire égal* » et un long développement sur le *salaire familial*. Les Résolutions fixent quelques principes : « *l'entreprise doit payer à travail égal un salaire égal sans considérer si ce travail est exécuté par des hommes ou des femmes [...] Elle n'a pas le droit d'établir, en ce qui concerne la fixation du montant des salaires, une différence entre les membres de son personnel pour des raisons sans rapport avec le rendement économique ou la capacité des travailleurs* ». ⁹⁶ On peut croire que, cette fois, la CSC

94 *Ibidem*, février, 1949, p. 122-127.

95 *Ibidem*, novembre, 1949, p. 722.

96 *Ibidem*, p. 765.

a compris mais...d'autres passages sèment le doute : « *Le congrès demande la constitution d'une commission d'étude spéciale chargée d'étudier les problèmes relatifs au salaire des femmes et des jeunes. [...] en attendant, il y a lieu de fixer les salaires des femmes à 80 % au moins des salaires masculins* ». Pour celles qui bénéficient déjà de « *à travail égal salaire égal* », il s'agit d'un droit acquis. Et en ce qui concerne le *salaire familial*, la CSC rappelle : « *Le salaire du travailleur doit donc comprendre également les frais de subsistance de sa femme et de ses enfants* ».⁹⁷, et redit en insistant⁹⁸ : « *Qu'on doit donner à la femme la possibilité de remplir sa tâche d'épouse et de mère et qu'en même temps, on doit reconnaître la valeur économique de son travail au foyer par le paiement d'une allocation substantielle pour la mère au foyer d'abord et, dans toute la mesure du possible, pour l'épouse au foyer* ». Ensuite en vue d'une réalisation immédiate, le Congrès demande : « *Que les allocations familiales subissent une nouvelle augmentation générale de 20 % ; qu'il soit octroyé une allocation à la mère au foyer ; que l'octroi d'une allocation à l'épouse ménagère soit débattu par les soins des Centrales dans le cadre des conventions de salaires collectives ou autres...* ».⁹⁹

Au mois de décembre, le *Bulletin mensuel* signale, sans commentaire,¹⁰⁰ l'adoption d'une nouvelle réglementation du droit aux allocations de chômage qui restreint les droits des femmes mariées dont les revenus professionnels ne constituent pas la principale ressource du ménage.

97 *Ibidem*, p. 764.

98 *Ibidem*, p. 768-769 : cela signifie que le Congrès vote une nouvelle fois cette position du Congrès de 1947.

99 *Ibidem*, p. 769.

100 Il y aura un commentaire dans le *Bulletin* de janvier 1950 p. 59-60 : il semble que 10.000 chômeuses aient été exclues. Les explications de la CSC sont mitigées.

En février 1950, le *Bulletin mensuel* présente le rapport du B.I.T. sur l'application du principe : « À travail égal, salaire égal ». ¹⁰¹ En avril, il note que le Conseil de la CISC (Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens) a discuté de ce même principe tout en intégrant les conceptions chrétiennes sur le travail des femmes. ¹⁰² Au mois de mai, le Comité de la CSC, s'adresse au futur gouvernement pour rappeler ses positions. Il les défend une nouvelle fois lors de l'installation du Conseil Paritaire Général. ¹⁰³

Plus loin, le *Bulletin*, expose les revendications et résultats obtenus par la longue grève du secteur Textile. Les revendications salariales maintiennent les salaires des femmes à $\pm 70\%$ de ceux des hommes ; les exigences égalitaires concernent seulement le rattrapage des salaires flamands par rapport aux salaires wallons. ¹⁰⁴

En 1951, le *Bulletin mensuel* présente des statistiques avec une attention particulière aux divers aspects de l'activité professionnelle des femmes, puis du chômage des femmes, enfin un important dossier sur la main-d'œuvre féminine depuis 1945 à nos jours. ¹⁰⁵

101 CSC, *Bulletin mensuel*, février 1950, p. 125-134.

102 *Ibidem*, avril, p. 262.

103 Suite à la « question royale », le futur gouvernement sera social-chrétien homogène; la CSC demande l'octroi d'une allocation substantielle d'abord à la mère au foyer puis, dans la mesure du possible, à l'épouse au foyer...; elle demande aussi la mise en pratique du principe « à travail égal, salaire égal » tant pour les femmes que pour les jeunes travailleurs des deux sexes, qu'ils soient ouvriers ou employés. *Ibidem*, mai 1950, p. 335 et pour le Conseil Paritaire Général, *Ibidem*, août-septembre, p. 562-593.

104 *Ibidem*, juin-juillet, p. 400-413.

105 CSC, *Bulletin mensuel*, 1951, p. 171-184; p. 650-664; p. 953-959.

Par ailleurs, il relate une activité du *Service Syndical Féminin* et de sa présidente, Maria Nagels,¹⁰⁶ qui y est explicitement nommée pour la première fois depuis la création du *Service*. Il s'agit d'une réunion d'une soixantaine de femmes néerlandophones, membres de Conseils d'entreprise (une quarantaine d'entreprises des Flandres, Anvers et Bruxelles) ; tout le gratin de la CSC, dont le président A. Cool, y participe. Au cours de la discussion sur le rôle des femmes dans les Conseils d'entreprise, Maria Nagels évoque le cas où la femme déléguée « *si elle n'est pas d'accord avec les délégués masculins, devra s'efforcer de les convaincre en dehors de la réunion du conseil et avant celui-ci, car elle ne peut pas, aux réunions mêmes, entrer en conflit avec ses collègues représentant la CSC* ». ¹⁰⁷

En octobre 1951, la CSC tient son XVII^{ème} congrès avec à l'O.J. : « *Les problèmes syndicaux et professionnels des jeunes travailleurs* ». Le sujet est préparé et présenté par un représentant de la KAJ (JOC néerl.) et la présidente de la JOCF, Jeanine Kemps (future Mme Jeanine Wynants). Le discours de cette dernière est à la fois très net quant au droit au travail, à une formation professionnelle adéquate, aux exigences en matière de rémunérations (dont l'application du principe *À travail égal, salaire égal*, et très affirmé quant aux aspirations des jeunes filles à l'égard de leur futur rôle de femme et mère de famille.

Ce discours des travailleuses de la mouvance chrétienne est clair. Celles-ci rejettent la sommation des autorités sociales chrétiennes masculines : « *ou bien vous êtes pour la famille/ou bien vous êtes des travailleuses* » ; elles veulent l'autonomie de parole et de

106 Elle est aussi devenue Secrétaire adjointe de la CSC.

107 *Ibidem*, avril 1951, p. 276.

revendications *aussi bien* pour la politique familiale que pour les droits au travail. Au cours des débats, une intervention de Miette Pirard, à cette époque permanente de la JOCF, est citée mais pas résumée dans le compte rendu. Une autre source, permet de connaître les préoccupations de Miette Pirard à ce moment. En effet, lors d'un exposé qu'elle fait, en tant que permanente de la JOCF, à la Journée sociale de Mons consacrée aux « *Problèmes de la Jeunesse Ouvrière* », elle aborde les problèmes de sécurité et d'hygiène dans les ateliers, de la tutelle professionnelle ainsi que du travail par équipes et de ses répercussions physiques et morales pour les travailleuses. Miette Pirard y fait référence à une enquête récemment faite à ce sujet par la JOCF.¹⁰⁸

Alors que beaucoup de négociations salariales s'étaient déroulées en 1952, aucune n'a évoqué la revendication : « *À travail égal, salaire égal* ». Or, en 1951, la Conférence Internationale du Travail avait adopté la Convention n°100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le gouvernement belge avait ratifié cette Convention le 23 mai 1952 (publiée au M.B. le 23/10 /1952) mais à la sauvette, sans en référer au Parlement comme il se devait.¹⁰⁹ La CSC propose une lecture de ce qu'implique l'adoption de cette Convention et de la réaction du gouvernement. Le *Bulletin mensuel* de mars 1953 exprime des nuances et des résistances qui n'annoncent rien de bon.¹¹⁰ Mais

108 La Journée sociale de Mons (26 octobre,1952) a été initiée par l'A.P.I.C./Hainaut et les actes ont été publiés par l'A.P.I.C. sous le titre : « **Problèmes de la Jeunesse ouvrière** ».

109 Voir plus loin, dans le chapitre consacré à l'égalité de rémunération.

110 CSC, *Bulletin mensuel*, mars 1953, p. 196-213. Au mois de mars, la CSC avait déposé au CNT une note de base pour la discussion sur le **Salaires Hebdomadaire Garanti** mais il n'y est pas fait mention de l'égalité Hommes/Femmes. Par contre, en ce même mois, au cours de deux week-ends de

au Congrès d'octobre 1953, la CSC adopte des résolutions fermes sur les salaires des femmes et des jeunes. Pour les femmes, elle semble décidée à faire appliquer le fameux principe de l'égalité.¹¹¹ En 1953, le Conseil National du Travail a été prié de donner un avis sur l'application de la Convention n°100. Faute d'accord sur la procédure à adopter, il a décidé d'en renvoyer l'examen à une sous-commission d'étude spéciale.¹¹²

La CSC, avait reporté à juin 1954, la célébration de son Jubilé dont le cérémonial s'avère encore tout à fait masculin : discours, présences, invités... Quelques femmes représentent les organisations féminines du MOC. Dans un des cortèges défile cependant un char équipé d'un calicot « *À travail égal, salaire égal* ».¹¹³

L'année 1955 est assez significative. La CSC semble traiter plus favorablement les jeunes que les femmes. Pour la deuxième fois, elle organise un Congrès syndical des jeunes en collaboration avec la JOC/KAJ et la JOCF/VKAJ. Les jeunes disposent déjà de leur « *Statut des jeunes travailleurs* » auquel adhère le Congrès de la CSC.¹¹⁴ Alors que pour les femmes, le Bureau débat encore régulièrement de l'*Allocation de la mère au foyer*. Le Bureau fait rédiger sur celle-ci une synthèse dans la *Revue d'étude* du

formation pour les militantes de la CSC et de la CNE néerl., les femmes avaient, une nouvelle fois, de discuté de leur exigence de l'égalité de rémunération.

111 *Ibidem*, octobre 1953, p.581.

112 La FGTB voulait entamer les discussions directement au niveau des Commissions paritaires, le patronat et la CSC voulaient une étude préalable au niveau du CNT. CSC, *Bulletin mensuel*, mars, 1954, p. 131.

113 CSC, *Bulletin mensuel*, juillet-août 1954, p. 371-404.

114 *Revue d'étude* (ex *Bulletin mensuel*), mars-avril 1955, p. 139-146. Notons que la *Statut de la Travailleuse* ne sera adopté qu' en 1968.

mois de juillet-août¹¹⁵ et lui consacre une Résolution (Questions d'actualité) au XIXème Congrès (septembre 1955).

Les exigences prioritaires de la CSC peuvent se résumer ainsi :

- salaire horaire minimum de 20 fr.
- maintien de l'allocation de la mère au foyer au taux de 1954
- augmentation de 20 % des allocations familiales
- suppression de la 3ème catégorie des communes¹¹⁶ ;
augmentation des allocations de chômage de 10%
- semaine des 5 jours
- égalité fiscale
- défense de la liberté et de la démocratie.¹¹⁷

Bis repetita : en novembre 1955, la *Revue d'étude* propose un article de fond sur « À travail égal, salaire égal ». L'auteure, Marie-Antoinette Vanderreyd, membre du service d'étude de la CSC, y fait le point sur l'état des discussions entamées en sous-commission au sein du CNT ainsi que sur la position spécifique de la CSC. Celle-ci envisage l'application de cette égalité en deux étapes : d'abord, *l'obligation d'établir des critères d'égalité entre les différentes fonctions (...)* ensuite, l'application du *principe de l'égalité avec également des dispositions pratiques d'exécution*. Le texte donne l'impression que la CSC est engagée fermement.¹¹⁸

115 *Ibidem*, juillet-août 1955, p. 303-313. L'auteure de l'article, Marie-Antoinette Vanderreyd, une assistante sociale nl récemment recrutée au Service d'étude de la CSC pour s'occuper des matières « femmes », des travailleurs handicapés et des chômeurs âgés.

116 Le montant des allocations de chômage variait en fonction de l'importance des communes.

117 *Ibidem*, p. 323-333.

118 Le ton plus engagé s'explique peut-être par le fait que l'auteure, récemment engagée au service d'étude de la CSC est une femme. Dans les années 1956-1958, elle est la seule femme à représenter la CSC dans une des 47 organisations

Mais à la fin du document, l'auteure constate comme un progrès, que dans quelques commissions paritaires, les rémunérations des femmes sont fixées à 80% de celles des hommes.¹¹⁹ Ses idées d'égalité sont bien plus modestes que celles des militantes !¹²⁰

En octobre 1957, la CSC publie une note destinée à tous les militants : « À Travail de valeur égale, salaire égal » où elle affirme que le *Service féminin de la CSC suit attentivement*¹²¹ l'évolution des entretiens menés au CNT. Or le *Service Syndical Féminin* demandait de *participer* à ces discussions et pas *d'être mis au courant*.

Dans la *Revue d'étude* de 1957, La même Marie-Antoinette Vanderreyd consacre un long article au rapport entre « *charges de famille et femmes au travail* ». Rendant compte d'une enquête sociologique à laquelle elle a participé,¹²² elle commence très justement par rappeler que les travailleuses aussi bien que les mères au foyer ont des charges de famille ; qu'il y a plusieurs types

où la CSC envoie des représentants. Il s'agit du *Fonds de formation, de réadaptation et de reclassement social des handicapés*.

119 CSC, *Revue d'étude*, novembre-décembre 1955, p. 437-444.

120 Au congrès féminin du 14 novembre 1948 à Gand, les 300 militantes syndicales avaient adopté des résolutions énergiques sur la valeur productive de leur travail, dont celle-ci : « *Pour une révision de la base des taux de salaire, qui au lieu d'égaliser automatiquement les femmes à tant pour cent de la valeur de la main-d'œuvre masculine, permettrait au contraire de déterminer la valeur productive du travail féminin dans la profession visée, et de la rémunérer à sa juste valeur; en d'autres termes : « à travail égal, salaire égal »; « à capacité particulière, salaire particulier* ». CSC, *Bulletin mensuel*, novembre 1948, p. 707-708.

121 CSC, *Notes de la CSC pour les militants*, n°40, octobre 1957, 8 pages.

122 Fait-elle allusion à l'enquête de Gabrielle Vosse-Smal, « *Travail professionnel et charges familiales de la femme ouvrière. Enquête dans l'agglomération namuroise* », éd. De la faculté de droit de l'Ulg, n°2, 1956. En tout cas, elle ne la cite pas.

de charges : financières, morales (dont éducation des enfants) et matérielles (tenue du ménage). Il y a trois catégories de femmes qui ont ces charges : les mariées au foyer, les mariées au travail, les femmes seules. Elle analyse ce que le mari prend effectivement en charge et les types de difficultés que les femmes rencontrent. Elle parle ensuite des solutions *non souhaitables* (crèches, éducation par la grand-mère, aide familiale...), *envisageables* (appareils ménagers..., travail à mi-temps...) et *souhaitables* (allocation de salaire unique, allocation de la mère au foyer). Elle se montre sévère pour l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes surtout lorsque l'un et l'autre sont « chefs de famille ». Enfin, elle évoque une lacune à combler : l'éducation des travailleurs qui ne sentent pas d'instinct qu'il est équitable de prendre part à l'ouvrage que leur épouse travailleuse assume à son foyer alors qu'elle partage avec eux la charge de gagner l'argent du ménage.¹²³ Cette allusion aux obligations des hommes est rare dans le milieu syndical.

En décembre 1955, le Ministre Troclet avait pris la décision de supprimer l'allocation de la mère au foyer et en avril 1957, un A.R. modifiant les lois coordonnées sur les allocations familiales a définitivement abrogé¹²⁴ la fameuse « allocation de la mère au foyer »¹²⁵ au grand mécontentement de la CSC qui souligne qu'elle a cependant obtenu une forte augmentation du montant des allocations familiales.

123 CSC, *Revue d'étude*, mars 1957, p. 51-60.

124 Pour éviter qu'elle ne puisse ressurgir sous un autre gouvernement, le Ministre Troclet avait supprimé la possibilité de la rétablir par A.R. Désormais, il faudrait donc passer par une Loi.

125 Sur l'allocation de la mère au foyer et l'allocation socio-pédagogique, des historiennes, Sophie Bollen (VUB) et Hannelore Vandebroek (KULeuven) avangent aujourd'hui des interprétations contradictoires.

En 1958, lors de l'Exposition universelle, le XXème Congrès de la CSC s'est tenu dans un auditorium du Pavillon du Saint-Siège.

– Parmi les Résolutions sur le 'rapport d'activité' figure : le Congrès « *constatant que le plus grand nombre de non-syndiqués se trouvent parmi les femmes, les jeunes et les travailleurs d'autres nationalités, [...] demande à la CSC de porter son effort de recrutement vers ces catégories de travailleurs* ». ¹²⁶

– Plusieurs résolutions sur les salaires figurent dans la deuxième partie (actualité) : salaire minimum, salaire hebdomadaire garanti, égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, salaire des jeunes, égalité de traitement (rémunérations) entre l'enseignement libre et l'officiel, paiement des heures supplémentaires, salaires et taxe professionnelles.

À propos du *salaire minimum*, la CSC revendique pour les femmes un minimum de 20 frs ce qui représente 80 % de celui des hommes qui est de 25 frs.

À propos de *l'égalité de rémunération entre hommes et femmes*, la CSC rappelle les résolutions du Congrès de 1953¹²⁷ et constate que malgré l'adoption de la Convention n°100, l'attitude négative des patrons en empêche la mise en œuvre. Le Congrès décide donc que « *nous* ¹²⁸ *devons finalement obtenir dans les différentes commissions paritaires, l'établissement d'une hiérarchie salariale unique [...] on ne doit pas attendre [...] on doit établir sans*

126 Le discours est celui de la pêche à la ligne, les tactiques seront différentes pour chacune de ces catégories.

127 Le texte complet de la Résolution du Congrès de 1953 et son commentaire sont rappelés comme marquant le point de vue de la CSC sur les salaires féminins. CSC, *XXème Congrès, 1958*, Questions d'actualité, p. 16-23.

128 Ce « nous » renvoie à l'ensemble CSC qui partage avec les autres partenaires sociaux le pouvoir de décision dans les commissions paritaires.

délai une classification des fonctions sans distinction de sexe en partant de critères pratiques [...] que les travailleuses doivent être appelées à participer aux décisions relatives à l'évaluation de leur travail par la voie de leur organisation syndicale [...] qu'en attendant [...] on doit profiter de toutes les majorations et de tous les ajustements des salaires et appointements pour réduire l'écart entre les rémunérations [...] que si les négociations en commissions paritaires n'aboutissent pas [...] les avant-projets de loi rendant obligatoire l'égalité de rémunération devront être remis à l'examen suivant l'accord conclu au Conseil national du Travail [...] que les négociations éventuelles sur l'application de l'article 119 du Traité [...] ne doivent pas nous détourner de notre action en faveur de l'égalité de rémunération telle qu'elle est définie par la convention internationale n°100 [...].¹²⁹ La résolution est si précise et énergique qu'on oublierait presque le paragraphe précédent sur le salaire minimum qui préconise encore une inégalité explicite entre hommes et femmes.

En 1953, Maria Nagels lance le périodique « *Vrouwen aan de Arbeid* » destiné aux propagandistes et militantes.¹³⁰ Le *Service Syndical Féminin* étant national, un périodique francophone devait théoriquement paraître à partir de 1956, mais concrètement le premier n° de *Femmes au Travail* date de 1966.¹³¹

129 CSC, *XXIème Congrès. Rapport d'activité (1958-1960)*, Résolutions sur le rapport d'activité, p. 4. et sur les questions d'actualité, p. 7.

130 La décision de création remonte au Congrès CSC de 1947, mais le premier numéro serait de 1953, la dernière parution (n°73) est de 1980.

131 Nous ne connaissons pas de numéro sous ce titre avant le n°1 de 1966 et se poursuit jusqu'en 1977. L'inventaire des archives affiche cependant que la collection complète va de 1956 à 1980. Probablement une confusion due à la traduction du titre.

Le XXIème Congrès de la CSC, tenu en Octobre 1960 est principalement consacré aux rapports entre syndicalisme et solidarité. Le rapport d'activité couvre la période 1958-1960.

Un copieux chapitre « *Les femmes et l'action syndicale* » dresse un bilan des deux dernières années. L'activité auprès des femmes a été plus intense. Six arrondissements (5 NI et 1 Fr) disposent de propagandistes permanentes ; 49 noyaux interprofessionnels rassemblent régulièrement 534 militantes ; 2000 militantes reçoivent leur périodique.¹³² Entre août 1950 et 1960, « **nous**¹³³ avons tenu dans ces régions 382 réunions dont 172 en préparation de la journée de rassemblement ». Au niveau national, outre les journées d'étude à *Ter Nood*, le *Service Syndical Féminin* organise chaque année des week-ends d'étude auxquels participent des militantes de toutes les régions et de toutes les centrales. Actuellement 130.000 femmes sont affiliées à la CSC. L'augmentation des membres correspond à des initiatives spéciales comme les journées d'études provinciales et régionales (toutes du côté NI) qui ont réuni dans l'ensemble quelque 800 militantes. Des réunions locales générales sont organisées avec des moyens divers pour des membres et non-membres. Des

132 Le rapport d'activité est une traduction en français et il cite comme périodique « Femmes au Travail » alors qu'il s'agit en réalité de « Vrouwen aan de Arbeid ». CSC, *XXIème Congrès (1960), Rapport d'activité 1958-1960*, p. 206.

133 Intéressante rupture de style : habituellement les matières sont traitées à la troisième personne du singulier ce qui renvoie à la CSC. Ici, l'introduction du chapitre est effectivement à la 3ème personne du singulier comme s'il s'agissait d'un plan du rapport à traiter par le *Service Syndical Féminin*. L'apparition du « **nous** » crée un hiatus entre le *SSF* et la CSC en général qui permet au *SSF* d'évoquer des insatisfactions par rapport aux engagements de la CSC à l'égard des travailleuses.

visites aux entreprises et excursions formatives intéressent les femmes dans leur propre milieu. Mais les militantes sont encore trop peu nombreuses et se répartissent de façon trop inégale dans les différents milieux de travail. Depuis le Congrès de 1958 des réalisations importantes ont été obtenues mais dans certains cas nous n'avons pas obtenu entière satisfaction. Dans la plupart des secteurs occupant des femmes nous n'avons pas encore obtenu les 20 frs de salaire minimum, à propos de la réduction de l'écart des salaires des femmes à moins 80% des salaires masculins, toutes les Centrales ont fait des efforts mais les progrès sont limités. Suit un tableau qui dresse, par secteur et industries, le nombre de femmes et leurs niveaux de salaire minimum ainsi que le pourcentage de leurs rémunérations par rapport aux salaires masculins. Au total, 203.656 travailleuses non qualifiées perçoivent encore toujours quelque 75 % du salaire masculin correspondant. Seuls les secteurs qui occupent peu de femmes appliquent les 80%...

En avril 1960, un grand *rassemblement* des militantes s'est tenu à Malines. Après *dix ans de dur labeur*, la CSC a jugé utile de faire le point et de permettre aux militantes d'exprimer leurs revendications sous forme d'un « *programme d'action concrète* ». Toutes les fédérations flamandes ont prêté leur concours (172 réunions préparatoires) et tous les noyaux féminins ont participé à la rédaction du programme qui a été adopté par les 643 participantes et approuvé ensuite par la CSC qui se dit prête à l'introduire dans son programme général et s'est engagée à maintenir la « *Commission de contact* » qui avait fonctionné entre novembre 1959 et avril 1960. Plus tard, grâce à l'insistance de Sara Masselang, celle-ci sera doublée ou transformée en *Commission Consultative Nationale Féminine*. Le texte complet des résolutions de ce premier rassemblement figure plus loin

en Annexe n°1.¹³⁴ Formulées comme des exigences de la CSC, les résolutions soulignent, une fois de plus, la centralité de l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes pour les travailleuses et l'exigence de la participation effective des syndiquées à l'ensemble de l'activité syndicale. Cette importante mobilisation est à mettre au crédit de Maria Nagels. Cette fois, « *Le Service Syndical Féminin au sein de la CSC* » est explicitement présenté. Il s'est assigné, « *comme deuxième but, durant la période écoulée, d'intégrer davantage l'activité féminine dans l'ensemble de l'activité CSC. L'existence de noyaux féminins n'est pas un but en soi. Ces noyaux doivent servir :*

- à faire rattraper aux femmes le retard qu'elles ont sur les hommes sur le plan syndical ;
- à mieux connaître les besoins des travailleuses et à mieux comprendre leur état d'esprit et leurs difficultés [...] ;
- à obtenir une participation plus intense des femmes à la défense syndicale au sein de l'entreprise, dans les organes du travail de tout genre et dans tous les comités de la CSC [...] ».¹³⁵

Comme moyen de réaliser cette incorporation, 'nous' pouvons signaler :

- assister aux réunions des propagandistes régionaux et aux réunions préparatoires aux Congrès ;
- entretenir un contact permanent avec d'autres services nationaux comme les Conseillers d'entreprises, le service productivité ;
- assister aux journées d'études avec les propagandistes de Centrales et des dirigeants régionaux.

134 Voir plus loin, p. 265.

135 CSC, *XXIème Congrès, Rapport d'activité, 1958-1960*, p. 215-216 et plus loin, Annexe n°I.

Et le *Service Syndical Féminin* de poursuivre : « *Il est prouvé à présent que les femmes et les jeunes filles se sentent aussi bien attirées par le syndicalisme que les hommes, à condition que l'on tienne compte dans la même mesure de leurs besoins et difficultés* ».

Le but du syndicalisme est le même pour les unes et les autres, même si les méthodes à utiliser sont différentes. Il appartient à la CSC de trouver ces méthodes et ce sera le grand mérite de tout le cadre syndical de les adapter.

Le *Service Syndical Féminin* mentionne encore la nécessaire participation de femmes aux organisations extérieures où la CSC envoie ses représentants et où les thèmes du travail des femmes sont en jeu : au CNT (à la commission pour l'égalité de rémunérations) ; à la CISC (où, pour les intérêts des travailleuses, la CSC est représentée par des membres du Conseil International des Femmes, auquel participe le *Service Syndical Féminin*) ; à la CEE (où la CSC participe aux discussions sur l'interprétation de l'article 119).

Par cette dernière remarque, on entend bien que tant au niveau national qu'international, des discussions sur l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes se tiennent sans la participation explicite du *Service Syndical Féminin*.

Bien que les Résolutions de ce grand Rassemblement de Malines se terminent par une affirmation ferme sur l'intérêt et la capacité des femmes à l'égard du syndicalisme, quantité de *préalables* viennent retarder toute réalisation concrète (généralement en termes de «formation» préalable) et servent, en fait, de freinateurs discriminatoires à cette mise en œuvre.¹³⁶

136 Par ex. « *d'intégrer les membres de ces noyaux dans les comités [...] après*

Dans ses Résolutions (VII), le Congrès de la CSC de 1960 se félicite du succès de la journée du Rassemblement des femmes du 24 avril mais ne déclare cependant pas explicitement qu'il en approuve les Résolutions comme le demandait encore en séance plénière une déléguée de la fédération provinciale du Limbourg. Deux autres intervenantes (Eeklo ; Limbourg) demandaient aussi que la CSC s'engage explicitement à créer une *Commission Consultative Féminine*. Or, rien de tel n'était alors prévu dans les statuts de la CSC ; le Congrès confirme cependant « *la création d'une commission d'avis en matière de questions interprofessionnelles générales* ». ¹³⁷ Plusieurs déléguées interviennent sur l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement en matière de chômage, leurs commentaires appuient et précisent les résolutions de leur Rassemblement d'avril. Ces prises de parole de déléguées publiquement en plein Congrès, au sujet de leurs propres revendications sont une nouveauté pour la CSC.

Profitions-en pour faire un bilan de l'action de Maria Nagels à la tête du *Service Syndical Féminin*. Au moment du grand Rassemblement des militantes à Malines, elle évoque ses *dix années de dur labeur*. À son arrivée la CSC, Maria Nagels avait un important réseau de femmes KAV, du côté flamand donc. Les Congrès féminins de 1948 semblent le prouver. Ils permettent, sans doute, à Nagels de s'initier au domaine qui devient le sien : les femmes et leur syndicat. Mais elle se trouve aussi face à une

une formation interprofessionnelle adéquate », CSC, *Rapport d'activité 1958-1960*, p. 214. Discriminatoires parce qu'on n'en demande pas tant aux hommes.

137 La réunion du Bureau de la CSC du 26 avril avait pris des dispositions en vue de créer un organe de contact permanent avec les représentantes des travailleuses affiliées à la CSC. *Ibidem*, p. 328.

tradition du mouvement ouvrier chrétien qui était branché sur les femmes des milieux populaires, les femmes en tant qu'épouses des syndiqués, et restait marqué par l'hostilité à l'égard du travail professionnel des femmes mariées. À son entrée en fonctions, la CSC défendait encore l'idée de *salaire familial* et regrettait l'idée que la rémunération soit considérée comme un *salaire individuel*. La CSC a revendiqué pendant plusieurs années, l'octroi d'une *allocation pour la mère au foyer* ou mieux, si possible, pour la *femme au foyer*. Quand celle-ci sera enterrée par le gouvernement, la CSC cherchera d'autres moyens, dans la sécurité sociale et la fiscalité, pour favoriser les familles nombreuses, voire le « *père de famille* » ou le « *chef de ménage* » c'est à dire pour soutenir une politique familiale hiérarchisée et inégalisante.

Concrètement, pour la CSC, l'action auprès des travailleuses concerne une augmentation de ses affiliés plus que la défense des intérêts des femmes affiliées.

Cet utilitarisme s'explique, en partie, par la compétition qu'elle mène par rapport à la FGTB. La CSC adhère, sans zèle, aux principes de l'égalité entre hommes et femmes en matière de rémunérations (Convention n°100, traité de Rome) mais incrimine les patrons ou en appelle aux Commissions paritaires auxquelles elle participe cependant. Elle proclame sincèrement que toute mesure portant sur les salaires devrait participer à la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes mais en même temps, elle revendique un salaire minimum différent pour les femmes et les hommes...

L'arrivée de Maria Nagels, qui ne s'aligne pas sur ces conceptions, permet d'identifier mieux le discours social chrétien : l'existence du travail des femmes est régulièrement présenté comme une

« révélation » ; on « découvre » sans arrêt qu'elles sont nombreuses, qu'elles sont discriminées.

Ces surprises ne sont pas pensées comme un « rapport social de sexe ». ¹³⁸ Pour la CSC, les militantes ne sont pas encore « dans le coup », il faut toujours les *former* avant quelque chose. Ce qu'elles pensent et revendiquent pour elles-mêmes est une « surprise » voire une « erreur ». Les « questions femmes » sont toujours des découvertes suivies d'engagements fermes et de maigres réalisations qui préparent de nouveaux « étonnements ». L'interpellation sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, sur l'égalité en matière d'allocations de chômage ou sur la « *place des femmes dans le syndicat* » sont emblématiques.

Ce rappel permet de mesurer l'impact de l'action de Maria Nagels qui a malheureusement négligé de l'étendre aux francophones, ce qui a fini par intriguer ses propres militantes. Au Congrès de la CSC en 1960, une déléguée de Saint-Nicolas « [...] *se demande néanmoins quelle est la situation en Wallonie. Le jour du rassemblement, le 24 avril dernier, il n'y avait que des militantes flamandes* ». ¹³⁹

Or, comme nous l'avons observé, en une quinzaine d'années, le *Service Syndical Féminin* s'est imposé à la CSC. Maria Nagels a su faire prendre en considération sa voix spécifique. Lorsque Sarah Masselang lui succède en 1963, elle pourra s'appuyer sur ces acquis.

138 Comme le décriront les féministes...

139 CSC, *XXIème congrès. Comptes rendus des séances, 1960*, p. 16.

Chapitre 5

Le Service Syndical Féminin sous la responsabilité de Sara Masselang

La grève de la F.N. : un « tournant » pour la CSC ?

Sara Masselang travaillait aux côtés de Maria Nagels depuis 1958 ; elle avait donc participé à la préparation et à la réussite du grand *Rassemblement* de Malines en 1960. Nous avons évoqué plus haut l'accueil difficile que lui avait réservé Maria Nagels, malgré le bagage social et culturel apporté par Sara Masselang grâce à ses responsabilités à la VKAJ, dont la préparation du *Statut des jeunes travailleurs*.

Lors de son entrée au *Service Syndical Féminin*, Sara Masselang avait 36 ans. Elle a été institutrice, ensuite elle a travaillé au secrétariat national de la VKAJ (JOCF) où elle était responsable du service « Action au Travail ». Elle y avait découvert les

misérables conditions de travail et de rémunérations des jeunes filles. Au cours de cette période, elle s'était elle-même mise à l'épreuve du travail à la chaîne en se faisant difficilement engager¹⁴⁰ chez MBLE près de la gare du midi à Bruxelles. Pour le Congrès des Jeunes CSC et JOC de 1951¹⁴¹, elle avait préparé quelques-unes des jeunes jocistes à présenter en public leur vécu et leurs conditions de travail. C'est ainsi que Gust Cool, président de la CSC avait découvert l'intérêt du travail d'encadrement que faisait Sara Masselang. Il lui avait annoncé qu'il s'efforcera de la recruter pour le *Service Syndical Féminin* de la CSC mais que Maria Nagels n'était pas d'accord pour le moment. Finalement, en 1958¹⁴² il décide de l'engager pour seconder Maria Nagels.

Sara Masselang est une forte personnalité. Elle est issue d'un milieu de petits indépendants qui n'avaient pas encore pu bénéficier du système de la sécurité sociale. Comme son père avait été plusieurs fois hospitalisé, elle avait mesuré le coût des soins de santé quand ils ne sont pas remboursés par la mutuelle. Elle s'était sentie économiquement responsable de ses proches. Être célibataire avec charges de famille, elle sait ce que cela veut dire et en tiendra compte dans ses choix professionnels. Elle s'engagera auprès de la VAKJ et en deviendra permanente comme nous l'avons dit. Elle a le sentiment d'y avoir découvert toute la misère de la classe ouvrière et particulièrement des

140 Auparavant, elle avait essuyé de nombreux refus à cause de son âge, chez MBLE on l'accepte après lui avoir fait faire un test de rapidité. Interview de 2012 de Sara Masselang par Els Flour, Non encore publié.

141 Le premier Congrès syndical des Jeunes, s'est tenu en 1951 pour les néerlandophones et 1952 pour les francophones. Un deuxième Congrès de synthèse s'est tenu à Bruxelles et Tournepepe. Ces Congrès réaffirment et développent le « *Statut des jeunes travailleurs* ».

142 Sara évoque la date de 1959 dans *De Confessiones van Sara Masselang*, notées par Lieve Demeester, OKRA-Communicatie, avril, 2008.

plus jeunes et surtout des filles. Elle évoque aussi la qualité des formations dont elle a bénéficié. C'est à juste titre, que celles qui l'ont suivie à la tête du *Service Syndical Féminin*¹⁴³ qualifient aujourd'hui Sara Masselang de « *gender pionier* » car, grâce à son ouverture d'esprit, elle s'est effectivement investie dans le mouvement féministe notamment dans le Vrouwen Overleg Komitee (VOK, fondé avec Rita Mulier) aussi énergiquement que dans le mouvement syndical, une attitude qu'elle partage avec Miette Pirard. Au VOK, elle milite aux côtés de Miet Smet, dont elle soutiendra plus tard, en 1975, la nomination comme Présidente de la Commission du Travail des Femmes.

En 1963, Sara Masselang remplace Maria Nagels et sera seule responsable du *Service Syndical Féminin* jusqu'en 1967 à l'arrivée de Miette Pirard. En effet, depuis qu'elle est devenue la responsable du *Service Syndical Féminin*, Sara Masselang insiste auprès de la direction de la CSC pour qu'on lui octroie une collaboratrice qui vienne prendre en charge les syndiquées francophones. Elle avait, assisté au Rassemblement de Malines et aux interventions de déléguées néerlandophones qui, en séance publique du Congrès de 1960, avaient souligné l'absence des francophones.

Il faudra cependant attendre les lendemains de la grève de la F.N. pour que la CSC, ayant découvert la quasi absence du *Service Syndical Féminin* en Wallonie, se décide enfin à agir concrètement. Certes au cours de la grève, Sara Masselang en tant que responsable de ce service était descendue avec quelques militantes néerlandophones à Liège pour manifester le soutien de la CSC aux grévistes mais elle n'avait pu leur parler qu'en dehors de l'entreprise...

143 Qui porte aujourd'hui le nom de « *Femmes CSC* » du côté francophone.

Après le Congrès de 1966, la collaboratrice francophone choisie sera Miette Pirard, nous y reviendrons. Sara Masselang réservera un très bon accueil à Miette, la mettra au courant, et l'entraînera dans son sillage. Miette Pirard, ne connaît pas le néerlandais, or le *Service Syndical Féminin* est national ; dans leur travail quotidien, les échanges linguistiques reposent sur le « fair-play » de Sara Masselang qui est devenue bilingue, peu après son arrivée à la CSC.¹⁴⁴ La secrétaire du SSF est bonne bilingue, et la CSC dispose d'un service de traduction très performant. Pour la période où Sara Masselang et Miette Pirard dirigent ensemble le *Service Syndical Féminin*, il sera difficile de distinguer l'apport de l'une ou de l'autre,

Pour la période 1958 à 1966, le rôle personnel de Sara Masselang est plus précis : dans ses souvenirs, elle s'attribue largement l'organisation et la réussite du *Rassemblement de Malines* de 1960¹⁴⁵ tout en reconnaissant que la *Commission de contact* qui préparait ce « vrouwendag » disposait déjà d'un solide bagage de recherches de grande qualité. Selon ses souvenirs, Sara Masselang aurait obtenu, dès 1961, que la *Commission de contact* soit transformée en une *Commission Consultative Nationale* comme l'avaient revendiqué les femmes du *Rassemblement* mais que pendant un certain temps cette commission avait fonctionné uniquement du côté néerlandophone.

144 Elle a raconté que le président lui avait dit un jour qu'elle devait faire le compte rendu d'une réunion des secrétaires fédéraux et que tout le monde était supposé connaître les deux langues, ce qui n'était pas encore son cas ; elle avait donc dû se jeter à l'eau et se débrouiller petit à petit...

145 « En dat heb ik allemaal mogen organiseren, zie je, en 't groot werk doen eigenlijk, en Maria laten spreken, en ik heb 't werk gedaan eigenlijk, hè » dans *Entretien de 2012 de Els Flour avec Sara Masselang*, non encore publié. En ce qui concerne la « Commission consultative nationale » qui devait obtenir une reconnaissance officielle de la CSC et à laquelle le président assisterait chaque

En 1964, la CSC avait décidé qu'il y aurait dorénavant un Congrès Statutaire tous les 4 ans et qu'entretemps des Congrès ordinaires se contenteraient de traiter de l'actualité. Toujours marqué par les Résolutions adoptées par le *Service Syndical Féminin* lors du *Rassemblement de Malines*, le Congrès de 1964 comporte une fois encore un chapitre sur « *l'Action syndicale pour les femmes* » dont les Résolutions figurent plus loin, dans l'Annexe n°2.¹⁴⁶ Nous en suivrons les résultats dans le rapport d'activité (1964-1966) qui accompagne le Congrès ordinaire de 1966.

En 1966, en effet, survient la célèbre grève de la F.N. qui avait duré 12 semaines (16 février - 5 mai). Cet événement historique d'une grève spontanée de 3.000 travailleuses à Herstal avait manifesté avec force l'exigence des travailleuses pour l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. C'est encore sous le coup bouleversant de cette grève au retentissement national et international, que la CSC organise le 5 novembre 1966, un premier Congrès ordinaire qui déclare marquer un tournant dans les rapports entre le syndicat et ses affiliées.

Le rapport d'activité (1964-1966) rappelle les Résolutions adoptées au Congrès de 1964 au sujet de *l'Action syndicale pour les femmes* et examine ce qui a été réalisé¹⁴⁷ : au cours de cette période, l'action syndicale chez les femmes avait été placée sous la devise « *Quatre chances de promotion pour la femme au travail : un salaire équitable ; une formation professionnelle efficace ; une*

année, je pense que Sara confond le fait que les femmes de la **Commission de contact** ont continué à se réunir comme elles l'avaient fait pour préparer le Rassemblement, sans attendre la reconnaissance officielle par la CSC de la **Commission Consultative Nationale**.

¹⁴⁶ Voir, p. 269 Annexe n°2.

¹⁴⁷ CSC, *Rapport d'activité 1964-1966*, p. 134 -141.

législation sociale adaptée ; un esprit de solidarité ».

– La première de ces « quatre chances » est une nouvelle fois : « *un salaire équitable* ». Lors du Congrès de 1964, la CSC avait constaté que l'adoption de la Convention Internationale n°100 (1952) et peu après (1957), l'adoption de l'article 119 du Traité de Rome n'avaient pas fait progresser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. À ce Congrès, elle avait donc décidé de reprendre appui sur la Convention n°100 et de promouvoir comme moyen d'arriver à l'égalité, la méthode des « *classifications de fonctions* »¹⁴⁸ basée sur la nature du travail, que la CSC appuie toujours bien qu'elle reconnaisse que « *nous avons reçu de nombreuses listes de fonctions dont on se plaignait : toutes ces listes contenaient une injustice dissimulée. C'est également vrai pour le salaire minimum égal. Si celui-ci est prévu pour des fonctions qui en réalité ne sont remplies que par des femmes, tous les hommes dépassent ce minimum : le salaire paraît équitable mais en réalité il ne l'est pas* ». Donc, il faut désormais que cette classification soit faite *sérieusement*. Par ailleurs, elle veut au moins, obtenir que le salaire minimum soit égal pour les femmes et les hommes.

– La deuxième des « quatre chances », propose une *formation professionnelle efficace*. Les constatations partent de l'*a priori* que la formation ou l'orientation professionnelles des femmes ne sont toujours pas à la hauteur.

148 Depuis 1945, la CSC avait développé et revendiqué une méthode de « classification des fonctions » pour aboutir à des schémas de rémunérations équitables. Cette méthode était neutre du point de vue du « genre » [Voir par ex. « **Classification professionnelle et salaires barémiques** » dans **bulletin de la CSC**, nov.-déc. 1945, p. 412-420. Ou encore, le **bulletin de la CSC** de mai 1947 p. 324-356]. Avant de relancer cette méthode, elle aurait dû se demander pourquoi cette « classification de fonctions » permet toujours de reproduire les discriminations, notamment celles à l'encontre des femmes. Elle le sait et avoue recevoir de nombreuses plaintes à cet égard [CSC, **Rapport d'Activité 1964-1966**, *op.cit.*, 135].

- La troisième chance concerne « *une législation sociale appropriée* ». La CSC rappelle que depuis le Congrès de 1964, elle a décidé de faire les efforts nécessaires pour amener les *allocations de la sécurité sociale* des femmes au même niveau que celles des hommes. Or, en 1965, elle se contente d'exiger l'égalité des allocations de la femme « chef de famille » et de l'homme « chef de famille ».
- Le quatrième volet concerne l'« *esprit de solidarité* ». Solidarité d'abord, entre toutes les militantes néerlandophones et francophones ; ensuite entre tous les syndiqués chrétiens et le rapport souligne ici la forte augmentation des membres féminins qui étaient 144.510 en 1964 et sont 171.781 en 1965 ; elles représentent un cinquième du nombre total des membres. Enfin, la solidarité avec toutes les femmes au travail dans le monde, ce qui permet de rappeler comment le *Service Syndical Féminin* a participé à l'opération « briques » pour *Solidarité Mondiale*.

Après avoir évalué les quatre objectifs du plan d'action, le rapport évoque les moyens et les formations mis en œuvre. Le premier moyen a été l'édification du *Service Syndical Féminin*. Quatre nouvelles permanentes ont été nommées dans les fédérations. La propagande a été développée. Le périodique néerlandophone « *Vrouwen aan de Arbeid* » a été publié quatre fois par an et, depuis le mois d'avril 1966, il a son pendant francophone « *Femmes au travail* ». Un dépliant sur le plan d'action « Quatre Chances de Promotion pour la Femme au Travail » a été diffusé en 50.000 exemplaires. En Octobre 1965, la CSC a organisé une campagne *La quinzaine de la femme travaillant au dehors*. Pendant les années 1964-1966, la formation des militantes a bénéficié de 11 week-ends à Ter Nood pour plus de 300 participantes.¹⁴⁹

149 CSC, *Rapport d'activité 1964-1966*, p. 139-140.

Le dernier point évoqué est la représentation des femmes à la CSC et de la CSC par des femmes. Le rapport se montre aussi bref que satisfait : « *Cela nous mènerait trop loin de mentionner ici toutes les représentations qu'a assurées le Service Syndical des Femmes sur le plan national et sur le plan international* ». Il rappelle ensuite, qu'en vertu d'une décision du dernier Congrès, une représentante du *Service Syndical Féminin*, à savoir Sara Masselang, est représentée au Bureau National depuis mai 1965.¹⁵⁰ L'année suivante, elle fera partie des membres qui représentent la CSC au sein de la *Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens*.¹⁵¹

Ce satisfecit auto-proclamé est, selon nous, bien exagéré. En effet, dans d'autres pages du rapport, nous constatons que si la CSC est représentée dans 46 organismes de la vie politique et sociale belge ou internationale, elle n'envoie qu'une seule femme (non mariée évidemment¹⁵²) membre du service d'étude, au Comité Social Technique du *Fonds de formation, de réadaptation et de reclassement social des handicapés*.¹⁵³ Autrement dit, la représentation de la CSC est toujours masculine à 99,9%.

L'évolution des cotisations syndicales est parlante. À la CSC, les cotisations d'affiliation et les indemnités des journées de grève sont forfaitaires mais différentes pour les hommes et pour les femmes. En 1966, par exemple, dans la série A, tous les hommes adultes paient une cotisation de 150 FB par mois et les femmes adultes *ou* mariées une cotisation de 71 FB (soit 47% de celle des hommes). La caisse de grève indemnise les hommes

150 *Ibidem*, p. 140.

151 CSC, *Rapport d'Activité 1966-1968*, p. 25.

152 À cette époque, la CSC ne garde pas de femmes mariées comme employées.

153 CSC, *Rapport d'activité 1964-1966*, p. 40-46.

adultes à raison de 24 FB par jour de grève et les femmes adultes à raison de 16 FB par jour (soit 66 % de celle des hommes). Cependant, la fréquence et le coût des grèves impliquant des femmes ou des hommes sont aussi inégalement répartis. Pour l'année 1966, malgré la fameuse grève de la F.N., la Fédération de Liège, n'a occasionné que 38 % des dépenses des grèves assumées par les Fédérations Régionales.¹⁵⁴ Or, en termes d'indemnités de grève, il semble que celle des femmes de la F.N. coûte moins cher à la Caisse de Résistance qu'une grève d'hommes comme celle de l'ARBED en 1967. L'idée d'appliquer un « gender budgeting » est encore impensable à ce moment, mais en 1969, Sara Masselang était intervenue auprès du Bureau pour que l'augmentation des cotisations d'affiliés et les indemnités de grève soient égales pour les femmes et les hommes. Le Bureau avait répondu positivement mais s'était contenté d'augmenter forfaitairement de 100 FB l'indemnité de grève pour les femmes.

Que retenir de ces deux années de l'action syndicale chez les femmes ? Dans ses conclusions, le Rapport d'activité mentionne quatre points :

- *la grève des travailleuses de la F.N.*
- *la percée syndicale féminine en Wallonie*
- *la parution du nouveau journal «Femmes au travail»*
- *l'accroissement du nombre de membres féminins mais surtout la plus grande prise de conscience de la femme au travail. Cette prise de conscience doit évoluer et devenir maturité syndicale.*¹⁵⁵

Méditons sur l'impact de la grève de la F.N. pour le Congrès de 1966. Dans un premier temps, les organisations syndicales ont

¹⁵⁴ La CCMB avait relativement peu d'affiliées à la F.N. à l'époque de la grève.

¹⁵⁵ CSC, *Rapport d'activité 1964-1966*, p. 140.

été « stupéfaites ». Nous avons évoqué à diverses reprises la quasi absence du *Service Syndical Féminin* dans la partie francophone du pays. De ce fait, le Bureau national considérait les travailleuses francophones comme des eaux dormantes bien tenues en mains par les Centrales chrétiennes. À Herstal, le soulèvement a été l'œuvre de militantes politisées par des partis très à gauche qui ont accompagné un ras-le-bol des ouvrières sans attendre le feu vert de leurs organisations syndicales. Or, ces organisations, devaient savoir depuis longtemps, qu'un orage se profilait à l'horizon.¹⁵⁶ En effet, au sein de la CSC, le discours sur le droit à l'égalité des rémunérations était répétitif mais peu efficace. Des sessions de formation accompagnaient la signature de la Convention internationale n°100 et l'adoption du Traité de Rome. En 1958, devant le refus de Fabrimétal¹⁵⁷ d'adhérer aux programmes de réduction de l'écart salarial entre manœuvres masculins et féminins, Jef Houthuys, alors Secrétaire National de la Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique avait rédigé dans « *Au Travail* » un article menaçant : « *Il est prouvé une fois de plus que dans la métallurgie belge, on ne peut rien obtenir uniquement par des pourparlers. Les patrons métallurgistes ne sont sensibles qu'à un seul argument, la pression syndicale, la grève et la menace de grève. [...] Une chose est certaine, nos travailleuses métallurgistes*

156 En tant qu'historiennes nous ne pouvons entériner des discours comme celui-ci : « *Sur le plan syndical, c'est la prise de conscience que les travailleuses peuvent faire la preuve de maturité syndicale. Désormais, elles sont une force, dont il faut tenir compte* » [dans *Cent ans de Syndicalisme chrétien 1886-1986*, p. 132]. L'historique du *Service Syndical Féminin* ainsi que l'article de Jef Houthuys dans « *Au Travail* » prouvent qu'il n'y avait pas lieu de **prendre conscience**. Toutefois, il est possible que la surprise concerne le fait que la grève provient de travailleuses wallonnes. Le chapitre sur l'Action syndicale chez les Femmes mentionne en effet, **la percée syndicale féminine en Wallonie** [p. 140] et nous avons déjà observé que toute l'action du *Service Syndical Féminin* se déroulait en Flandres.

157 Organisation patronale de la métallurgie.

*doivent prendre leur sort en mains. [...] La prise de conscience syndicale et la formation systématique de nos militantes sont des armes que nous forçons pour briser, dans un proche avenir, l'arrogance patronale à l'égard du syndicalisme féminin... ».*¹⁵⁸

Le rapport d'activité (1964-1966) annonçait : « *Nous n'avons pas l'intention de décrire ici toute l'histoire de la grève ; cela revient à la Centrale. Mais nous ne pouvons cependant pas donner un aperçu de l'action syndicale chez les femmes sans mentionner cette grève unique et sans tirer de cet événement les conclusions qui pourraient servir à notre action future* ». ¹⁵⁹ La Centrale ne semble pas avoir fait cet historique en termes d'examen de conscience. ¹⁶⁰ En octobre 1967, Jef Houthuys avait été élu futur président de la CSC à dater de janvier 1969. Il n'a donc pas souhaité ou été en mesure de faire ou faire réaliser cet examen critique. Toutefois, dans le premier numéro de « *Femmes au Travail* », il y consacre deux pages (« *Première grève de femmes en Belgique, pour l'égalité de rémunération* ») pas convaincant lorsqu'il écrit : « *Durant des années, nous avons répété aux ouvrières que c'est seulement par une prise de conscience syndicale et par l'action qu'elles peuvent arriver à une rémunération équitable* ». ¹⁶¹

158 Cité d'après M.-Th. Coenen, *La grève des femmes de la F.N. en 1966. Une première en Europe*, coll. POL-HIS, CRISP, 1991, p. 78.

159 CSC, *Rapport d'activité 1964-1966*. « L'action syndicale chez les femmes » p. 135.

160 La grève des femmes de la F.N. a fait l'objet de nombreux travaux historiques. Je renvoie particulièrement aux travaux et exposés de M.-Th. Coenen dont son intervention « *Le mouvement syndical interpellé* » au récent colloque anniversaire « *Les ouvrières de la F.N. changent l'histoire 1966-2016* », coordonné notamment par le CARHOP et dont les actes ont été publiés dans « *Dynamiques* » n°0, la revue d'histoire sociale du CARHOP.

161 *Femmes au Travail*, n°1, avril-mai 1966, p. 22-23.

Ce rapport d'activité (1964-1966) se contente donc de présenter un bref résumé de la revendication salariale des ouvrières et de l'accord intervenu à l'issue de la grève dont une augmentation de 2 FB l'heure pour toutes les travailleuses à partir de la reprise du travail. Le 1/1/1967 une somme de 5 millions (\pm 0,75 FB l'heure) serait partagée entre les travailleuses selon les résultats d'une « *classification de fonctions* » que l'on aura établie entretemps. Pour réaliser celle-ci, on créera un comité paritaire dans l'usine. Ce comité devra élaborer une échelle salariale unique (hommes et femmes)¹⁶². Le problème, c'est que ce processus n'a pas été appliqué. Lors de la nouvelle grève de la F.N. en 1974, les travailleuses en grève se plaignaient encore toujours de ces « *classifications de fonctions* » qui leur sont si défavorables.¹⁶³

La CSC était évidemment secouée par l'ampleur de cette grève : « *La grève de la F.N. est un tournant dans l'histoire syndicale. Les femmes ont -grâce à elle sans doute- fait vraiment leur entrée dans la vie syndicale. Le temps où elles étaient simplement syndiquées et laissaient aux autres le soin de prendre les décisions, est bien révolu. Maintenant commence la période de la responsabilité syndicale féminine, pas à côté ou en dehors, ou en tant que subordonnée des hommes mais avec eux, en partenaires égaux, dans le grand mouvement d'émancipation que doit rester le mouvement syndical. Ceci nous incite à réfléchir et à agir en conséquence* ».¹⁶⁴

162 CSC, *Rapport d'activité 1964-1966*, p. 136.

163 Suzanne van Rokeghem, *F.N. 1974 : une grève pour rien ?* dans « *Les Cahiers du GRIF* » n°5, 1974, dossier « Les femmes font la fête font la grève », p. 40-42.

164 CSC, *Rapport d'Activité 1966-1968*, p. 136. Les termes « **pas à côté ou en dehors** » font indirectement référence aux interventions de femmes membres du PCW (parti communiste wallon/tendance Pékin) qui ont joué un rôle important dans le déclenchement de la grève et la radicalisation des revendications. Voir le n°325-326 du *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, 1966, « *Les grèves féminines de la construction métallique et la revendication pour l'égalité de rémunération* », p. 42-43. Et l'intervention de Maxime Tondeur

Et à nous d'observer, une fois encore, cette construction sociale de l'étonnement ou de la surprise, bref de l'ignorance...

Contrairement aux habitudes¹⁶⁵ cet important rapport d'activité (1964-1966), n'est pas « discuté » et n'a donc pas fait l'objet de motions préalables.¹⁶⁶ Après une présentation d'ensemble par Louis Dereau, deux dossiers spécifiques sont abordés. Le premier « *La femme dans le mouvement syndical* » est présenté par Sara Masselang ; le second « *La politique économique-sociale* » par Ignace Lindemans, chef du Service d'Études de la CSC.

Arrêtons-nous au premier des deux. C'est donc Sara Masselang, responsable nationale du *Service Syndical Féminin* qui présente cet important dossier. C'est la première fois qu'une femme fait, à la tribune, un exposé de fond à un Congrès de la CSC¹⁶⁷ et, en tant que représentante du *Service Syndical Féminin*,¹⁶⁸ elle dirige aussi la discussion sur son rapport.

Au congrès précédent (1964), à propos des projets de résolutions sur *l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale* ainsi que sur la *représentation féminine au*

au cours du colloque cité ci-dessus. Plus tard, lors de la grève des travailleuses de Bekaert-Cockerill, les interventions des féministes de la maison des femmes de Charleroi et du Comité de Liaison des Femmes seront fustigées de la même manière par les organisations syndicales mais ceci sort de la période que nous évoquons.

165 Les explications en sont fournies par A. Cool, Président et L. Dereau Secrétaire Général, lors de l'ouverture du Congrès.

166 En vertu d'une récente modification de ses statuts. La pratique de cette modification est décrite lors de la présentation du rapport d'activité au Congrès, CSC, *Congrès ordinaire, 1966, Compte rendu des séances*, p.6-7.

167 Elle a mesuré le caractère exceptionnel de cette intervention qui l'a marquée jusqu'à la fin de ses jours, comme elle l'a rappelé à Cindy Franssen lorsqu'elle a reçu le « *Grote Prijs Miet Smet* » au Parlement Flamand.

168 Près de 20 ans après la création du SSF !

sein du Bureau de la CSC,¹⁶⁹ deux femmes mandatées par leur fédération (Charleroi et Alost), avaient fait des interpellations à partir de la salle.¹⁷⁰

Cette fois, Sara Masselang s'adresse à toute la salle à partir de la tribune. Il suffit de penser au parterre d'hommes qui lui font face pour comprendre la force de cette oratrice : *« Ce n'est pas la première fois dans l'histoire de la CSC que l'on parle des femmes à une séance de congrès, que l'on propose et vote des résolutions concernant les problèmes qui se posent aux femmes au travail. [...] Nous pourrions nous demander comment il se fait que l'on parle toujours de la femme au travail et maintenant de la femme dans le mouvement syndical et que l'on ne se pose pas la question pour l'homme. De la même façon, on parle toujours des Noirs aux Etats-Unis et pas des Blancs. Sans doute, parce qu'à un certain moment on a pris conscience de situations connues depuis des années mais que chacun considérait comme évidentes et normales et qui ne le sont pas. Alors on ne fait pas de problèmes mais on découvre des problèmes »,* poursuit l'oratrice. *« C'est en restant fidèle au fondement de notre mouvement syndical chrétien [...] que nous voulons aborder le problème. Nous savons qu'il y a peu de sujets qui se prêtent si facilement à des réflexions et affirmations émotionnelles. Mais à ce congrès nous osons cependant discuter ce problème avec des militants réalistes selon la méthode [...] voir, juger, agir.*

1. *Il faut être aveugle pour nier le fait qu'en Belgique la femme participe à la vie économique et apporte sa quote-part à la richesse nationale.* [N.B. l'oratrice renvoie aux statistiques établies dans le n°14 du Bulletin de la CSC, qu'elle résume] [...] *L'émancipation*

169 CSC, *Congrès ordinaire, 1966, Compte rendu des séances*, p. 16.

170 CSC, *XXIIIème Congrès, 1964*, p. 15-16.

sociale ne peut et ne doit pas se réaliser, sans et en dehors de 31% des travailleurs de notre pays.

*2. Les meilleures d'entre nos femmes l'ont compris : il y a d'ailleurs toujours eu des femmes syndiquées [...] Le syndicat chrétien également, conscient de sa mission de défense de **tous** les travailleurs a décidé en 1947 de développer chez les femmes et pour elles, une activité intense et appropriée. [L'oratrice fait l'état des lieux : proportion de femmes membres, de militantes d'entreprise, de déléguées aux conseils d'entreprises et aux comités SHE¹⁷¹...]*

3. [...] De nombreux problèmes se posent encore pour nos membres féminins alors qu'ils ne se posent plus pour les hommes. Un de ces problèmes qui, ces derniers temps a préoccupé l'opinion publique, est la rémunération égale. Nous avons entendu des 'pour et des contre' et reçu pas mal d'objections. Ceci n'est cependant pas le seul problème. Il y en a encore dans le domaine de l'égalité dans la vie du travail. À titre d'exemple, je citerai : le droit au travail, la formation professionnelle de la femme, l'allocation de chômage et beaucoup d'autres encore. [L'oratrice précise que pour le mouvement syndical chrétien égalité ne signifie pas identité]. La femme doit pouvoir participer à la vie du travail en tant que femme avec le respect et l'appréciation de sa nature propre et de ses valeurs. Si, par la maternité elle remplit une fonction sociale au service de la communauté, cela ne peut pas et ne doit en aucun cas nuire à l'appréciation de son travail. [...] Nous sommes convaincus que les responsabilités familiales doivent être assumées par les deux conjoints dans le ménage, mais nous savons aussi que malgré

171 Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

cela, c'est encore la femme qui en assume la plus grande partie. [...] Mais il y a aussi les responsabilités des veuves et des femmes abandonnées envers leurs enfants, des femmes envers un époux malade, des célibataires envers leurs parents, frères et sœurs. [...]

4. En tenant compte de tout ce qui précède, nous devons obtenir pour la femme non pas une égalité identique mais une égalité réelle. [...] parce que cela demande une réflexion approfondie de la part de responsables du mouvement syndical, et de la part de tous les gens qui veulent collaborer à l'édification d'un monde plus humain, nous demandons de ne pas discuter aujourd'hui tous ces problèmes qui demandent une solution urgente. Mais nous ne pouvons plus perdre de temps. [...]

5. Lorsque nous insistons sur l'étude des problèmes concernant la femme au travail et le statut de la travailleuse cela ne signifie nullement que nous n'attachons aucune valeur au travail ménager. Ce serait un non-sens d'autant plus que toutes les femmes salariées et appointées ont journellement une tâche ménagère à remplir en plus de leur travail professionnel. La revalorisation du travail ménager contribuerait incontestablement à la revalorisation de tout travail exercé par des femmes. Nous nous rendons parfaitement compte que le libre choix entre travail professionnel et travail ménager, à l'abri de toute considération économique, qui les force souvent à opter pour le premier, serait bien accueilli par toutes les femmes. Ce serait là, la véritable émancipation. Mais en attendant que cela se réalise, nous avons le devoir impérieux d'œuvrer à la solution des nombreux problèmes qui se posent pour ces femmes salariées et appointées qui font confiance à la CSC.

6. [...] Elles désirent cependant se voir associer à la solution de leurs problèmes. Les femmes ne reculent plus devant un

*engagement total dans la lutte pour la défense des intérêts professionnels de toute la classe ouvrière. Et pour rencontrer ce désir, il faut leur donner la possibilité de disposer des **instruments** et de la **formation** nécessaires. [...] il s'impose de les **intégrer** dans la vie syndicale à tous les échelons. [...]. De par son intégration active dans tous les organes statutaires et non-statutaires des Fédérations régionales et des Centrales professionnelles, la femme désire contribuer largement à la réalisation du programme de la CSC. »¹⁷²*

L'oratrice rappelle encore que, depuis qu'il existe (1947) le *Service Féminin* a déjà formé plusieurs centaines de militantes qui sont à même de prendre leurs responsabilités à côté des hommes. Elle pense que les résolutions qui vont être soumises au Congrès sont d'une grande modération. Certes, Sara Masselang a pris soin de ne pas heurter les hommes de la CSC : en distinguant l'égalité de l'identité, en soulignant la valeur du travail ménager, en se prononçant pour le « libre choix »¹⁷³ entre travail professionnel et travail ménager... mais elle évoque aussi l'obligation du partage entre hommes et femmes des responsabilités familiales et ménagères et redit toutes les revendications des militantes qu'elle connaît bien pour avoir participé à l'organisation de la journée du *Rassemblement de Malines* en 1960. Dans son entretien avec Ilke Jaspers, elle précise qu'elle avait fait lire son texte par le président Gust Cool qui avait été *étonné des chiffres mentionnés*¹⁷⁴ mais l'avait jugé si intéressant qu'il l'avait fait publier dans les *DONAF Berichten*.

172 CSC, *Congrès ordinaire 1966, Compte rendu des séances*, p. 11-15.

173 Dans ses souvenirs, Sara Masselang dit qu'elle a toujours été opposée à l'idée de « libre choix » et à la promotion de la femme au foyer comme le fait la KAV : *Entretien de 1912 de Els Flour avec Sara Masselang*, non encore publié.

174 Toujours la construction sociale de l'ignorance...

Les congressistes entament les discussions sur cet exposé. Plusieurs interventions retiennent l'attention. Jeannine Valentin (déléguée aux ACEC à Charleroi) regrette l'absence de progrès vers l'égalité des rémunérations et rappelle la nécessaire représentation des femmes dans toutes les structures de la CSC : « *il faut des femmes pour défendre les femmes* ». ¹⁷⁵ Miette Pirard, de son côté, intervenant au nom de la CNE demande de préciser un paragraphe qui, une fois accepté, devient : « [Le Congrès] *charge le Bureau de la CSC de créer immédiatement une commission d'étude mixte, ayant pour mission d'élaborer un statut de la travailleuse adapté à l'évolution économique et sociale actuelle* ». Cette intervention déterminera le recrutement de Miette Pirard à la CSC avec pour mission d'élaborer un *statut de la travailleuse*. Une autre intervenante, E. Rousseau (Alost) critique le manque de femmes dans les structures de la CSC : certes, au cours de l'année écoulée, Sara Masselang a pu *assister* aux réunions du Bureau, mais au Comité de la CSC, il n'y a toujours que 2 femmes sur les 200 membres. ¹⁷⁶

Après les débats, place aux Résolutions du Congrès que nous résumons ici. ¹⁷⁷ D'abord, le Congrès constate la croissance de la main d'œuvre féminine, la persistance de problèmes d'inégalités mais se réjouit du développement de la conscience syndicale chez les femmes ; ensuite, il charge le Bureau de créer « *une commission d'étude mixte, ayant pour mission d'élaborer un statut de la travailleuse adapté à l'évolution économique et sociale actuelle* », puis, il invite le Bureau à prendre des mesures pour que les fédérations et les centrales intègrent des femmes dans

175 Ses observations ne sont guère retenues.

176 Selon l'intervention de E. Rousseau au nom de la fédération d'Alost. CSC, *Congrès ordinaire de 1966, Compte rendu des séances*, p. 19.

177 Voir le texte complet en annexe n°3, p. 272.

leurs organisations et, last but not least, invite le Bureau à assurer une « *représentation adéquate des femmes au Bureau de la CSC même s'il faut à cet effet soumettre une modification des statuts au Comité de la CSC* ». Il y a encore deux adresses aux Fédérations et aux Centrales puis il s'adresse « *à toutes les travailleuses pour leur demander de renforcer la présence des femmes au sein de la CSC, de prendre leur place dans tous les organes du mouvement syndical chrétien, afin d'assurer davantage encore la défense de leurs intérêts spécifiques tout en s'associant activement à la solidarité entre tous les travailleurs* ». ¹⁷⁸

Le Comité de la CSC qui s'est tenu le 7 mars 1967 a élu deux femmes pour remplacer deux membres démissionnaires du Bureau, à savoir Sara Masselang responsable pour le Service Féminin de la CSC et Miette Pirard, propagandiste de la CNE. ¹⁷⁹ La participation de Miette Pirard au Bureau de la CSC sera assurée sans devoir passer par une modification des statuts car deux Centrales (Bâtiment et Textile) qui avaient droit à un membre coopté abandonnent ces postes au profit de deux femmes : Sara Masselang, responsable du *Service Syndical Féminin* dès à présent et Miette Pirard, plus tard.

C'est le premier Congrès après la fin de la grève des ouvrières de la F.N. et malgré les grandes déclarations qui annonçaient un tournant radical des rapports entre les femmes et la CSC, nous en sommes toujours aux constatations que les femmes sont nombreuses à travailler, que les inégalités persistent, que les femmes doivent prendre leur place, que la place des femmes au sein du syndicat est avant tout une affaire de Fédérations et

178 CSC, *Congrès ordinaire 1966, Compte rendu des séances*, p. 61-62.

179 *Femmes au Travail*, n°4, 1967, p. 23.

de Centrales, voire du Bureau... Seule décision positive, celle de créer une commission *mixte* pour élaborer le *statut de la travailleuse*.

L'ouvrage célébrant les « 100 ans de syndicalisme chrétien » constate : « *Si le rapport du Congrès de 1966 note que les femmes ne peuvent décider et mener l'action seules mais seulement avec l'avis et la solidarité des hommes, les événements vont prouver que quand il s'agit de défendre le principe de l'égalité, les femmes se retrouvent souvent seules pour mener des actions* ». ¹⁸⁰ Elles se retrouvent alors seules, d'accord, mais obtiennent-elles gain de cause ?

À ce moment Miette était encore attachée à la CNE (secteurs grands magasins, soins de santé et service féminin). Sa cooptation à la CSC aura lieu le 7 mars 1967, à partir du 1^{er} Août 1967, elle entrait effectivement au *Service Syndical Féminin* et en partageait la responsabilité avec Sara Masselang, l'une pour la partie francophone, l'autre pour la partie néerlandophone.

180 CSC, *Cent ans de syndicalisme chrétien, 1886-1986*, p. 132.

Chapitre 6

Avec Sara Masselang et Miette Pirard, le Service Syndical Féminin adopte le « Statut de la Travailleuse »

L'arrivée de Miette Pirard à la CSC se passe dans de bonnes conditions. Sara Masselang avait accueilli favorablement son intervention au Congrès où l'atmosphère est positive à l'égard des propositions des femmes. Officiellement, Miette intègre les bureaux de la CSC en 1967 mais je pense qu'elle s'était déjà mise au travail avant cela, car elle participait aux réunions d'élaboration du *Statut de la Travailleuse*. Le premier n° de *Femmes au travail*, d'avril 1966, contient des interventions de sa plume.

Ce récent Congrès avait confié au *Service Syndical Féminin* d'élaborer un « *Statut de la Travailleuse* ». Le rapport d'activité avoue : « *ce statut fut préparé de longue date* ». ¹⁸¹ Plus tard, lors de sa

181 CSC, *Rapport d'activité 1966-1968*, p. 106. Cette phrase impose une révision

présentation du *Statut*, Miette Pirard reconnaît que ce processus était en discussion, avant même la décision du Congrès.¹⁸² Il se peut que Sara Masselang ait amené au *SSF* l'idée d'un *Statut* pour les travailleuses comme celui auquel elle avait travaillé, pour les jeunes, lorsqu'elle était à la KAJ. Cependant le processus d'élaboration n'est pas semblable car les « jeunes travailleurs » bénéficiaient déjà d'une bonne autonomie de rédaction.

Le dossier du Congrès décrit le processus à suivre pour l'élaboration du *Statut de la Travailleuse* : création d'une commission mixte, composée de permanentes syndicales et de membres du Service d'Études, qui retiendra 7 divers aspects à étudier : emploi, formation professionnelle, égalité des salaires, législation sociale, problèmes juridiques, charges familiales, santé.¹⁸³ En même temps, une enquête sociologique auprès de 1000 travailleuses apportera une base scientifique à la connaissance des sentiments des femmes.¹⁸⁴ Ce projet de statut a été soumis et approuvé par la *Commission Consultative Féminine* puis enfin, le 28 mai 1968, soumis et approuvé par le Bureau de la CSC. Il sera publié, en grande pompe, au cours d'un rassemblement de 1.200 militantes le 5 Octobre 1968. Un dépliant sera largement diffusé et, cette fois, le *Service Syndical Féminin* montre qu'il en fait ou

de nos présentations. Il s'agirait d'un processus en cours depuis avant la grève de la FN ? La présence de la revendication dans le discours de Sara Masselang serait le résultat de ce processus *de longue date* et l'intervention de Miette Pirard pour le service féminin de la CNE serait moins inattendue qu'on ne croit. La grève de la F.N. aurait plus agi comme accélérateur que comme promoteur de l'adoption du *Statut de la Travailleuse*.

182 *Femmes au Travail*, n°8, mai-juillet 1968, p. 6.

183 Un dossier dans les archives de Miette Pirard confirme sa participation à cette commission mixte : CARHOP, Inventaires d'archives, n°30, n°132.

184 Le formulaire de l'enquête se trouve dans le dossier en question., cité ci-dessus mais je n'ai pas trouvé de publication des résultats qui ont cependant fait l'objet d'un exposé le 5 octobre 1968 lors de la proclamation du *Statut*.

fera « son » œuvre, en remerciant : « *nos militantes, notre Service d'Etudes, les membres de la Commission du Statut, le Bureau de la CSC et les cadres du mouvement, les artistes qui ont réalisé le jeu scénique sous la régie de Nest Jansen et Jef Vandensande* ».

Avant d'en exposer le contenu,¹⁸⁵ voici ce qu'en écrit le rapporteur : « ... nous voulons d'abord répondre à la question de savoir ce que **nous** voulons que soit ce statut », écrit-il, « *Le Statut de la Travailleuse, c'est le statut des femmes qui travaillent au bureau, à l'atelier, à l'usine, dans le secteur privé et dans les services publics ; c'est la projection de ce que la CSC souhaite et veut pour elles* ». ¹⁸⁶ Il commente les trois volets du texte : *la travailleuse est un travailleur à part entière ; la travailleuse est une femme à part entière, la travailleuse est une citoyenne à part entière*. Il en publie le texte complet. Au cours des débats, nous découvrons les interventions de Mariette Raway¹⁸⁷, Maria Cloostermans, Etienne Van Damme, ainsi que la Résolution du Congrès à son sujet.¹⁸⁸ La CSC a assuré une très large diffusion à ce *Statut* qui sera repris in extenso dans ses diverses publications.

Le *Service Syndical Féminin* consacre plusieurs articles de *Femmes au Travail* à ce *Statut*. Le numéro de juillet, annonce qu'un tel *Statut* est en préparation. Définit un statut : un ensemble de préceptes, lois, conventions qui fixent la situation

185 Voir Annexe n°4, p. 274.

186 C'est nous qui soulignons en gras..., CSC, *Rapport d'activité 1966-1968*, p. 106 ; dans le *Statut* il est précisé : « **Pour cela, la CSC, veut pour elles...** ».

187 L'intervention de Mariette Raway, résumée dans le compte rendu des séances est présentée intégralement dans *Femme au Travail*, n°9, octobre-décembre 1968, p. 17-18.

188 CSC, *Rapport d'activité 1966-1968*, p. 106-112 ; CSC, *XXIVème Congrès 1968, Compte rendu des séances*, p. 10-11, *Résolutions*, p. 72. Voir Annexe 4, p. 274.

légale d'une certaine catégorie de personnes. Il faut dans une perspective dynamique fixer les buts à atteindre. Pourquoi un tel statut ? Nous voulons l'égalité mais nous ne pouvons plus rêver, une dure expérience... Ensuite l'article décrit le processus d'élaboration. Au cours des mois d'avril et mai un projet de statut a été envoyé à toutes les fédérations pour être soumis à l'avis des militantes, enfin le 18 mai la *Commission Consultative Féminine* a été convoquée pour apporter les retouches finales, ensuite le texte [sera] soumis au Bureau de la CSC, enfin la proclamation du *Statut* se fera au cours d'une journée festive grandiose (5 écrans, danses, témoignages, chants...) rassemblant quelque 1.200 militantes qui proclameront qu'elles veulent que la travailleuse soit un travailleur à part entière, une femme à part entière, une citoyenne à part entière. Enfin, le texte complet du *Statut* est publié dans le n°9 de *Femmes au Travail*. La description de la journée de proclamation permet de participer à l'émotion vécue par les 1200 militantes. Journée des trois S : Succès, Statut, Suite. « *Les moments d'intense émotion, qui nouent les gorges et arrachent les applaudissements, quand le statut de la travailleuse est proclamé comme une libération, quand le jeu d'assemblage du statut marque la participation de tous, quand le président prononce son discours, réaliste et progressiste, et quand les danses éclatantes de joie, de force et d'harmonie expriment et façonnent les sentiments du public* ». ¹⁸⁹ Les deux responsables du *Service Syndical Féminin*, Miette Pirard et Sara Masselang ¹⁹⁰ se sont chaleureusement adressées au public où figurent non seulement

189 Ce texte a été repris par M.-Th. Coenen, dans le recueil de documents 2, n°18 qui accompagnent *Syndicalisme au féminin. Outils pédagogiques*, 9, Le Mouvement Ouvrier en Belgique, éd. CARHOP et FEC, Bruxelles, 1990. Je le reprends ici pour qu'on puisse comparer le *Statut* et les *Résolutions* du Congrès.

190 Photo dans *Femme au Travail*, n°9, octobre-décembre 1968, p. 12.

les dirigeants et cadres de la CSC mais aussi des délégations de pays étrangers et d'institutions internationales (C.I.T.).

Pour assurer une large diffusion de ce *Statut*, le *Service Syndical Féminin* a organisé, à partir du mois de novembre 1968, un concours « Vrai ou Faux » qui a parcouru toutes les fédérations et a été doté de nombreux prix. Les principales gagnantes sont mentionnées dans « *Femmes au Travail* ». ¹⁹¹

Miette Pirard était très heureuse du résultat. Elle qui venait d'entrer à la CSC, non seulement pour travailler à ce *Statut* mais aussi pour s'occuper de la partie francophone des militantes, y trouvait comme une charte, un guide de conduite, « *un programme audacieux et réaliste qui va guider l'action des centrales professionnelles et de la confédération syndicale chrétienne, au bénéfice des femmes, dans les semaines, dans les mois et dans les années à venir* ». Elle savait qu'à l'avenir ses propres initiatives pouvaient mais devaient aussi se situer dans le contexte de ce *Statut*.

Deux anciennes revendications de la CSC ne figurent pas dans le *Statut* : l'allocation pour la mère au foyer et l'obligation d'assurer aux femmes le « libre choix » de rester à la maison ou d'aller travailler. ¹⁹² Pourtant, au cours des débats, plusieurs Fédérations (Anvers, Eeklo, Limbourg, Malines) avaient tenté de les faire réinsérer. Louis Dereau, Secrétaire général, qui avait présenté le rapport et dirigeait les débats leur avait répondu : « *En ce qui concerne l'indemnité de la mère au foyer, un problème*

191 *Femmes au Travail*, n°9, octobre-décembre 1968, p. 4-6.

192 Souvent le « libre choix » ouvre la porte à une revendication en faveur de la femme au foyer.

*financier se pose. Il faut trouver l'argent, soit dans les cotisations du secteur allocations familiales de la sécurité sociale ou ailleurs par la solidarité générale [...] Une autre possibilité est de voter au parlement une loi instaurant l'indemnité, en laissant ainsi au gouvernement le soin de trouver le financement. [...] La CSC ne laisse cependant pas tomber le problème ».*¹⁹³

Ce *Statut* marquait une petite victoire pour l'intervention que Miette avait faite au Congrès de 1966, en précisant : « *un statut de la travailleuse adapté à l'évolution économique et sociale actuelle* ». Mais c'était une victoire provisoire, car l'année suivante se tiendra un Congrès ordinaire au cours duquel sera abordé « *La mère dans la politique familiale* » avec le retour du thème de l'allocation à la mère. Le SSF ne se méfie pas assez...

Miette Pirard voit surtout ce qui est positif dans ce *Statut*, comme l'affirmation nette du droit au travail pour les femmes, droit qui s'ancre désormais dans un arrêté sur le Travail des Femmes, l'A.R. n°40 du 24 octobre 1967¹⁹⁴ qui interdit toute forme de discrimination basée sur le sexe, l'état civil et la situation familiale. Dans son rapport d'activité 1966-1968, la CSC présente longuement cet A.R. Il avait été soumis aux permanentes et militantes de la *Commission Consultative* et celle-ci avait remis à la CSC un avis qui avait été transmis au CNT (Conseil National du Travail).¹⁹⁵ C'est une des rares manifestations de l'impact de la *Commission Consultative* sur le Bureau de la CSC. « *Femmes au travail* » le souligne avec satisfaction. Le *Statut* fait aussi des

193 CSC, *XXIVème Congrès, 1968, Compte rendu des séances*, p. 13-14 et 23-24.

194 Le texte complet en est publié et commenté dans « *Femmes au travail* », n°7, 1968, p. 3-27.

195 CSC, *Rapport d'activité 1966-1968*, §3 La nouvelle réglementation sur le travail féminin, p. 151-153.

propositions, jusque là inédites, comme la réforme des régimes matrimoniaux.

Toutefois, si on compare ce que Miette attendait d'un tel *Statut* (voir le n°8 de *Femmes au Travail*) avec ce qui s'y trouve finalement (dans le n°9), on déchanté un peu. Ainsi, au sujet de l'égalité de rémunérations, sujet fondamental pour le *Service Syndical Féminin* et pour toutes les militantes, Miette Pirard rappelle ce qu'on en attendait :

- *quelles sont les causes de cette situation ?*
- *les organisations syndicales ont-elles été assez vigilantes ?*
- *les femmes ont-elles suffisamment manifesté leur combativité ?*
- *ont-elles eu l'occasion de participer aux pourparlers, de faire entendre leur opinion ?*
- *les militants et militantes sont-ils spécialement préparés pour discuter en toute connaissance de cause ?*
- *quels moyens pourrait-on envisager pour faire davantage avancer la solution de ce problème ?*¹⁹⁶

Or, le *Statut* se contente de réaffirmer les principes généraux défendus de longue date par la CSC¹⁹⁷: appliquer la Convention n°100, établir dans les conventions collectives les mêmes classifications, salaires de base, systèmes de calcul, avantages contractuels. Il est vrai que la CSC ne préconise plus un salaire minimum différent pour les femmes et pour les hommes comme elle le faisait encore en 1958 et qu'une nouvelle rubrique fait son apparition : l'égalité dans l'octroi des avantages contractuels.¹⁹⁸

196 *Femme au Travail*, n°8, mai-juillet, 1968, p. 8.

197 Le titre du paragraphe note : « ... de valeur égale et non exclusivement pour un travail identique » or, depuis 1919, il est toujours question d'un travail de valeur égale...

198 Signalons à cette occasion le dossier que soulevait le rapport d'activité 1964-1966 au sujet des avantages extralégaux réservés aux travailleurs syndiqués.

Le *Statut* se prononce aussi pour l'égalité dans les prestations sociales avec la suppression de discriminations basées sur le sexe (montants forfaitaires), égalité dans les allocations de chômage. Concrètement, il prône une même et unique définition du « chef de famille ». Or, ce sujet n'a toujours pas évolué alors qu'il se trouve sur la table des revendications des militantes depuis si longtemps.

Même remarque pour la revendication des militantes sur l'intégration des femmes dans les organisations syndicales. Le texte du *Statut* en est toujours au « bon vouloir ». La CSC s'en préoccupe... C'est oublier que déjà à la *Commission Consultative Féminine* d'octobre 1966, les déléguées avaient dit à propos de cette 'préoccupation' : « ... cela ne suffit pas, [...] Ce que les militantes veulent c'est d'être assurées de pouvoir prendre leurs responsabilités partout où les décisions sont prises, à tous les échelons du mouvement syndical, même s'il faut pour cela modifier les statuts de l'organisation ». ¹⁹⁹

La mise en œuvre des revendications du *Statut* sera suivie avec attention tant par la CSC que par le *Service Syndical Féminin*. Le XXVème Congrès de la CSC consacre plusieurs pages au *Statut*. Il mentionne l'évolution spontanée des orientations professionnelles (enseignement, ONEm), l'intervention de l'ONAFTS qui octroie la même allocation au garçon qu'à la fille qui reste au foyer jusqu'à ses 25 ans pour seconder la mère

Cela concernait quelque 875.115 travailleurs en 1966 pour l'ensemble des secteurs ayant répondu. Ces avantages concernent parfois seulement le paiement de la cotisation syndicale, parfois des compléments aux allocations de chômage ou aux indemnités d'incapacité, parfois d'autres suppléments. Y figurent de nombreuses discriminations entre hommes et femmes. CSC, *Rapport d'activité 1964-1966*, p.150-165.

199 *Femme au Travail*, n°3, octobre-novembre, 1966, p. 16.

travailleuse ou le père veuf. Du côté de l'assurance chômage, des progrès ont été accomplis pour unifier la notion de « chef de ménage » mais les discriminations entre hommes et femmes subsistent. Le rapport d'activité du Congrès reconnaît qu'il y a peu de progrès dans l'égalité des rémunérations et trop peu de progrès pour l'intégration des femmes dans les organisations syndicales.²⁰⁰

Dans les faits, deux ans après l'adoption du *Statut de la travailleuse*, la CSC s'est contentée de quelques mini-retouches : Sara Masselang et Miette Pirard sont devenues membres effectives du Bureau, en tant que représentantes féminines. Elles peuvent représenter la CSC au Conseil Supérieur de l'Enseignement technique (M.P.), au Conseil Supérieur de la Famille (S.M. effective et M.P. suppléante), au conseil de la Confédération Mondiale du Travail (S.M.) et comme suppléante au Conseil Supérieur du Troisième Âge (S.M.)

Par ailleurs, en présentant son programme pour les élections sociales de 1971, la CSC fait une distinction entre « programme général » et programme des « groupes spécifiques », soit les jeunes, les femmes, les immigrés. Dans le « programme général » figurent le salaire mensuel intégral garanti et le maintien de la liaison des salaires à l'index²⁰¹ mais pas l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, alors que cette revendication figure en première ligne dans les revendications des femmes et en deuxième ligne dans celles des jeunes.

200 CSC, *XXVème Congrès, Rapport d'activité 1970-1972*, p. 210-214.

201 Rappelons que la CSC recommandait que toute mesure concernant les salaires devrait s'accompagner d'une mesure visant à réduire l'écart entre hommes et femmes...

De son côté, le *Service Syndical Féminin* fait un constat beaucoup plus sévère sur le suivi des engagements par et pour le *Statut*. La *Commission Consultative Nationale* d'octobre 1971 est placée sous l'interrogation : « *Une voix dans le désert ?* »

- Salaire : homme-femme – salaire inégal pour travail égal ;
- Allocations de chômage : homme-femme – allocations de chômage inégales pour les mêmes catégories ;
- Chef de ménage : le travailleur qui a une femme ménagère à charge est chef de ménage ; le veuf (ou la veuve) ayant deux enfants et des parents infirmes à charge n'est pas toujours certain de l'être !

Lors de cette réunion annuelle, Sara Masselang dresse le nombre de plaintes pour discriminations en matière de chômage déposées contre l'ONEm, mais reconnaît que, grâce à l'action de la CSC, les travailleuses qui accouchent ont obtenu le droit au salaire mensuel garanti pour la première période de leur congé de maternité.

De son côté, Miette Pirard, fidèle à l'idée que les travailleuses ont, elles aussi, le droit de définir ce qu'est une politique familiale, elle rappelle le point de vue des femmes sur l'utilisation des réserves de l'ONAFST pour le *Fonds des Équipements et Services Collectifs*.²⁰² Dans un premier temps, ces réserves ont servi à

202 Voir, p. 193 le chapitre consacré à ce sujet. Dans les années '70, les recettes de la branche des allocations familiales étaient devenues nettement supérieures aux dépenses. La cause, jamais explicitement avouée, provenait des ménages de deux travailleurs qui payaient deux fois les cotisations mais ne percevaient qu'une fois les allocations familiales. Ce qui nous a fait écrire plus tard que, depuis la création en 1930, de cette assurance obligatoire, les mères travailleuses avaient toujours cotisé à fonds perdus : Hedwige Peemans-Pouillet, *Une page d'histoire : du « salaire familial » aux allocations familiales. Articulation entre salaire et sécurité sociale*, dans *Un bon mari ou un bon salaire ?... Recueil*, éd. Université des Femmes, 2009, p. 531-553.

accroître les allocations familiales, ensuite on a décidé de créer un *Fonds d'équipements collectifs* doté de 500 millions de francs. Miette décrit les discussions institutionnelles qui empêchent d'avancer. L'interpellation était si vive que le président de la CSC, Jef Houthuys qui assistait toujours à cette séance annuelle, intervint pour nier avoir voulu faire passer les majorations d'allocations familiales avant le développement des équipements collectifs.²⁰³

Pour mieux comprendre la persistance de ces blocages entre le SSF et la CSC, il faut abandonner la traditionnelle papote sur l'absence de femmes dans les instances de la CSC. C'est plus grave. Dès l'après-guerre, celle-ci avait présenté des statistiques sur le travail et les rémunérations des femmes ; apparemment, elle soutenait le principe « *À travail égal, salaire égal* », mais y voyait parfois le risque que les femmes ne trouvent plus d'emploi, parfois celui d'attirer encore plus de femmes sur le marché du travail ; elle ne voit pas comment articuler le principe du « *salaire individuel* » avec celui du « *salaire familial* » qu'elle préfère.

En 1947, elle a créé le *Service Syndical Féminin*. En 1966, son Congrès ordinaire adopte la Résolution sur « *La femme dans le mouvement syndical* ». En 1968, elle adopte solennellement le « *Statut de la Travailleuse* ». Son Congrès « *décide de ratifier le Statut de la Travailleuse, [...] de l'inscrire à son programme et de tout mettre en œuvre pour en assurer la réalisation* ».²⁰⁴ Mais avant le vote de cette Résolution, le Secrétaire général Louis Dereau, rapporteur du Congrès, avait souligné que la CSC ne laissait pas tomber le problème de l'indemnité pour la mère au

203 *Femmes au Travail*, n°16, 1972, p.3-6.

204 CSC, *XXIVème Congrès, Compte rendu des séances*, p. 72.

foyer ; cette promesse s'était traduite par une Résolution dans le passage consacré aux allocations familiales chargeant le Bureau d'étudier le « statut de la mère au foyer ».

Ainsi, en ce qui concerne la CSC, nous avons évoqué la construction sociale de son *étonnement* répétitif qui ne repose pas sur l'*ignorance* concrète des faits. Elle relève plutôt de la mise en scène d'un discours d'attentisme. Souvent, l'évocation d'une mesure positive pour les travailleuses est suivie d'une proposition en faveur des femmes au foyer rappelant que, pour la CSC, la toile de fond reste la mère, épouse au foyer, assumant exclusivement et pleinement son rôle d'éducatrice et de ménagère tandis que la « travailleuse » n'est qu'une broderie qui ne doit pas perturber l'image de fond.

Chapitre 7

« La mère dans la politique familiale » (1969)

« La politique familiale » (1971)

Ainsi en est-il du Congrès ordinaire de 1969 consacré en partie à la « *Mère dans la politique familiale* ». Ce Congrès est organisé immédiatement après l'adoption, du « *Statut de la Travailleuse* » par le Congrès précédent. Nous l'avons dit, c'est Louis Dereau, Secrétaire général, qui pilote la préparation de cette partie du Congrès et en sera rapporteur. Le dossier préparatoire²⁰⁵ est rédigé sous forme de questionnements : « *Allocation à la mère-éducatrice ? Oui ou Non ? Faut-il rétablir une « prime pour la mère au foyer ?* ». La CSC s'interroge.

205 Sans doute rédigé par Bob Iliaens, membre du Service d'Étude de la CSC et Secrétaire fédéral de Malines, à qui sera confiée la présidence de la séance au Congrès. CSC, *Pensions. Allocation à la mère-éducatrice*. Carrefours A & B, préparation au Congrès CSC 1969.

Il commence par faire un historique de l'« ancienne prime de la mère au foyer » qui remontait aux « allocations compensatoires » attribuées au cours des années 1945 à 1949, par le *Fonds du rééquipement ménager des salariés*. Ce Fonds était alimenté par l'obligation faite à l'employeur de prélever une cotisation de 1,5 % sur le salaire des travailleurs. Lors de la fermeture de ce Fonds, ces allocations compensatoires ont été incorporées aux allocations familiales, d'abord au bénéfice de la mère qui élève elle-même ses enfants (1950-1951), puis remplacées par l'allocation spéciale de la mère au foyer (1951-1955). L'allocation compensatoire était d'abord forfaitaire puis majorée en fonction du nombre d'enfants. Au moment de sa suppression en 1955, on comptait au total 726.444 familles de salariés avec 1.265.568 enfants ; 73,7% des familles de salariés avaient droit à cette allocation extra-légale et 26,3% n'y avaient pas droit parce que la mère exerçait une activité professionnelle. En 1955, le gouvernement avait supprimé l'allocation de la mère au foyer et l'avait remplacée par une majoration des allocations familiales en fonction de l'âge des enfants.²⁰⁶

Le dossier préparatoire²⁰⁷ entame son analyse par les propositions des divers mouvements sociaux : le MOC, la KAV, la LOFC, la Ligue des Familles Nombreuses, les Femmes Prévoyantes Socialistes. Il procède ensuite à des estimations budgétaires pour deux catégories de revenus de ménages modestes selon le nombre de leurs enfants et en évalue le coût à mettre à charge de

206 Cette présentation de l'histoire de l'allocation de la mère au foyer est un peu biaisée. Pour une approche plus critique à partir de l'histoire des allocations familiales, voir Margo De Koster, *Cher enfants. Les allocations familiales en Belgique, 1921-1945*, [trad. du Néerl.], Lannoo/ACAF, 2001.

207 CSC, *Congrès Ordinaire (25 Octobre 1969). La Mère dans la Politique familiale*, p. 4-7. CSC, *Bulletin*, n°72-73, 31 Octobre 1969, p. 1-14. *Femmes au Travail*, n°12, janv.-févr. 1970, p. 16-20.

la répartition nationale. Enfin, une série de questions posées aux militants par l'intermédiaire des Fédérations et des Centrales : au total 2.400 militants ont répondu, dont 1.250 ouvriers manuels adultes, 400 employés, 300 agents du secteur public, 340 femmes, 40 jeunes filles, 70 jeunes gens.²⁰⁸

La CSC reconnaît que, dès son instauration, l'allocation de la mère au foyer avait fait l'objet de critiques : « *Le fait qu'elle était réservée aux mères qui n'exerçaient aucune activité professionnelle, quel que soit le revenu du ménage, alors qu'elle était refusée aux familles à revenu modeste pour la seule raison que la mère exerçait une activité professionnelle, parfois dans des circonstances difficiles, constituait la pierre d'achoppement* ». ²⁰⁹ La lecture des avis des militants révèle que ceux qui préconisent l'octroi d'une allocation à la *mère au foyer* veulent désormais qu'on tienne compte du niveau des revenus des salariés. Pour un certain nombre, que la mère travaille ou non, c'est le niveau des revenus du ménage qui doit déterminer l'octroi d'une allocation complémentaire. Le montant éventuel de celle-ci, l'âge et le nombre des enfants sont aussi discutés. Les débats en séance publique sont houleux ; 27 intervenants sont tantôt applaudis, tantôt hués. Finalement, Louis Dereau soumet aux congressistes un projet de Résolutions, qu'il faudra encore modifier avant d'adopter le document que nous résumons ainsi : il faut relever les allocations familiales jusqu'à la couverture des frais réels d'entretien et d'éducation des enfants ; toutes les réserves disponibles de l'ONAFTS doivent être consacrées *uniquement* à cette augmentation. En complément,

208 Il ne s'agit nullement d'un échantillon mais de réponses bénévoles des militants, dont la répartition en fonction du statut, du sexe et de l'âge a été faite à postériori.

209 CSC, *Congrès Ordinaire (25 Octobre 1969). La Mère dans la Politique familiale*, p. 3.

il faut instaurer à court terme une allocation substantielle aux mères ou personnes assimilées, prioritairement pour les familles dont les besoins sont les plus importants en tenant compte des revenus et charges du *ménage*.²¹⁰

Deux idées contradictoires se croisent dans le document : il s'agirait de « *garantir à la mère une réelle liberté de choix entre sa mission d'éducatrice de ses enfants au sein de son foyer et le cumul de cette mission avec le travail rémunéré à l'extérieur* ». ²¹¹

Le *Service Syndical Féminin* qui n'avait pas été consulté en tant que tel, s'était préparé à « faire face » au cours de la réunion de la *Commission Consultative Féminine* du mois de septembre à laquelle participaient non seulement 78 déléguées mais aussi une vingtaine de dirigeants de la CSC et, comme toujours, son président, Jef Houthuys. À la fin de la réunion, la *Commission* avait adressé une motion au Bureau de la CSC. Elle y définissait ses positions au sujet du thème du Congrès et incitait ses militantes à participer aux discussions qui auront lieu au sein des Fédérations et Centrales. Ainsi tout le monde est au courant des positions du *Service Syndical Féminin* même si son avis n'a pas été demandé officiellement : « *En ce qui concerne la mère dans la politique familiale, la Commission estime que l'octroi de l'allocation de la mère ne doit pas être conditionnée par le critère d'une occupation professionnelle ou non, mais bien selon les charges et les ressources familiales. Elle souhaite qu'en plus de l'octroi de l'allocation à*

210 Peu importe qu'il y ait un ou deux contributeurs aux ressources du ménage.

211 Le sens de cette Résolution a été profondément modifié au cours du débat. En effet, la proposition initiale déposée par Louis Dereau était : « *il s'indique de garantir à la mère une réelle liberté de choix entre sa présence au foyer et le travail rémunéré à l'extérieur* ». CSC, **Congrès Ordinaire 1969, Projet de Résolutions**, p. 4.

la mère, un ensemble de mesures soient examinées dans le cadre d'une politique familiale globale, entre autres : la maternité fonction sociale, les interruptions de carrière et le recyclage, les absences pour circonstances familiales, les équipements sociaux, une distribution équitable des allocations familiales ». ²¹² Dans le même numéro de *Femmes au Travail*, publié au début de 1970 figure, sous le titre « *Le Congrès a voté... une allocation à la mère éducatrice* », le compte rendu de ce Congrès y compris son décor et son ambiance (*...les femmes se comptent, les hommes se rencontrent avec joie...*), ses acteurs, ²¹³ puis le déroulement particulièrement animé de la discussion. Le rôle de Miette Pirard est ainsi décrit : « *Miette Pirard, responsable wallonne du service féminin, vigilante, aux aguets ; son œil d'aigle fouillant la salle, auscultant les intentions de chacun ; sa figure très mouvante exprimant indiscrètement toutes ses impressions* ». De son côté, Sara Masselang apparaît moins tendue, elle est confiante dans la préparation des militantes à ce Congrès. Peut-être aussi parce que, parmi les avis recueillis par la CSC pour préparer ce Congrès, celui de la K.A.V. dans « *De vrouw nu : een nieuw statuut* » était proche de ce qui allait être adopté par le Congrès, alors qu'au contraire, du côté francophone, Louis Dereau, Secrétaire général de la CSC et rapporteur, était connu pour ses positions en faveur de l'allocation pour la mère au foyer. Or, à la surprise générale, à la suite des débats, Louis Dereau, convaincu ou démocrate, finit

212 *Femmes au Travail*, n°12, janv.-mars, 1970, p. 2-5.

213 L'auteur de l'article note que la moyenne d'âge est assez jeune, les plus âgés sont au carrefour sur les pensions, que les femmes sont présentes, pas assez nombreuses (*les hommes des centrales et des fédérations gardent-trop- jalousement les mandats et les répartitions ne sont pas équitables*) mais qu'elles sont bien décidées à représenter les 180.000 femmes affiliées à la CSC et à défendre leurs intérêts... *Femmes au Travail* n°12, janvier-mars 1970, p. 16-20.

par voter avec la majorité : « *Quand le plus ardent défenseur d'une allocation à la mère au foyer vota avec la majorité, une allocation à la mère tout court !* », peut-on lire dans *Femmes au Travail*.²¹⁴

Miette Pirard a toujours éprouvé et manifesté une grande satisfaction d'avoir réussi par son action préventive auprès des militantes à faire adopter une allocation pour toutes les mères au lieu d'une allocation pour les seules mères n'exerçant pas d'activité professionnelle ce que souhaitaient un grand nombre de cadres et décideurs de la CSC. Plus tard, au cours de discussions informelles, Miette observait encore que la revendication d'une allocation substantielle pour toutes les mères en avait rendu le financement quasi impossible.

Comparons une fois encore, les positions formulées par la *Commission Consultative Féminine* avec les Résolutions formulées par le Congrès. La *CCF* demandait une allocation pour toutes les mères, sans référence au travail professionnel de la mère mais sous conditions des ressources et des charges familiales. C'est ce qu'adopte le Congrès. Par contre la *CCF* demandait aussi explicitement d'adopter les mesures qu'on appelle désormais les « équipements socio-collectifs ». Or, le Congrès affirme explicitement que toutes les réserves disponibles de l'ONAFTS doivent être consacrées *uniquement* à l'augmentation des allocations familiales des enfants. Ce qui signifiait d'une part, qu'une allocation à la mère éducatrice devrait dépendre d'un nouveau financement moitié sécurité sociale, moitié public et d'autre part, que la question des équipements socio-collectifs était provisoirement évacuée et renvoyée à un comité d'étude sur l'ensemble de la politique familiale.

214 *Femmes au Travail* n°12, janvier-mars 1970, p. 19.

L'idéologie du « libre choix » n'a pas encore dit son dernier mot. Au Congrès ordinaire de 1971 dont une partie était consacrée à la politique familiale de la CSC, le dossier préparatoire et les propositions de Résolutions tapent une nouvelle fois sur le clou.²¹⁵ Les notes introductives et préparatoires rappellent : « ... et le principe de la liberté de choix de la mère de combiner sa tâche éducative avec une activité professionnelle, sans qu'elle doive en subir les inconvénients financiers », puis plus loin : « pour concrétiser cette liberté de choix offerte à la mère, la politique familiale doit viser à supprimer tous les obstacles qui empêchent les mères en général et la mère d'enfants en bas âge en particulier, de choisir entre le travail au foyer et le travail hors de la maison » et les notes de poursuivre : « Les propositions tendant à concrétiser cette liberté de choix sont connues en théorie [...] et constituent un paragraphe du statut social de la mère qui doit être élaboré progressivement :

– une allocation de soins ou socio-pédagogique [...]
– adaptation de la législation sociale en vue de pouvoir concilier sa responsabilité maternelle avec son activité professionnelle : du travail à mi-temps, recyclage pour les mères désireuses d'exercer une activité professionnelle, reprise du travail, maintien du droit à la pension... ».²¹⁶

Ce même document poursuit, cette fois, par un exposé sur les besoins et disponibilités en matière d'équipements collectifs : il recense 270.000 enfants dont la mère travaille dont 70.000 sont âgé de moins de 3 ans.

– Les 78 crèches qui existent peuvent accueillir 4.049 enfants de

215 La CSC se dit entièrement sur la même longueur d'onde que le MOC ; mais ce Congrès ne donnera pas lieu à l'adoption de Résolutions.

216 CSC, *Congrès Ordinaire, 1971, Notes introductives aux Résolutions*, p. 3-4.

0 à 3 ans. L'insuffisance ne serait pas due au manque de *subside pour la création* mais à un fonctionnement déficitaire. Le personnel coûte cher, le prix d'une journée d'accueil est très élevé, si bien que *les subsides sont insuffisants*.

– Les *jardins d'enfants* : 155 sont reconnus par l'O.N.E., on en ouvre quelque 20 par an...

– Les *gardiennes d'enfants* : il y a ± 2.813 gardiennes reconnues par l'O.N.E. qui gardent entre 5.600 à 6.200 enfants. Beaucoup de gardiennes ne sont pas reconnues. Il n'y a aucun subside pour cette forme d'accueil d'enfants.

– Les *aides familiales* : l'intervention de l'État correspond à 75% de la différence entre la participation de la famille aidée et le coût réel. Le salaire des aides familiales est beaucoup trop bas.

Suivent tout un ensemble de questions sans solution ou sans accord possible : *Quelles sont les priorités à respecter en utilisant les fonds disponibles pour les équipements collectifs ? [...] Un Fonds pour équipements collectifs a été créé auprès de l'ONAFTS. [...] Comment ce fonds doit-il utiliser son argent ? [...], et cetera...*²¹⁷

Nous voyons, cette fois encore, un de ces discours freinateurs, qui accumulent des montagnes de pseudo-questions afin de retarder la mise en application d'une revendication des travailleuses.

La référence si fréquente au « libre choix » pour les femmes d'aller travailler ou de rester au foyer est moins anodine qu'on ne croit. Reconnaître aux femmes la liberté de choisir leur mode de vie, va de soi. Inutile donc de l'affirmer sur tous les toits. Or, le discours social chrétien, comporte l'intention d'accorder aux femmes (ou à leur mari) des avantages suffisants pour les dissuader d'aller

217 CSC, *Congrès Ordinaire, 1971, Notes introductives aux Résolutions*, p. 5-7.

travailler. En leur for intérieur, les femmes pensent « si j'allais travailler au lieu de rester au foyer aurais-je plus que ce dont je dispose actuellement grâce au mariage ? ». Les propositions sociales-chrétiennes veulent procurer aux femmes au foyer des avantages monétaires et sociaux tels que, par comparaison, la rémunération de leur travail professionnel cesse d'être attrayante surtout pour celles qui ont des bas salaires et des conditions de travail difficiles. L'allocation de la *mère* au foyer, voire de la *femme* au foyer, a été abandonnée, suite à une décision gouvernementale, mais est remise sur le tapis et, cette fois, revendiquée pour toutes les mères, qu'elles travaillent ou non, du moins pour celles dont les revenus familiaux sont bas et les charges familiales élevées. Cette forme de transaction imputable aux femmes du SSF ne calme pas le discours social chrétien dominant qui veut avantager les femmes au foyer.

Ce discours traditionnel va se réfugier et se renouveler dans la lente mais profonde *familialisation* de la sécurité sociale... Des *droits dérivés* du mariage sont accordés à la femme au foyer elle-même et des *droits dérivés* du mariage sont accordés aux titulaires qui ont un(e) conjoint(e) à charge, et cela au moment même où sont réduits les *droits directs* qui découlaient du travail professionnel des travailleuses mariées.

En effet, les femmes mariées perdent par leur travail professionnel, des droits et avantages liés par ailleurs au mariage/cohabitation.²¹⁸ Ces pratiques ont fini par dénaturer la sécurité sociale tout en coupant, pour les travailleuses, le lien entre le

218 Un exemple : la pension de survie d'une travailleuse est calculée de manière nettement plus désavantageuse que la pension de survie d'une femme au foyer.

travail professionnel et la solidarité sociale ou entre autonomie personnelle et responsabilités sociales.

Donc, ce thème de « libre-choix » qui brille comme un miroir aux alouettes, cherche à dissuader les femmes de se présenter sur le marché du travail. Il mésestime la « réalisation de soi » que le travail professionnel, même au bas de l'échelle sociale, représente pour les femmes et affiche un certain mépris pour les femmes qui se contenteraient d'une allocation quelconque. Il conforte les femmes sur leur *rôle prioritaire*, celui de l'éducation des enfants et du ménage.

Ces dispositions des deux derniers Congrès de la CSC creusent ainsi des failles dans la sécurité sociale : une faille, c'est d'introduire des conditions de ressources pour l'octroi de certaines allocations sociales qui mine le principe des assurances sociales qui lient le droit aux cotisations. L'autre faille, c'est est la césure entre l'individu qui cotise et ouvre le droit et le ménage sur lequel repose l'enquête sur les ressources. Plus loin nous reviendrons sur le thème de la « *maternité comme fonction sociale* » auquel Miette Pirard était très attachée.²¹⁹

219 Intervention de Miette Pirard, à la journée d'étude « *La femme et la sécurité sociale* » du 6 mai 1971, dans *Femmes au Travail*, n°15, juillet-septembre, p. 10-11.

Chapitre 8

*La « place des femmes dans le syndicat »*²²⁰

Le Service Syndical Féminin : un « groupe spécifique »²²¹

Depuis longtemps, les responsables et militantes du *Service Syndical Féminin* demandent d'être intégrées à part entière dans toutes les instances de leur organisation syndicale. Sous la rubrique : « *Nous voulons être intéressées activement à l'activité syndicale* » figurait déjà tout un ensemble de résolutions lors du *Rassemblement de Malines* de 1960. Parmi celles-ci : « *de créer*

220 Quand on évoque la question de « la place des femmes dans le syndicat », on fait comme si elles allaient « apparaître » au Syndicat. En fait, il s'agit d'une « réapparition » car lors de sa fondation en 1886, l'« *Antisocialistische Katoenbewerkerbond* », maison-mère de la CSC, le groupe des fondateurs comportait 37 % de femmes !

221 Aujourd'hui du côté francophone, il s'agit des « *Femmes CSC* ».

*dans les Centrales occupant beaucoup de personnel féminin une commission féminine avec voix consultative dans toutes les questions relatives à l'action et à la propagande syndicale auprès des travailleuses... [...] ; de créer une Commission nationale avec voix consultative pour toute question ayant trait aux travailleuses sur le plan professionnel... ».*²²²

En 1968, le *Statut de la Travailleuse* voulait : « Une intégration réelle des femmes dans les organisations syndicales par :

- une participation effective à la vie et à l'action syndicale ;
- une représentation adéquate dans toutes les instances où se prennent les décisions ».

²²³

En juillet 1973, Miette Pirard entame une réflexion de fond sur la question de la « *place des femmes dans le syndicat* ». Elle commence par rédiger une note schématique sur le *Service Féminin* où elle écrit : « *Les manifestations et mouvements féminins et féministes de toutes tendances démontrent bien qu'il existe une situation particulière dont les femmes ont pris conscience* ».²²⁴ Ce serait une erreur de l'organisation syndicale de ne pas y être attentive et de croire que le problème n'existe que dans la tête de quelques intellectuelles et que les travailleuses ne se sentent pas concernées. Celles-ci vivent des situations d'infériorité et de surexploitation auxquelles l'organisation syndicale doit faire face. Et de rappeler les aspects les plus voyants de cette situation :

- salaires plus faibles
- accès limité à la promotion

222 Voir Annexe n°1, p. 265.

223 Voir Annexe n°4, p. 274.

224 Photocopie des Archives Miette Pirard, en dépôt chez HPP, doc. dactyl. *MP/CB, juillet 1973, Note schématique...* p.1.

- grande vulnérabilité à la conjoncture économique, d'où chômage féminin
- inadaptation de l'enseignement technique et professionnel
- femmes, principalement occupées dans des emplois d'exécution et non qualifiés
- cumul des tâches professionnelles et familiales d'où double journée de travail...²²⁵

De son côté, la CSC se plaint régulièrement de la participation trop restreinte des femmes à l'action syndicale.

Qu'en est-il réellement ? Cette participation est en progrès comme le montrent les résultats des élections sociales de 1971, mais la participation des travailleuses n'est effective qu'au niveau des entreprises, elle diminue dès que les responsabilités se prennent hors temps de travail et disparaît au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie. Quelques chiffres qui vont des mandats dans les entreprises aux sommets de la CSC : les femmes sont à 23 sur les 510 permanents des Centrales et Fédérations, ou encore à 10 sur les 239 membres du Comité de la CSC. Ces chiffres sont révélateurs que *« quelque chose ne fonctionne pas bien dans notre machine syndicale et qu'une catégorie de travailleurs n'est pas assez associée à sa propre libération, d'abord, et au combat ouvrier global, ensuite. Car si cette situation est préjudiciable aux femmes (les problèmes féminins n'étant pas assez pris en charge, et les femmes n'étant pas entraînées à prendre leurs responsabilités), elle l'est aussi pour tous les travailleurs. Elle les prive d'un apport qui aurait pu aider à établir d'autres priorités dans le choix des revendications et des orientations ; elle laisse en friche les réserves*

225 *Ibidem*, p. 1.

*de qualités humaines de près d' un tiers du nombre total des travailleurs ».*²²⁶

Miette Pirard analyse ensuite les *freins et obstacles* à cette meilleure intégration :

- obstacles matériels : manque de temps du à la double journée, horaires et jours des réunions, moyens de déplacement...
- obstacles psychologiques :
 - caractère masculin du syndicat (public, vocabulaire, climat, préoccupations dominantes)
 - difficultés de s'insérer dans des structures établies
 - cliché culturel traditionaliste : fixe les rôles en fonction du sexe, ne situe pas les femmes dans les structures sociales et politiques, freine l'engagement des femmes, culpabilise les femmes qui feraient mieux de s'occuper de leur ménage, conforte les femmes dans un sentiment d'incapacité ou d'incompétence...
 - attitude du mari : perturbation domestique, remise en cause du rôle masculin et de la suprématie masculine
 - qualification professionnelle souvent moindre
 - mobilité professionnelle et continuité dans la tenue des mandats...²²⁷

Elle souligne aussi les *erreurs à éviter* :

- estimer qu'il n'y a pas de solution en confondant les prétextes avec les difficultés réelles
- croire qu'il n'y a pas de problème et se contenter de l'absorption passive des femmes...
- faire du paternalisme masculin
- avoir quelques femmes-otages

226 *Ibidem*, p. 2.

227 *Ibidem*, p. 3.

- faire du parallélisme : organiser des activités, réunions... « spéciales » pour les femmes

L'objectif à atteindre et la raison d'être du *Service Féminin* : c'est l'intégration des femmes dans le mouvement syndical, à ne pas confondre avec dilution, identification, assimilation, absorption... Cela suppose :

- l'exercice et le partage d'un pouvoir réel...
 - la prise en charge des problèmes vécus par les travailleuses.
- Il ne s'agit pas d'introduire un élément nouveau du genre : « maintenant on va s'occuper des femmes ». Il faut comprendre et faire comprendre que les problèmes « dits féminins » font partie de l'ensemble des problèmes de tous les travailleurs et que leur non solution entraîne un « manque » de syndicat pour un groupe déterminé de travailleurs et un risque de répercussion sur l'ensemble de la classe ouvrière (ex. égalité des salaires, maternité comme fonction sociale...).²²⁸

Elle envisage deux axes d'action :

- vers les travailleuses :
 - formation avec des méthodes adaptées visant d'une part une initiation syndicale de base d'autre part une prise de conscience des problèmes ;
 - formulation des problèmes du groupe, c'est d'abord aux travailleuses à découvrir et formuler les problèmes qu'elles vivent ;
 - propagande à prévoir auprès des travailleuses, des travailleurs et de l'opinion publique ;
 - soutien, information et coordination des militantes engagées dans les entreprises et les instances du mouvement.

228 *Ibidem*, p. 5.

- vers le mouvement syndical :
 - prise de conscience et compréhension par les collègues masculins des problèmes professionnels des travailleuses
 - étude de ces problèmes, solutions à préconiser, moyens à mettre en œuvre
 - prise en charge des problèmes féminins ou des aspects féminins de certains problèmes lors de l'élaboration des positions syndicales ; pas d'annexe ni, une fois les positions prises, d'ajout du genre : « maintenant parlons des femmes »
 - information à diffuser sur les adaptations nécessaires et les réglementations relatives à la main d'œuvre féminine
 - recherche des mesures à prendre (psychologiques, pratiques, structurelles) pour aider les femmes à surmonter les difficultés de leur intégration...

Elle présente ensuite les différentes formes de cette action :

- activités spécifiques pour les femmes.
- collaboration et aide aux organisations statutaires (Centrales et Fédérations).
- mise sur pied de groupes de travail mixtes pour étudier les problèmes et leur solution (ex. *Commission de Contact*).
- participation à des groupes de travail pour veiller aux aspects féminins d'un problème général (ex. : 3^{ème} plan, politique des revenus, politique familiale, sécurité sociale, préparation des Congrès...).
- représentation des travailleuses à des instances extérieures (ONEm, Prévoyance Sociale, MOC, Femmes FGTB, ONAFTS, etc...).
- participation aux activités internationales (CMT, CEE...).
- rédaction d'articles, de brochures, de tracts, de programmes de formation, de schémas de leçons et d'exposés, du bulletin « *Femmes au Travail* ».

Enfin, Miette Pirard passe en revue l'organisation et la structure de la CSC²²⁹ :

- peu de structuration dans les Centrales (sauf SP, CPTT, LBC qui ont une commission féminine).
- dans les Fédérations, il y a des réunions de militantes, une commission féminine et un Bureau où participent parfois des responsables de l'action femmes.
- la Commission Consultative Nationale se réunit au moins une fois par an...
- la Commission de Contact, se réunit occasionnellement.
- le collège des permanentes du Service Syndical Féminin.
- le Secrétariat national : contacts réguliers des deux responsables nationales du SSF avec R. Kuylen, responsable de ces contacts auprès du Bureau Journalier.

Pour terminer, Miette consacre un long passage au rôle des permanentes du *Service Syndical Féminin* :

- il est important d'avoir sur place en permanence quelqu'un qui soit au courant des activités et manifestations de la vie syndicale, qui puisse prévoir et saisir les occasions d'action, qui assure un accompagnement continu des militantes.
- quels sont ses rôles prioritaires ?
 - agir sur et par les militantes, surtout pas une femme « otage » mais plutôt une éducatrice de militantes :
 - découverte, visite à domicile, rencontres d'« accrochage »
 - initiatives de formation collective
 - accompagnement des militantes avant, pendant et après les activités spécifiques ou habituelles
 - contacts individuels avec les militantes

229 Nous résumons parce que l'inventaire est conforme à ce qui est décrit dans les rapports de la CSC.

- faciliter la collaboration entre les militantes et les responsables de l'action
- introduire dans l'équipe des permanentes la préoccupation des problèmes « dits féminins »
- assurer une certaine représentation au niveau régional
- collaborer aux travaux de l'équipe nationale des permanentes.

Ses conclusions sont rédigées sous forme d'interrogations. En analysant l'activité du *Service Féminin*, écrit Miette Pirard, nous pouvons affirmer qu'il assume bien son rôle vis-à-vis des militantes à propos des problèmes des travailleuses mais à l'extérieur, il est plutôt perçu comme une structure « s'occupant des femmes ».

Au sein des Fédérations, il y a parfois confusion entre ce qu'on attend du *Service Féminin* de la CSC ou ce qu'on attendrait d'un mouvement comme « Vie féminine ».

Au sein des Centrales, nous avons l'impression que le *Service Féminin* est à peine évoqué, il est rarement associé aux activités, même aux activités de formation des militantes (par ex. des journées d'étude où les permanentes jouent le rôle de chauffeur...) quand elles en sont averties.

- quels efforts faudrait-il faire pour arriver à une plus complète compréhension du rôle du rôle du S.F. et à une collaboration plus efficace avec les Fédération et avec les Centrales ?
- L'appellation « *Service Féminin* » ne crée-t-elle pas une ambiguïté et répond-elle au rôle et aux objectifs décrits ?
- Etant donné les objectifs du SF ne faut-il pas spécialiser davantage l'action de la permanente féminine ?
- Est-il souhaitable de confier à la permanente d'autres tâches

de permanent interprofessionnel ?

– Quand des impératifs budgétaires nécessitent le cumul des tâches de la permanente féminine avec d'autres responsabilités interprofessionnelles comment garantir ou sauvegarder la mission spécifique de la permanente ?

– Comment suppléer à l'absence d'une permanente féminine dans une fédération ?

– Attend-on autre chose du *Service Féminin* que ce qui est décrit dans cette note ?²³⁰

Quelques mois plus tard, Miette Pirard rédige une nouvelle « *Note sur le Service Féminin en 1974* », qui est un remaniement et résumé dactylographié de la note précédente en vue des entretiens des deux responsables du *Service féminin*, accompagnées par Rik Kuylen, avec le président Jef Houthuys. Ces entretiens se tiendront respectivement les 17 et 18 juillet 1974. Pour préparer ceux-ci nous disposons de notes manuelles rédigées par Miette, probablement pour présenter oralement la discussion. Ces deux documents sont ici traités ensemble.²³¹

Le *Service Féminin* rappelle que 27% des « syndicables » sont des femmes ; que l'objectif du S.F. est double : vers les femmes (sensibilisation, formation), vers l'intérieur du mouvement (intégration, prise en charge des problèmes, participation à tout le mouvement).

230 *Ibidem*, p. 10.

231 Photocopie des archives Miette Pirard en dépôt chez HPP, doc. dactyl. « *Note sur le Service Féminin en 1974* et document manuscrit « *Entrevue J.. Houthuys* » 17.07.74.; la p.1 indique entrevue J.H. et R.Kuylen, juillet 74, première séance; la p. 1 bis indique entrevue J.H., le 18.07.74.

Le premier de ces objectifs est, semble-t-il, bien assumé : il y a de plus en plus de militantes, de plus en plus de militantes formées, de plus en plus de militantes responsables conscientes, averties.

Le deuxième objectif pose question : l'intégration, prise en charge et participation, sont soit en régression voire en stagnation ; en tout cas la progression est beaucoup plus lente que pour le premier objectif. À titre d'exemple de ce décalage, Miette Pirard renvoie à ses notes de 1973 et de 1974, elle évoque la remise en cause des positions du *Service Féminin* même quand elles ont été entérinées par le Congrès : comme l'égalité de rémunérations et les réactions du Bureau face à la recherche de Robert Leroy,²³² le travail part-time, l'allocation socio-pédagogique et la prime à l'épouse au foyer, la répartition des charges de la protection de la maternité par la collectivité,²³³ les congés pour motifs familiaux urgents... Une partie du malaise des militantes vient de cet écart, de ce divorce au sujet duquel elles interpellent le SF et la CSC dans son ensemble. Cette interpellation vient aussi des mouvements féministes auxquels beaucoup de nos militantes sont sensibilisées.

Comme tel, le *Service féminin* n'est pas pris au sérieux, pas considéré. Suivent deux pages manuscrites où, point par point, Miette Pirard décrit cette forme de discrimination au sein de la CSC tant au niveau des Centrales et des Fédérations qu'au niveau national. C'est notamment le cas à propos du statut des permanentes (niveau de classification, absence de promotions,

232 On y reviendra plus loin.

233 La protection de la maternité étant particulièrement coûteuse pour les secteurs très féminisés, il s'agit de trouver une formule pour la répartir entre tous les secteurs : plus tard, la création de l'assurance maternité au sein de l'AMI permettra de résoudre ce problème.

surcharge de travail...). La note dactylographiée comporte un petit passage sur les « hommes du syndicat » qui, dans leur majorité, ont une conception assez traditionnelle du rôle de la femme. Optant en général pour la « mère au foyer » et donnant l'impression que les travailleuses sont des « femmes qui travaillent pour un salaire d'appoint, pour le plaisir et le superflu ». De par la fonction même des permanentes, beaucoup de dirigeants et permanents se sentent « remis en cause » dans leur mode de vie.²³⁴ Viennent enfin quelques pistes à suivre pour trouver des éléments de solution.

Le deuxième entretien du *SF* avec le président est consacré à l'analyse des causes de la « non prise en charge » des revendications du *SF* par l'organisation syndicale. Première cause : le sous-équipement du *SF* qui nécessite une polyvalence en tout, aboutit à une insurmontable accumulation des tâches, et aboutit à une « utilisation » du *SF* et pas à une collaboration. Deuxième cause : la non compréhension du rôle du *SF* que l'on confond avec d'autres services comme les services techniques, l'aide aux affiliés (service juridique...), etc. Troisième cause : la différence fondamentale entre le regroupement des jeunes ou celui des migrants et le regroupement des femmes. Les collègues masculins ne font pas de différence entre l'aide à apporter aux cas individuels et la remise en cause de la condition des femmes qui doit être prise en charge par le mouvement syndical.

Parmi les pistes à suivre figurent une révision de la politique vis-à-vis de l'ensemble du personnel féminin (pas exclusivement pour le *SSF* et la dactylographie...) ; la valorisation du *SF*, de ses

234 Archives Miette Pirard en dépôt chez HPP, doc.dactyl. « *Note sur le Service Féminin en 1974*, p. 6-7.

instances (Commission consultative, Commission de Contact) mais aussi de ses permanentes. Cela nécessite une démarche fondamentale, pourquoi ne pas en organiser une analyse au cours d'une journée d'étude des dirigeants ? L'entretien se termine par diverses considérations sur la participation du *SF* à quelques instances extérieures (CTF au MET, CES, CMT, Année Internationale de la Femme...).

À la fin de ces entretiens, Rik Kuylen propose au *SF* de rédiger pour le mois de septembre, une note introductive à discuter au Bureau Journalier qui sélectionnera les pistes à suivre ou à abandonner. Il le fera en présence des responsables du *SSF*. R.Kuylen mentionne quelques points à traiter dans cette note.

Une brève annotation manuelle de Miette Pirard pose la question : « pourquoi une note complémentaire ? » Réponse : la première note ne situait pas assez le *SSF* et ses objectifs dans des ensembles et ne permettait pas de comparaisons entre ce qui devrait être et ce qui est...

Une nouvelle réunion du *SSF* avec le Bureau Journalier se tient donc le 30 septembre 1974. Est-il vrai que le *SSF* n'est pas pris au sérieux ? Miette Pirard fournit des exemples. Ainsi, elle relève le cas de la création du « Comité du Travail Féminin »²³⁵ à propos de laquelle, au cours de 1974, elle a interpellé le Bureau, à diverses reprises, sans jamais recevoir de réponse. Finalement, le 25 septembre la Direction a eu un entretien avec le Cabinet du Ministre sans en avertir le *SSF* ni avant, ni après... Pourquoi ?

235 Il s'agit probablement des travaux préalables à la création de la Commission du Travail des Femmes créée au Ministère de l'Emploi et du Travail. Miette Pirard utilise sans doute le terme adopté par la France depuis 1971 pour une Commission du même genre.

Le SSF ne serait pas intéressé ? Ses responsables ne seraient pas compétentes ? On ne leur ferait pas confiance ?

Une nouvelle réunion du *Service Féminin* avec le Bureau Journalier, initialement prévue pour le 14, est reportée au 21 octobre. Il faudra y discuter des points suivants : plan de travail, suivi du rapport de Robert Leroy, réflexion sur la Commission de contact (mettre en veilleuse ? remplacer par un groupe *ad hoc* ? discussion remise au 12/11/74), journées de formation à comptabiliser dans les journées de travail... Effectivement, le 21, les discussions sur le rôle du SSF reprennent avec le Bureau Journalier. Robert D'Hondt, Secrétaire Général, suggère de créer un groupe de travail pour analyser le triple but du *Service Féminin*. Les deux représentantes du SF ainsi que Rik Kuylen et Guillaume Sauvage (membres du B.J.) sont chargés de rédiger le P.V.

Le 9 décembre Rik Kuylen lance une première convocation : « suite à plusieurs problèmes soulevés par les responsables du *Service Féminin* auprès du Bureau Journalier de la CSC, celui-ci a décidé de provoquer durant le courant du premier semestre de 1975 une rencontre avec les Centrales intéressées. Cette rencontre serait préparée par un petit groupe de travail²³⁶ chargé d'établir une note de réflexions sur la place des femmes dans notre mouvement syndical et sur la conception et le fonctionnement du *Service Féminin* ». Un feuillet manuscrit fournit les dates des réunions de ce groupe de travail depuis le 29 janvier 1975 jusqu'au 28 octobre 1976 (voire plus ?) avec les noms des participants et des notes de sujets à discuter...

236 Composition du groupe de travail : Rik Kuylen, Guillaume Sauvage, Sara Masselang, Miette Pirard, C. Devrière (LBC) Mariette Raway (Liège) B. Iliaens (Malines), Jean Doyen (CCMB), Bea Hertogs et F. Clavora du Service d'études de la CSC.

La première réunion de ce groupe de travail intitulé « Femmes et Syndicat » a donc eu lieu le 29 janvier 1975 en présence des deux responsables du *SSF* (S.M. et M.P.), des deux membres du Bureau Journalier en charge du *SSF* (R.K. et G.S), de Bea Hertogs, du Service d'étude de la CSC, de B. Iliaens et Mariette Raway, soit un représentant des Fédérations et une représentante de la CCMB.²³⁷ R.Kuylen rappelle le but, la base de discussion, l'historique de la question (développement du *SSF* dans les Fédérations depuis 1957 ; il était prévu depuis 1967 d'en faire autant dans les Centrales) ; les problèmes du *SSF*, la prise en charge par le mouvement, les moyens dont le *SSF* dispose pour remplir ses fonctions. Une discussion approfondie a eu lieu au B.J. qui a proposé de soumettre la question, lors d'une réunion plus large, à des personnes ayant de l'expérience. Rappel des questions déjà soulevées. Décision du B.J. de créer un petit groupe d'étude qui permet des discussions franches et ouvertes. Présentation de la note. Discussion sur les deux objectifs. D'emblée apparaîtraient des conceptions différentes sur ces deux objectifs. Miette Pirard prend note de toutes les interventions « qui vont dans tous les sens ». En fin de réunion, R.K. propose de faire une note en partant de la page 4.²³⁸ Il semble qu'il n'y ait aucun suivi immédiat. Dans les archives de Miette P. figure cependant une note sur les « Conclusions des responsables du *SF* (G.S.+R.K., S.M.+M.P.) en date du 5.12.1975. Celles-ci comportent cinq points :

- compréhension du rôle du *SSF*
- commission de contact
- commission de l'égalité de rémunération auprès des Tribunaux du Travail

237 P.V. manuscrit de l'écriture de Miette Pirard.

238 de la « Note sur le Service féminin en 1974 » de Miette Pirard.

- commission du Travail des Femmes
- rédaction de « Femmes au Travail ».

Le premier point est très clair cette fois : le rôle et la mission du SSF seront discutés lors des journées d'études du Bureau de janvier 1976, dans le cadre des relations entre Centrales et services interprofessionnels. Il importe donc, dès à présent, que le Bureau Journalier ait une position unanime. Sara et Miette doivent prévoir une petite introduction à faire lors des journées d'étude de janvier. Après la discussion, il faudra proposer la constitution d'un groupe de travail chargé de présenter au Bureau une note des conclusions. Cette note devrait s'articuler autour des quatre points principaux :

- la mission,
- les tâches,
- les moyens,
- la représentation du *Service Féminin*.

Le groupe *ad hoc* (rôle et mission du SF) serait composé de membres du Bureau ainsi que de deux sociologues du Service d'étude. Pour les fédérations wallonnes, il serait souhaitable que François Sabic²³⁹ puisse y participer.

En ce qui concerne la Commission de Contact, prévoir désormais des réunions tous les deux mois, ordre du jour de la prochaine réunion, remplacement de quatre membres.²⁴⁰

Pour la Commission de l'égalité de rémunération auprès des tribunaux du travail, il faut continuer à réfléchir en tenant

239 Secrétaire général adjoint de 1981 à 1987.

240 Nouveaux membres : Gilberte Tordoir, V. Dubois ou Willy Paermentier, P. Van Titelboom, L. Van De Vijver.

compte des critères suivants : personnalité représentative, plan national, interprofessionnel. Prendre contact avec la FGTB.

Pour la « Commission du Travail des Femmes », la note mentionne seulement les sous-groupes qui y sont créés et les responsables désignées par la CSC.

La rédaction de « Femmes au travail » doit se poursuivre en 1976 mais il faut trouver une remplaçante pour la mise en page.

En Mai 1976, une nouvelle note pour le groupe de travail « Fonctions du Service Féminin » est rédigée par Bea Hertogs et Christian Piret du Service d'étude. Elle est très formaliste avec un rappel historique, des chiffres de l'emploi, de la participation des femmes aux structures syndicales (membres, déléguées, mandats, structures de décision), de l'évolution culturelle et institutionnelle des dernières années ; du rôle du *Service Féminin* (objectifs, relations avec les Centrales et les Fédérations ; positions du *SF* et positions de la CSC²⁴¹).

Miette Pirard a rédigé quelques remarques (20 points) au sujet de la « note de synthèse pour le Bureau de la CSC ». Elle y considère que le problème est mal posé, que tout va à sens unique, ainsi est-il bien normal que ce soit la *Commission de contact* qui soit chargée de définir quels sont les problèmes spécifiques des travailleuses ? Cette note semble plutôt destinée à une discussion interne avec Sara Masselang, peut-être pour qu'elle tâche de sensibiliser Bea Hertogs²⁴² aux revendications du *Service Féminin* ?

241 mentionne deux cas de positions divergentes : décumuls et allocation socio-pédagogique.

242 Bea Hertogs est néerlandophone comme Sara.

En Juin 1976, le groupe de travail « Action syndicale auprès des travailleuses » fournit un rapport. Rik Kuylen précise que le but de ce travail est la préparation d'une note de synthèse pour le Bureau, si possible pour le mois de novembre. Les participants ont discuté de la note préalable de Bea Hertogs. M.P. prend note des discussions. On en revient toujours à trois questions. Où se trouvent les 300.000 affiliées dans les instances de décision de la CSC ? Où sont les femmes dans les Centrales ? Il y a 25 ans, l'action auprès des travailleuses était considérée comme un moyen d'atteindre l'ensemble des structures. Aujourd'hui, nous constatons que nous avons échoué sur ce point : à quoi est-ce dû ? Sur le plan externe, c'est le problème de la sensibilisation. Sur le plan interne, il ne suffit pas d'ajouter 10 à 15 permanentes supplémentaires. Il faut surtout un changement de mentalité chez les hommes. En vue de ce changement de mentalité ou de sensibilisation on peut, soit soutenir les structures existantes, soit supprimer le SSF., soit associer l'ensemble du mouvement à l'action, soit mettre sur pied un syndicat de femmes, soit maintenir les structures existantes et créer des structures spéciales... Conclusion : le SSF doit être maintenu étant donné qu'il a un rôle et une finalité spécifiques, la note élaborée par B.H et C.P. peut être reprise (avec corrections de chiffres et adaptations) mais pour la prochaine réunion, il faudra préparer une note sur le rôle et la fonction des permanentes, la collaboration avec les Centrales, le rôle du passage et de la valorisation des institutions (Commission de contact, Commission consultative), des problèmes en matières de formation. Une réunion est annoncée pour septembre.

Réunion du 7 Septembre 1976 : la note de Bea Hertogs a été remaniée sous forme de grandes questions. Question préalable : l'existence du *Service Féminin* se base sur les Résolutions du Congrès de 1968 « *Responsable de l'Avenir* » qui posait la question

de la spécificité de certaines actions syndicales. Aujourd'hui c'est la troisième des formules proposées qui est à l'œuvre. Les problèmes des travailleuses sont le mieux défendus par une combinaison de structures, à savoir *SF* + Centrales + Fédérations. D'où les questions suivantes sur l'évolution des fonctions du *Service Féminin*, ses relations avec les Fédérations (dont les fonctions des propagandistes), ses relations avec les Centrales (dont certains conflits explicites comme au sujet du Travail à temps partiel ou l'application de la dernière convention sur l'égalité de rémunération), la question des formations proposées par le *SF* ainsi que les structures de la Commission de Contact et de la Commission Consultative. Ces questions sont assorties de sous-questions surprenantes. Certes, le rôle du *SF* est de sensibiliser les travailleuses mais qu'est-ce que la sensibilisation ? Par quels moyens ? D'accord pour la convocation de réunions nationales au sujet des problèmes spécifiques des femmes mais qui déterminera quels sont les problèmes spécifiques des femmes ? Une série de petites questions de bon fonctionnement est venue étoffer la note de B.H.²⁴³

La réunion du 30 septembre porte particulièrement sur le point 3 de la note remaniée qui concerne les relations entre le *SF* et les Fédérations ainsi que les missions des femmes propagandistes régionales. On est d'accord que ces propagandistes ont pour mission de sensibiliser, former, encadrer les travailleuses. Elles doivent les aider à formuler les problèmes liés à leur situation spécifique. Mais comment vont-elles entrer en contact avec les militantes ? Dans la Fédération de Malines, elles peuvent consulter les fichiers... Comment organiser les échanges et informations

243 Ces questions manifesteraient un incroyable état de dépendance du *SF* par rapport aux instances...

entre les femmes propagandistes régionales et les autres propagandistes régionaux et surtout avec les propagandistes des Centrales ? Les mêmes questions se posent pour les relations entre le *SF* et les Centrales. Le groupe de travail demande que l'on mette sur pied des groupes de travail mixtes des délégués et militants hommes et femmes dans les Centrales. Il faut aussi savoir « à quelles positions de la CSC il n'est pas donné suite ou quelles positions se trouvent contredites à propos de la situation des travailleuses ». Le Bureau devrait faire connaître sa position.

À la réunion du 28 octobre, le groupe de travail « Service Féminin »²⁴⁴ traite la fin de la note remaniée de Bea Hertogs. Les relations du *SF* avec les Centrales (dont les solutions à adopter en cas conflictuels) ; la formation (évocation de formation pour les sensibiliser les hommes aux problèmes des travailleuses) ; le fonctionnement de la Commission de contact et le suivi de ses décisions ; le fonctionnement de la Commission Consultative dont l'origine est rappelée : *« C'est en 1960 qu'on décida la création de la commission consultative nationale et ce sur les instances des militantes qui estimaient n'être pas suffisamment représentées au sein des organes de décision. Les problèmes qui concernent directement ou indirectement les femmes, c'est-à-dire pratiquement tous les problèmes sont toujours ou presque réglés par les hommes, le plus souvent sans consultation préalable des femmes. Au sein de la CSC, elles surent obtenir une tribune leur permettant d'entrer en contact, non pas comme minorité*

244 Le Groupe de Travail est de plus en plus réduit : en théorie, il devait réunir 10 personnes, cette fois il n'en réunit plus que 7 dont le responsable du Bureau Journalier R. Kuylen, les deux responsables du *SF*, Bea Hertogs (du service d'étude de la CSC) qui a rédigé la note, U.(dit B.) Iliaens, Fédération d'Anvers, qui a suivi toutes les réunions, ainsi qu'un nouveau venu et Duquet qui vient pour la troisième fois.

éparpillée, mais comme représentantes des 150.000 femmes syndiquées à l'époque, avec le Bureau de la CSC. » La note aborde encore la composition idéale de cette Commission Consultative, la nécessaire circulation de l'information de haut en bas et bas en haut. Le dernier point concerne les solutions à adopter lorsqu'il y a différence de point de vue entre les femmes et le Bureau.

Qu'est-il advenu de cette note du groupe de travail sur le *Service Féminin* ? En 1979, nous apprenons qu'il y aurait eu une note « conclusions du groupe de travail ».

En décembre 1981, nous trouvons une note destinée au groupe de travail « Les travailleuses et la CSC ». Il s'agit de modifications de la partie « propositions ». Les premières pages concernant l'« action syndicale à la base », avec des *conseils aux travailleuses* les encourageant à l'engagement syndical, en leur donnant des possibilités de participer aux réunions et de prendre leurs responsabilités... Au plan interprofessionnel, la note réaffirme son approche par « *groupes spécifiques* » où se confondent, cette fois, chômeurs et surtout chômeuses, travailleuses à statut précaire, etc... Au plan des structures syndicales, elle confirme le maintien et le développement du *Service Syndical des Femmes* et ce pour tous les niveaux, dont les Fédérations avec, cette fois, une intervention de quotas à respecter : dans la nouvelle structure du syndicat, le Conseil Général, il faudra que les Fédérations et les Centrales délèguent un nombre de femmes au moins égal à la moitié de leurs affiliées. Il y est encore question de changement des mentalités, etc...

Le 23 mars 1982, nous trouvons encore un remaniement de la note précédente.

Le 6 avril 1982, le Comité extra-ordinaire de la CSC approuve

la note susmentionnée, après avoir entendu une robuste introduction de Sara Masselang.²⁴⁵ Une évaluation sera faite avant la fin 1982 (corrigée au crayon en 1984).

En septembre 1982²⁴⁶, Miette Pirard a préparé au nom du *Service Féminin* un « rapport d'activité » qui sert de base au rapport d'activité qui accompagne, comme d'habitude, le Congrès extraordinaire du 7 mars 1981 de la CSC. Le thème principal était l'emploi. Le Rapport d'activité établi au nom du SF, à l'intention de celui de la CSC est, selon nous, la dernière intervention officielle de Miette Pirard avant sa pré-pension à l'âge de 59 ans²⁴⁷ (en août en 1982)

La question de la « *place des femmes dans le syndicat* » n'est cependant pas terminée. En mars 1984, le SSF prépare un formulaire d'évaluation des décisions prises par le Comité en 1982. En février 1985, il a établi une synthèse des résultats de cette évaluation qui peut être transmise au Bureau.²⁴⁸

245 S.M. reprenant les termes d'un discours de G. Cool d'il y a 25 ans, mais toujours d'actualité rappelle ce qui a changé depuis 25 ans, notamment les mentalités des femmes « *Si nous voulons garder notre crédibilité nous devons aussi réaliser nos idées au sein de notre propre organisation* ». Avec une pincée de sel, ce sera plus clair : « *Il y en a parmi nous qui ont encore connu l'époque ou le syndicalisme féminin était séparé du syndicalisme masculin. Nous devons être vigilants devant une réaction qui pourrait se déclencher demain* ». Elle rappelle aussi le parcours suivi par les notes sur le SF puis par le groupe de travail *ad hoc*.

246 Les dates de ce document et celle du Rapport d'activité sont inconciliables mais les textes sont similaires.

247 À ce moment, pour les femmes, l'âge légal de la pension était de 60 ans et la durée d'une carrière complète de 40 ans. Miette disposait d'une carrière professionnelle de 42 ans. Sara Masselang sera retraitée à partir du 1er janvier 1983.

248 J'ai interrogé, sans succès, la responsable qui a succédé à Miette Pirard, Anne-Françoise Theunissen, sur le suivi de cette note...

Depuis la première note de Miette Pirard en 1973 jusqu'à son départ en 1982, nous avons assisté à une véritable procession d'Echternach au cours de laquelle les hauts responsables de la CSC semblent ne pas vouloir entendre ce que formulent cependant clairement les responsables du SSF et que corroborent les déléguées de la *Commission consultative*. Les dirigeants de la CSC continuent à penser : « voilà ce que nous attendons du *Service Syndical Féminin* », alors que les représentantes des travailleuses précisent continuellement « ce qu'elles attendent de leur syndicat ».

Aussi avant de terminer ce paragraphe, relisons ce que Miette Pirard écrivait en 1976 en toute indépendance. Elle avait, en effet, rédigé un article sur les tendances actuelles de la participation des femmes à la vie syndicale. Suite à l'Année Internationale de la Femme, le Centre de Recherches Sociologiques de l'UCL avait décidé de consacrer un numéro de sa revue « Recherches Sociologiques » à trois aspects de la condition des femmes : le rôle que les femmes ont joué et jouent actuellement dans le mouvement syndical, la position des femmes sur le marché du travail et la situation des femmes rurales dans les pays en développement. La professeure Clio Presvelou, chargée de la coordination du numéro avait demandé à Miette Pirard et à moi-même de rédiger un article sur les femmes et le mouvement syndical. Miette Pirard m'a demandé de faire un aperçu historique²⁴⁹ et elle-même a exposé les tendances actuelles.²⁵⁰

249 Je ne disposais pas à cette époque des connaissances nécessaires pour traiter des rapports entre les femmes et leur syndicat ou leur mouvement mutuelliste en Belgique et j'ai évoqué ce qui était disponible pour d'autres pays. H. Peemans-Poullet, « La participation à la vie syndicale. Aperçu historique » dans *Recherches sociologiques. Femmes et structures sociales* vol. VII, n°1, 1976, p.6-22.

250 M-H. Pirard, « La participation à la vie syndicale. Tendances actuelles »

La réflexion de Miette prend place après ses premières notes sur le *Service Syndical Féminin*, après un premier entretien à ce sujet avec le Président, Jef Houthuys et pendant les périodes où un groupe de travail doit préparer une note destinée au Bureau Journalier et certainement avant l'absence de résultat de ces travaux du groupe de travail.

Cet article a eu un bon retentissement, parce que le professeur V.R. Lorwin en a fait état, en 1978, dans son exposé au colloque Jean Meynaud sur « La prise de décision dans les syndicats : le rôle des femmes. Portrait d'une absence ». Miette pensait à ce moment que, si ses observations sur *la place des femmes dans le syndicat* étaient corroborées par des autorités universitaires, elles apparaîtraient comme plus convaincantes auprès des dirigeants de la CSC.

En évoquant ce que les femmes éprouvent au sein de leur syndicat, Miette Pirard poursuit : « *les femmes diront surtout leur impression de ne pas être partie prenante, de ne pas être associées aux décisions, de ne pas peser là où se prennent les options fondamentales, de ne pas avoir voix au chapitre là où s'élaborent des positions même quand celles-ci les concernent directement* ». Les femmes sont présentes à la base mais disparaissent aux niveaux supérieurs des structures. L'auteure fournit les données statistiques de base, la différence entre les résultats des élections sociales et la part des femmes dans le collège des permanents, dans le Comité National, dans le Bureau. Pour les institutions à gestion paritaire, c'est plus grave encore : pas de femme à l'ONSS, l'ONEm, le Conseil

dans *Recherches sociologiques. Femmes et structures sociales* vol. VII, n°1, 1976, p.23-36.

central de l'économie... Au conseil National du Travail, il y a une femme suppléante et deux expertes... M.Pirard s'interroge alors sur les causes de ce blocage. Facteurs matériels ? Manque de temps, double journée, manque d'équipements collectifs, moyens de transport plus défavorables... l'activité militante des femmes est présente sur le lieu de leur travail... Facteurs psychologiques ? L'idéologie dominante, les rôles prescrits... les femmes ont difficile à s'intégrer, de se sentir à l'aise dans le monde masculin du syndicat. « Elles sentent que si elles sont trop conformes à l'image traditionnelle de 'la femme', les militants la jugent incapable d'assumer des responsabilités politiques importantes. Et si elles adoptent un comportement conforme au modèle masculin, on leur reprochera de nier leur sexualité. Quelle que soit l'attitude qu'elles adoptent, si elles arrivent à un poste à responsabilités, elles courent le risque d'être considérées comme des intruses par les hommes et comme des parvenues par les femmes ». ²⁵¹

Elle analyse ensuite le carcan que représentent les structures syndicales et le caractère masculin de ces structures. Elle pense que dans un monde dominé par le profit, les travailleurs sont entraînés dans une stratégie où le poids de leurs luttes se portera sur des points sensibles du système capitaliste et leur arme sera de peser sur la production. D'où la prédominance des « secteurs forts » où les hommes sont majoritaires. Les femmes peuvent obtenir, pour elles-mêmes, certains résultats positifs, à condition de se coordonner et de préparer leurs interventions aux congrès par exemple. Si on veut arriver à donner un pouvoir réel aux travailleuses, il faudra adapter les structures, par exemple

251 *Ibidem*, p. 27-29.

imaginer des structures obliques qui reprendront les minorités éparpillées que sont les femmes, que ce soit par des moyens de cooptation à tous les niveaux de décision ou par l'instauration d'un système de consultation obligatoire dans les domaines où les femmes auraient des intérêts prioritaires ou spécifiques à faire valoir...²⁵²

Aux diverses notes du SSF, la CSC répondait chaque fois de manière positive mais évasive. À son Congrès de 1964, une des Résolutions avait conclu : « *En ce qui concerne la représentation féminine, [le Congrès] confirme la décision prise au Bureau de la CSC d'assurer la représentation féminine en son sein* ». À son Congrès de 1966, parmi les Résolutions, on pouvait lire : « [il] invite le Bureau, en vue d'une plus grande participation des femmes à l'action du syndicalisme chrétien ». Au Congrès de 1968, la CSC décidait de tout mettre en œuvre pour assurer la réalisation du *Statut de la Travailleuse*. Puis, le rapport d'activité 1968-1970, annonçait réfléchir à la portée des activités du *Service Féminin*, mais : « *ainsi que nous le disons au début de ce chapitre, la défense des intérêts des travailleuses doit passer par l'intégration et la participation active de celles-ci à toutes les instances de l'organisation syndicale* ». Depuis le Congrès de 1968, la CSC se demande s'il n'y a pas lieu de prévoir des actions syndicales *spécifiques* en faveur de certains groupes dont le groupe des femmes. Le rapport d'activité 1970-1972 présenté au Congrès de 1972 évoquait les problèmes *spécifiques* des travailleuses. Mais une déléguée avait demandé qu'on supprime le mot « *spécifique* » car, les problèmes des travailleuses concernent chacun d'entre nous. En effet, la Résolution sera adaptée et mentionnera

252 *Ibidem*, p.35.

seulement les « problèmes des travailleuses ». Cette suppression n'était que provisoire, car au rapport d'activité qui suit (1972-1975)²⁵³ le terme « *spécifique* » refait surface. Cette fois les groupes « *spécifiques* » de la CSC sont au nombre de trois : les travailleuses, les jeunes et les travailleurs migrants.²⁵⁴

Et la CSC insiste en présentant longuement la « *place des femmes dans le syndicat* ». Elle rappelle l'accroissement des taux d'activité des femmes,²⁵⁵ et poursuit : « *Une organisation syndicale manquerait de clairvoyance si elle n'était pas attentive à ces évolutions [...] la CSC l'a compris depuis de nombreuses années en créant et en intensifiant le Service Syndical Féminin* » dont l'action se situe principalement au plan interprofessionnel. De nombreuses commissions féminines ont été créées dans les Fédérations « *pour suivre les problèmes et pour former et animer les noyaux de militantes* », 17 d'entre elles, se sont attaché des permanentes. De leur côté, plusieurs Centrales ayant compris l'importance d'une intégration, « *ont consenti des efforts dans ce sens* » en engageant des permanentes (CNE, Textile) ou en créant des commissions féminines (Services publics, Métallurgie). En outre, la *Commission consultative nationale féminine* est composée aujourd'hui de deux déléguées des Fédérations et des Centrales ayant une commission féminine. Elle se réunit une fois par an sous la direction du Président et en présence de

253 qui accompagne le XXVIème Congrès (1975).

254 CSC, *XXVIème Congrès, Rapport d'activité (1972-1974)*, p.77-129. Pendant quelques années, les groupes spécifiques concernent les femmes, les jeunes et les migrants mais dans les années 1985, la CSC y regroupe 7 catégories d'affiliés : les femmes, les jeunes, les « sans emploi », les migrants, les frontaliers, le service outremer, la coordination des services publics...voir le graphique dans *Syndicaliste CSC* n°239, avril 1985, p.24.

255 Dont ceux des mères ayant un enfant de moins de trois ans, (plus de 40 % d'entre elles travaillent professionnellement).

membres du Bureau journalier et de dirigeants de Centrales et des Fédérations. Elle est par excellence la tribune, le moyen pour les travailleuses d'y formuler leurs points de vue et leurs positions sur les problèmes qui les intéressent. Au cours des trois dernières réunions ('72,'73,'74), les thèmes suivants ont été abordés : égalité de rémunération, notion de 'chef de ménage', interruption de carrière, congés pour motifs familiaux, prépensions, travail de nuit, allocations de chômage, équipements collectifs, charges professionnelles et fiscalité, élections sociales. Un deuxième organe consultatif a été mis sur pied : la *Commission de contact pour les intérêts féminins*. Si le rôle de la *Commission Consultative* est avant tout d'exprimer les avis des militantes, celui de la *Commission de contact* est d'examiner les problèmes et les solutions proposées et de rechercher les moyens pour arriver à leur réalisation concrète. La *Commission de Contact* est le lien entre l'expression des travailleuses et les structures nationales (Centrales et Fédérations) du mouvement. Elle se compose de 9 représentants des Centrales, de 7 secrétaires des Fédérations, de 4 permanentes des Fédérations, ainsi que des 2 représentantes nationales au Bureau Journalier ; elle est présidée par un membre du Bureau Journalier. Au cours des quatre dernières années (1972-1975), elle s'est réunie douze fois, y a discuté les problèmes émis par les militantes ainsi que d'autres questions d'actualité et les a soumises au Bureau de la CSC en vue de la suite à leur donner.

Le compte rendu expose comment la CSC a pris en charge les « problèmes des travailleuses » mais se fait prudent : « *on hésite un peu à parler des problèmes des travailleuses dans un chapitre spécial ce qui pourrait laisser supposer que les problèmes 'dits' féminins sont en marge de l'action syndicale en général. Il n'en est rien, les problèmes des travailleuses sont pris en charge par*

l'ensemble du mouvement syndical, mais pour plus de facilité [...] nous les avons regroupés ici ». ²⁵⁶ Suivent les revendications des femmes et leur traitement par la CSC.

– Le problème salarial :

la réponse de la CSC peut se résumer en quatre points. Il y a déjà des progrès en la matière, bien qu'une certaine stagnation voire une régression se manifeste. Suite à la demande formulée par la *Commission Consultative* de 1972, le Bureau de la CSC a commandité à Robert Leroy, professeur à l'UCL, une recherche sur les causes profondes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes (43 entreprises ont été passées au peigne fin²⁵⁷). Le Bureau a promis de la publier et d'en faire diffuser le résumé dans « *Syndicaliste CSC* ». Le récent relèvement du salaire minimum garanti est favorable à beaucoup de femmes. Les commissions paritaires doivent veiller à appliquer la Convention n°100, l'article 119 du Traité de Rome et, bientôt, la mise en œuvre de la Directive du 10 février 1975.

– La sécurité sociale :

- quant aux allocations de chômage : le rapport s'étend assez longuement sur les récentes modifications de la législation. Or, depuis longtemps, les militantes CSC réclament l'égalité dans les allocations de chômage ainsi qu'un élargissement de la notion de « chef de ménage » ou de « charges familiales ». ²⁵⁸ La CSC sait que ses militantes ont interpellé de vive voix le Ministre Major à ce sujet ; que certaines de ses affiliées ont porté plainte avec succès au Tribunal du Travail ; que le Conseil d'État a annulé

256 CSC, *XXVIème Congrès, rapport d'activité (1972-1975)*, p. 77-95, dont p. 79.

257 Nous y reviendrons : l'incitation venait de Miette Pirard ; des permanentes et déléguées syndicales dont Francine Plapied y ont été associées.

258 Voir *Statut de la travailleuse* p. 5.

un A.R. considéré comme discriminatoire, ce qui mettrait un terme, selon le rapport, à la ‘dernière discrimination’ dont les femmes étaient victimes. Mais le rapporteur termine : « *reste à présent la révision de la notion de chef de ménage* »...²⁵⁹

- quant aux allocations familiales attribuées jusqu’à l’âge de 25 ans à l’enfant (fille ou garçon) qui accomplit les tâches familiales en lieu et place de la mère... L’adoption de la proposition de loi Verlackt résout la question.²⁶⁰

– Les conditions de travail

- le travail de nuit : sous l’impulsion de la *Commission Consultative Féminine*, la CSC s’est opposée à une proposition de loi qui, en 1973, voulait supprimer l’interdiction du travail de nuit.

- le travail à temps partiel²⁶¹ fait l’objet d’un long développement au terme duquel la CSC pose en principe le droit au travail à temps partiel sans pour autant l’encourager ni donner son approbation à sa généralisation ; pose les conditions qui doivent garantir les droits des travailleurs à temps partiel et les droits des travailleurs à temps plein ; elle souligne l’obligation de respecter l’égalité de traitement au prorata du temps presté.

– Les congés pour motifs familiaux :

la revendication du droit à l’absence pour motifs familiaux (impérieux) figurait en 1968 dans le *Statut de la Travailleuse*, y compris leur assimilation à des journées de travail pour les droits en sécurité sociale. Elle se réalise étape par étape et en

259 CSC, *XXVIème Congrès, rapport d’activité (1972-1975)*, p. 77-95, dont p. 81-82.

260 Ce n’est pas une prise en charge par la CSC des « problèmes des travailleuses »...

261 Ce n’est pas une revendication de la Commission Consultative Féminine. Pourquoi l’introduire dans les problèmes pris en charge par la CSC ?

1973, la *Commission consultative Féminine* a demandé que la CSC la reprenne dans les accords de programmation sociale et la généralise, ce qui s'est fait dans l'accord interprofessionnel de 1975. Il n'y a pas encore de rémunération prévue et les tractations sont en cours pour l'assimilation.

– La fonction sociale de la maternité :

- le repos de maternité et le chômage temporaire. Selon un arrêt de la cour de Cassation, les journées de chômage partiel doivent compter pour la prolongation du repos après l'accouchement.
- Indemnisation complète des 14 semaines de repos de maternité.
- Maintien des droits acquis en sécurité sociale pour les mères qui interrompent leur carrière professionnelle pour s'occuper de l'éducation d'enfants de moins de trois ans. Le rapport s'étend longuement sur les mesures adoptées dans chaque branche de la sécurité sociale (p. 86-90).²⁶²

– Les équipements collectifs :

Cette fois, il s'agit réellement d'une revendication des femmes qui est prise en charge par la CSC. C'est notamment suite à l'action menée par les femmes au sein des organisations syndicales que fut prise en 1971 la décision de principe d'affecter une partie des réserves de l'ONAFTS à la constitution d'un *Fonds des Equipements et Services Collectifs* destiné à la petite enfance. Il aura fallu près de quatre ans pour que cette décision de principe soit d'application suite à un A.R. de 1974. Le présent rapport en décrit le contenu et en critique les points que la CSC a rapportés au Ministre responsable. Celui-ci y a été attentif et

262 Même remarque : la CSC semble s'attribuer toute cette législation.

associera dorénavant des représentantes des travailleuses à ses discussions.²⁶³

Dans cette longue description figurent encore les institutions au sein desquelles les membres du SSF représentent la CSC, dont, en premier lieu, la *Commission du Travail des Femmes*, installée officiellement en mars 1975 auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Et ce n'est pas tout : un passage est consacré aux résultats des élections sociales.

Enfin, en ce qui concerne l'action internationale, le rapport d'activité signale que les femmes de la CSC participent aux commissions « travailleuses » de la CMT, de la CES ainsi que ponctuellement aux dossiers sur l'égalité de traitement à la CEE, à l'OIT.

Pour participer à l'*Année Internationale de la Femme*, la CSC voulant manifester sa volonté d'une réelle prise en charge des intérêts des travailleuses insistera particulièrement sur les trois thèmes suivants :

- égalité des mandats à l'entreprise,
- égalité des salaires,
- égalité des charges dans la vie.

Les pages précédentes sont probablement marquées par les notes de 1973 et 1974 de Miette Pirard sur le rôle du *Service Syndical Féminin*, mais elles peuvent donner l'impression que la CSC

263 CSC, *XXVIème Congrès, rapport d'activité (1972-1975)*, p. 77-95, dont p. 90-91.

se saisit des revendications des femmes ou même s'en attribue l'émergence ou la satisfaction.

Qu'en est-il par la suite ? Le rapport d'activité 1979-1981, (Congrès extraordinaire de 1981), se réjouit des résultats obtenus par les militantes aux élections sociales de 1979.

Il se réjouit aussi de l'étude entreprise par les Commissions Féminines de la CSC afin d'examiner dans quelle mesure le mouvement syndical et ses structures peuvent encore mieux assurer la défense des intérêts des travailleuses et demande que, sur base de cette étude, la *Commission Consultative Féminine* nationale de 1980 présente des conclusions au Bureau afin qu'un débat soit organisé au niveau d'un Comité élargi.

Il attire particulièrement l'attention sur le personnel domestique qui ne bénéficie pas encore de la totalité de la législation sociale ; il rappelle que *les personnes habitant seules sont victimes de traitements discriminatoires dans la sécurité sociale et la fiscalité ; la notion de chef de ménage est discriminatoire pour les femmes ;* divers problèmes sont en suspens au sujet de la « protection de la maternité ».

Enfin, le Congrès exige que, dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale, la notion de 'personne habitant seule' soit introduite et la notion de 'chef de ménage soit revue' à fin que l'égalité complète de droit entre hommes et femmes soit instaurée... Dans un paragraphe consacré à l'égalité de traitement, la CSC se réjouit d'avoir contribué à l'adoption de la Loi de 1978, qui nécessite encore quelques A.R. d'application. À propos du travail de nuit, la CSC fait siens les principes adoptés par la *Commission Consultative Nationale Féminine*.

Au Congrès extraordinaire du 7 mars 1981, sous la rubrique « les plus démunis », la CSC exige que prioritairement [...] « *le niveau de toutes les indemnités sociales soit déterminé suivant trois catégories : bénéficiaires ayant au moins une personne à charge, isolés, cohabitants sans personne à charge* ». ²⁶⁴ Dans la partie consacrée à l'activité des « groupes spécifiques », la CSC précise comment elle prend en charge les problèmes ²⁶⁵ des travailleuses à propos de la protection de la maternité, du travail à temps partiel, du congé parental et de l'interruption de carrière, du personnel domestique, de l'égalité de traitement entre hommes et femmes (pécule de vacances, formation professionnelle, travail de nuit, travaux dangereux...).

Enfin, le chapitre suivant concerne « *La place des femmes dans la CSC. Vers une réforme institutionnelle* ». Les dernières Commissions Consultatives Nationales Féminines ont mis en cause la place des femmes et leur trop faible représentation, -par rapport au nombre d'affiliées-, dans les structures syndicales aux postes de décision et de responsabilité. La CSC ne pouvait être inattentive à ces interpellations. Aussi, en mars 1979, le Bureau marquait-il son accord sur un programme interne de recherche et de réflexion afin « *d'examiner dans quelle mesure le mouvement syndical assure réellement la défense des intérêts spécifiques des travailleuses et le degré d'adaptation de la structure appropriée et des possibilités de dialogue* ». ²⁶⁶ Ce programme de réflexion a parcouru les étapes suivantes : dans un premier temps, les militantes ont élaboré elles-mêmes l'analyse de la situation et ont

264 CSC, *Rapport d'activité et Résolutions des Congrès statutaire de 1980 et Ordinaire de 1981*, p. 53-55 et 81-82.

265 Elle ne dit pas les revendications des travailleuses...

266 CSC, *Rapport d'activité et Résolutions des Congrès statutaire de 1980 et Ordinaire de 1981*, p. 123.

soumis celle-ci à leur Commission consultative. Dans un second temps, ce rapport sera soumis aux instances du mouvement et discuté au Comité de la CSC. Entretemps, un groupe de travail a été chargé d'explorer les questions à examiner et de tracer les axes de réflexion qui ont été adoptées par le Bureau en août 1979.²⁶⁷ À partir de là, le feu vert a été donné aux commissions féminines des fédérations et des centrales de discuter des points qui sont énumérés plus loin. « *Si nous croyons utile de faire ce bref rappel, c'est pour souligner combien le rapport de synthèse 'Les travailleuses et la CSC' [...] est le fruit de la réflexion des militantes et non une émanation du secrétariat national. Certes les deux responsables nationales aidées par le Service d'Études, ont finalement rédigé le texte du rapport global, mais le matériel fondamental a bien été les observations et la réflexion des militantes contenues dans les rapports des divers noyaux de militantes et commissions féminines et sa qualité essentielle est d'être la projection authentique de ce que les militantes de base ressentent et ont voulu exprimer* ». ²⁶⁸

Voici donc les quatre chapitres qui peuvent être discutés par les Commissions femmes (au national ou dans les Fédérations, voire les Centrales) :

- un constat établissant la place des femmes dans le monde du travail
- une réflexion sur les répercussions de cette évolution sur le mouvement syndical
 - prise en charge de ces problèmes
 - l'organisation de la société

267 Cette description du déroulement de la réflexion ne correspond pas exactement à ce que nous avons vu plus haut, ni aux notes manuscrites prises par M.P. aux réunions du Bureau.

268 CSC, *Rapport d'activité et Résolutions des Congrès statutaire de 1980 et Ordinaire de 1981*, p. 124-125.

- interpellation provoquée par les mouvements féministes
 - participation des travailleuses à l'action syndicale
 - nécessaire changement des conceptions et mentalités traditionnelles
- une analyse des causes de l'absence des travailleuses dans les organes de décision
- rôle prépondérant des Centrales à forte majorité masculine
 - système des délégations successives qui élimine les minorités
 - non expérience des structures syndicales par les militantes
 - difficultés matérielles et psychologiques des femmes
 - politique de recrutement des permanents
- des proposition de solutions. Elles sont de quatre ordres (3 pages) :
- élargir la base militante
 - adapter les structures
 - agir sur les mentalités
 - évaluer périodiquement

Cette partie du dossier est présentée comme un bref résumé du rapport qui a été présenté à la *Commission Consultative Nationale Féminine* du 27 novembre 1980 et du 22 janvier 1981. La CSC attend les réactions des Centrales et Fédérations avant de décider si elle peut faire siennes ces conclusions. Elle réunira alors un comité élargi où les travailleuses représenteront au minimum un quart des participants.

Cet imposant dossier se poursuit par un chapitre consacré aux activités du *Service Féminin* en matière de formation et information. Pour la région Sud, en 1979-1981, 227 militantes et en 1980-1981, 274 militantes ont participé à des week-ends de formation ; en outre les mandatées ont participé à des journées d'études. Pour la région du nord ces chiffres sont respectivement

de 438 et 468 pour les W.-E. sans compter les formations destinées aux mandatées et aux permanentes.

Pour terminer, ce dossier consacre encore un chapitre aux activités et représentations extérieures du *Service Féminin*. Nous y trouvons la participation à :

- la *Commission du Travail des Femmes* (Ministère de l'Emploi et du travail)
- la Confédération européenne des Syndicats (commission femmes ; étude sur la place des travailleuses dans les syndicats)
- la Conférence Internationale du Travail (Recommandations *ad hoc*...)

Figurent aussi dans les responsabilités assumées par le *Service Féminin*, l'action des « Sans emploi » qui a été attribuée au SSF à la suite d'une demande (1976) de la *Commission Consultative* adressée à la CSC en vue de *venir en aide* aux chômeurs (constitution de dossiers, réunions, manifestations, etc ...).²⁶⁹

- Les Résolutions du Congrès de 1981 ne tiennent pas compte du dossier sur la « *place des femmes dans le syndicat* ». Il avalise les nouveaux critères d'attribution des allocations de chômage (décision de la Conférence Nationale du Travail de décembre 1980), s'engage dans toutes les dispositions « en vue d'une meilleure répartition du travail disponible » et dans le respect de la loi sur « l'égalité de traitement » (réduction de la durée du travail, interdiction des heures supplémentaires, troisième circuit de travail, interruption de carrière pour raisons familiales

269 CSC, *Rapport d'activité et Résolutions des Congrès statutaire de 1980 et Ordinaire de 1981*, p. 132-137. Bonne synthèse sur les activités de la CSC quelques mois après l'explosion du chômage suite à la crise.

ou sociales...). Le rapport d'activité de 1981-1984 consacrera un nouveau dossier à « *l'attention accordée aux femmes dans les structures de la CSC* » sous la rubrique « la place des travailleuses » :

- ne pas perdre de vue le rôle des femmes
- fonctionnement, apport et spécificité de l'action des femmes dans la CSC
- apport des travailleuses au projet syndical.

Constatons, une fois encore, que la CSC ne répond pas aux revendications du *Service Syndical Féminin* ; elle encommissionne ces revendications dont le parcours devient particulièrement long et diffus, elle fait chapeauter les groupes de réflexion par des membres du Service d'études comme si les responsables du SF n'étaient pas à la hauteur ; souvent elle engrange comme un « satisfecit » des mesures législatives ou institutionnelles qui viennent du monde politique ou des décisions qu'elle prend sans que les femmes en aient formulé la demande.

Faut-il parler d'une « mésentente » ou d'un « malentendu » entre le *Service Syndical Féminin* et la CSC ? Ou plutôt d'une sorte de surdité volontaire que nous appelons « construction sociale de l'ignorance ».

Nous ne poursuivons pas cette question ici, vu que Miette Pirard quitte la CSC en 1982 à l'âge de 59 ans, soit peu avant l'âge légal de sa retraite. Elle vient d'épouser André Bapaume, un ancien cadre de la CFDT, veuf et sensiblement plus âgé qu'elle.

Un des aspects les plus positifs de l'action de Miette Pirard au sein de la CSC aura été qu'en une quinzaine d'années, elle aura réussi à rééquilibrer entre la Wallonie et la Flandre, la présence

du syndicat auprès des femmes. Rappelons qu'en 1960, lors du grand *Rassemblement de Malines* les militantes néerlandophones s'étaient plaintes publiquement qu'il n'y avait aucune francophone dans l'assemblée. Alors, Sara Masselang s'était adressée au Bureau pour obtenir une collègue francophone. Mais c'est seulement après la grève de la F.N. que cette demande sera prise en considération avec le recrutement de Miette Pirard.

Chapitre 9

Engagements féministes et socio-politiques de Miette Pirard

À deux ou trois reprises, Miette s'est efforcée de faire comprendre aux dirigeants de la CSC l'importance de l'interpellation féministe auprès des affiliées. Ainsi, sa première note (juillet 1973) sur le *Service Féminin* commence par ces termes : « *Les manifestations et mouvements féminins et féministes de toutes tendances démontrent bien qu'il existe une situation particulière dont les femmes ont pris conscience. Même si ces manifestations semblent n'atteindre jusqu'à présent que certaines classes sociales, ce serait une erreur de l'organisation syndicale de ne pas y être attentive, de croire que le problème n'existe que dans la tête de quelques intellectuelles et que les travailleuses ne se sentent pas ou ne se sentiront pas concernées* ». ²⁷⁰

270 Miette Pirard, « Note schématique sur le Service Féminin », juillet 1973, copie dactyl. dans les archives que M.P. m'a confiées. Rappelons qu'en Belgique,

En réponse à cette première « note schématique », Miette Pirard a été invitée à synthétiser davantage sa note.²⁷¹ Dans une nouvelle note, la référence au féminisme est déplacée mais précédée de ce « *nota bene* » : « *Il est à noter que si les militantes nous interpellent sur l'attitude de l'organisation syndicale et de ses cadres, nous sommes aussi interpellées ainsi que les militantes elles-mêmes, de plus en plus fréquemment par les mouvements féministes, phénomène récent qui n'est pas fait pour nous faciliter les choses* ». ²⁷² La référence au féminisme est ainsi mise en sourdine. Cette nouvelle note est discutée au Bureau de la CSC en octobre 1974.

Celui-ci décide alors de confier la rédaction d'une autre nouvelle note à un petit groupe de travail. À partir de ce moment, la référence au féminisme disparaît des réflexions sur le *Service Féminin*. En 1974, les dirigeants de la CSC ne veulent donc pas entendre parler du féminisme. Miette semble imperturbable face aux notes, résumés de notes, réaménagements de notes qu'« on » lui impose ; elle n'est cependant pas aveugle. Les notes personnelles qu'elle prend lorsqu'elle assiste au Bureau,²⁷³ mentionnent les sujets traités parfois accompagnés de commentaires personnels.

la première manifestation médiatisée du mouvement féministe date du 11 novembre 1972. Mais divers groupes féministes étaient déjà en action dont les « Marie Mineur » en milieu ouvrier en Wallonie. Ce groupe était animé par Jeanne Vercheval qui avait participé à la rédaction du « Petit Livre Rouge des Femmes » et à l'organisation de la journée nationale du 11 novembre.

271 Je suppose que c'est Rik Kuylen qui a demandé à Miette de « résumer » sa note « schématique » qui de 10 pages devient alors une « note » de 8 pages !

272 Miette Pirard, « *Note sur le Service Féminin en 1974* », copie dactyl. dans les archives que M.P. m'a confiées.

273 De 1967 à 1974, ces notes sont dactylographiées mais de janvier 1975 à décembre 1980, elles sont manuscrites. Copie dans les archives prêtées par M.P.

Cependant, les deux responsables du *Service Syndical Féminin* n'en démordent pas. Sara Masselang comme Miette Pirard ont compris l'importance du mouvement féministe. Elles ont participé aux groupes féministes, aux actions et manifestations, aux réflexions et aux écrits ; elles sont présentes dans le réseau institutionnel qui se met en place, elles en rendent compte dans leurs publications et formations.²⁷⁴ Elles invitent des féministes à faire des exposés au cours de leurs sessions de formation.²⁷⁵ Elles participent ou organisent avec les mouvements féministes des manifestations, journées d'études ou publications. Pendant ces années, les périodiques « *Femmes au Travail* » et « *Vrouwen aan de Arbeid* » sont d'une tonalité à la fois sociale et féministe.

Dans ce milieu de tradition chrétienne et familialiste des années '70, la question du droit à l'avortement était difficilement abordable. En parlant d'une réunion du Bureau de la CSC qui avait évoqué la question,²⁷⁶ Miette Pirard constate que celui-ci s'est contenté de renvoyer le problème à un document du CEPES²⁷⁷ et d'affirmer qu'« *on ne peut aller au delà de la protection de la mère* ». Le Bureau fait comme si la question de l'avortement y avait été discutée, « *ce qui n'est pas le cas !* », écrit Miette.²⁷⁸ Le

274 Sara participe au VOK, Miette au Comité de Liaison des Femmes, toutes deux participent aux manifestations « Femmes contre la crise », Miette Pirard participera à la rédaction de plusieurs numéros des « Cahiers du GRIF » ; du côté néerlandophone, Sara prendra appui sur l'implication politique de Miet Smet.

275 Au cours du week-end des militants du 4-5 mai 1974, j'ai été invitée par Miette à faire un exposé sur « L'égalité foncière des être humains : fondement d'une aspiration à une plus grande justice », publié ensuite dans *Femmes au Travail*, n°21, août 1974, p.14-17.

276 (04.09.1973).

277 Service d'études du parti sociale chrétien (Nl+Fr).

278 Le Bureau a peut-être tenu une pré-discussion, hors de la présence des deux représentantes du *Service Féminin*.

Président s'est contenté d'évoquer le CEPES et a demandé que, dans les circonstances politiques actuelles, il n'y ait aucune prise de position publique de la part des organisations syndicales chrétiennes. Suite à une intervention des représentantes du *Service Féminin* face à l'attitude d'obstruction de certains leaders masculins,²⁷⁹ le Président précise que, via le MOC, « nous » pouvions apporter notre collaboration à la campagne d'information sur la contraception.

Dans ses souvenirs Miette Pirard évoque la question : « *On se rendait compte qu'on devait absolument avancer [...] analyser l'avis des femmes [...] Il fallait voir la détresse des femmes ! [...] Et puis j'ai rencontré des femmes qui se sont fait avorter et j'ai rencontré celles qui organisaient les centres où les femmes allaient se faire avorter. J'ai lu sur ce qu'elles faisaient et je les ai rencontrées [...] Et puis j'ai fait une note sur l'avortement. J'en avais parlé avec Camille Pichault²⁸⁰ bien sûr, et j'avais demandé à Miet Smet²⁸¹ d'organiser une rencontre entre femmes « démocrates chrétiennes » pour avoir une position commune. Mais cela ne s'est pas réalisé* ». ²⁸²

En effet, les militantes CSC connaissaient la fréquence et la gravité des demandes d'avortement dans le milieu ouvrier et plusieurs d'entre elles participaient à des réseaux d'entraide mais, en réunion, nous savions que certaines militantes, socialement

279 Miette Pirard, P.V. personnels des réunions du Bureau de la CSC (4.9.73), partie dactylographiée, archives qui m'ont été confiées par M.P.

280 Camille Pichault, Conseiller au Ministère de l'Emploi et du Travail, était responsable du Secrétariat de la Commission du Travail des Femmes.

281 Miet Smet est, à ce moment, Présidente de la Commission du Travail des Femmes.

282 « *Le mouvement ouvrier chrétien. 1921-1996. 75 ans de lutte.* », Interview de Miette Pirard, p. 203-206, éd. CARHOP-EVO-Histoire Ouvrière, 1996.

très engagées, étaient cependant profondément blessées par les discussions sur l'avortement,²⁸³ nous restions proches des positions « ouvertes » du Chanoine de Locht que partageaient d'ailleurs plusieurs aumôniers du MOC.

Dans toutes les questions sociales et professionnelles, les revendications des responsables du *Service Féminin* et celles des féministes s'entrecroisaient. Le chapitre précédent a rappelé l'épuisant pèlerinage que Miette a dû parcourir pour essayer d'obtenir une participation effective du *Service Féminin* à la prise de décision dans sa propre organisation syndicale, tout en maintenant une autonomie de réflexion et de revendication. Miette Pirard subissait ainsi une tension perpétuelle entre ce que ses militantes attendaient d'elle et le peu de pouvoir réel dont elle disposait, malgré sa participation au Bureau de la CSC.

Elle était soutenue dans ses convictions par son entourage tant féministe que socio-politique. Elle cherchait aussi à faire avaliser ses savoirs et revendications par des experts externes, nous l'avons vu, à propos de son article qui avait fait mouche dans un exposé de R. Lorwin.

Elle faisait également appel à des expertes pour collaborer à la publication « *Femmes au Travail* ». Ainsi le numéro de 1977, principalement consacré au chômage des femmes, se réfère à une étude de Jacqueline Poelmans-Kirschen. Cette professeure à l'ULB y décrit ce que les femmes apportent au budget de l'Etat via l'impôt (dont l'injuste cumul des revenus des époux) et à celui de la Sécurité sociale via les cotisations sociales (malgré une

283 Selon mes souvenirs personnels.

attribution si discriminatoire des prestations).²⁸⁴ De son côté, Eliane Vogel-Polski, également professeure à l'ULB, y explique pourquoi, en période de crise, les femmes sont plus victimes du chômage que les hommes et y dénonce les discriminations qui, autour de cette constatation, se transforment en une véritable chasse aux sorcières.²⁸⁵ Dans un numéro précédent, « *Femmes au Travail* » avait repris le texte d'un exposé que j'avais fait à un week-end de militantes.²⁸⁶

Cet appui cherché auprès d'experts extérieurs concerne aussi la recherche, déjà évoquée, commandée à Robert Leroy. En 1972, la *Commission Consultative Féminine*, ayant constaté que les écarts entre les rémunérations moyennes entre hommes et femmes se dégradent²⁸⁷ malgré le développement juridique,²⁸⁸ avait obtenu que le Bureau de la CSC fasse faire une recherche sur l'évolution de ces rémunérations et sur les facteurs explicatifs. Cette étude a été confiée à Robert Leroy, économiste, professeur à l'Université Catholique de Louvain.²⁸⁹ Au-delà des données brutes, celui-ci a cherché les facteurs explicatifs avec l'aide de

284 Cet article annonce très clairement la revendication de décumul des revenus des époux et d'individualisation des droits dans l'ensemble de la sécurité sociale.

285 Eliane Vogel, « Trop de chômeuses ? Qui est responsable ? » dans *Femmes au Travail*, n°27, 1er trimestre 1977, p. 13-23.

286 H. Peemans-Poullet, « L'égalité foncière des êtres humains : fondement d'une aspiration à une plus grande justice, » dans *Femmes au Travail*, n°21, août 1974, p. 14-17.

287 Ainsi entre 1967 et 1970, par rapport aux rémunérations moyennes des hommes, les ouvrières d'industrie étaient passées de 64,28% à 64,30%, les ouvrières du commerce de 60,79 % à 60,60%, les employées de l'industrie de 51,14% à 52,12 % et les employées du commerce de 51,19% à 52,58%...

288 Convention n°100 O.I.T., art. 119 du Traité de Rome 1957, A.R. n°40 sur le Travail des Femmes (1967)...

289 Robert Leroy, *Les salaires féminin*. Éd. Vie Ouvrière, 1976. Compte-rendu par Hedwige Peemans-Poullet dans « Les Cahiers du Grif » [*Leur crise. Nos*

Francine Plapied, sa secrétaire et déléguée syndicale (CNE).²⁹⁰ Celle-ci a mobilisé quelques militantes pour présenter des cas concrets. À la *Commission Consultative Féminine* de 1973, Miette Pirard a présenté quelques résultats de cette étude. Dans une motion envoyée au Bureau de la CSC, la CCF demande que cette étude soit publiée et diffusée.

Le Bureau de la CSC enregistre mais dans une réunion ultérieure, il décide qu'avant de la publier il veut en prendre connaissance ! [sic : exemple de la « construction sociale de l'ignorance »...]

Deux mois plus tard, le Bureau demande aux Centrales qu'elles lisent et commentent le document en question. Miette Pirard note dans son P.V. personnel : « *attention, voici une autre action de résistance à longue durée qui s'annonce !!!* ». ²⁹¹

À la *Commission Consultative* de 1974, Miette Pirard rappelle certains des cas de discriminations évoquées par les militantes dans cette recherche de Robert Leroy. Elle insiste, une nouvelle fois, sur la nécessité de la faire publier et d'en permettre une utilisation au cours des formations.²⁹²

Le Bureau enregistre, mais à une autre réunion, il fait état des réserves faites par les Centrales. L'enquête ne peut être publiée

luttés], n°16, avril 1977, p. 101-103. Présentation par Robert Leroy, « Salaire égal, et puis on discutera... » dans *Revue du Travail*, Septembre 1975, p. 613-625.

290 Depuis cette époque, Miette Pirard gardait une grande amitié pour Francine Plapied.

291 Miette Pirard, P.V. personnels des réunions du Bureau de la CSC (2.4.1974), partie dactylographiée, archives qui m'ont été confiées par M.P.

292 Compte rendu de la CCF du 14 novembre .1974 dans *Femmes au Travail*, n°23, avril 1975, p. 19-20.

telle quelle. Le Bureau accepte de rencontrer R. Leroy à ce sujet. À la dernière réunion annuelle, le Bureau conteste toujours la recherche de Leroy. Miette Pirard note : « R. Kuylen, très habilement, entame sa manœuvre de louvoiement ! ». ²⁹³ Il rédige une note sur la recherche Leroy mais attend jusqu'au mois de juillet pour l'évoquer au Bureau. Finalement, le Bureau accepte la publication et charge Miette Pirard de traiter avec les éditions Vie Ouvrière.

Dans cette recherche, ce qui était imbuvable pour la CSC, c'était la désignation des principaux coupables de ces discriminations. À savoir, d'une part, l'intérêt des entreprises mais d'autre part, la mentalité des travailleurs masculins : « *les hommes ont intérêt à la discrimination d'emploi vis-à-vis des femmes [...] Si cette discrimination d'emploi disparaissait, les femmes arriveraient plus souvent que maintenant aux emplois supérieurs : mais cela implique arithmétiquement que les chances des hommes diminueraient ; ceux-ci obtiendraient moins souvent les emplois bien payés et se trouveraient plus souvent au bas de l'échelle* ». R. Leroy renvoie aussi une part de la responsabilité aux organisations syndicales puisqu'il s'agit de salaires et du résultat des négociations salariales interprofessionnelles. R. Leroy demande donc : que font les syndicats ? Quelle place occupent les femmes dans les organisations syndicales ? C'est exactement la question que posaient le *Service Féminin* et les organisations de femmes...

La publication de l'ouvrage apparaît comme une victoire pour Miette. Dès que la décision est prise, la CSC s'en attribue

293 Miette Pirard, P.V. personnels des réunions du Bureau de la CSC (30.12.1974), partie dactylographiée, archives qui m'ont été confiées par M.P.

l'initiative et contribue largement à sa diffusion dans de nombreuses formations.

Les tergiversations du Bureau se présentent comme un nouvel épisode de la « construction sociale de l'ignorance ». Nous avons déjà évoqué plusieurs épisodes de cette construction. Toute évocation de l'activité des femmes est vue comme une « révélation » : les Congrès féminins de Maria Nagels ou en 1948, l'étonnement de Gust Cool en 1966 lors de l'exposé de Sara Masselang qui renvoyait cependant aux données chiffrées déjà publiées par la CSC elle-même ! Au Bureau de la CSC, on est perpétuellement surpris par ce qui arrive aux femmes. Est-ce dû au renouvellement de ses membres ? Comment se fait la transmission des savoirs ? À quoi servent alors les publications si documentées de la CSC ?

Cet épisode pose encore une question sur le pouvoir réel du *Service Féminin*. Toutes les affiliées paient leurs cotisations, comment se fait-il que les femmes n'aient pas un accès direct aux 'services'²⁹⁴ de la CSC ? Elles doivent déployer des efforts spécifiques pour constituer un patrimoine de connaissances nécessaires à leurs revendications. Elles doivent demander la permission, le financement, faire approuver les résultats alors que les matériaux bruts sont cependant disponibles dans les administrations publiques et les milieux intellectuels extérieurs au syndicat. Il serait anachronique d'évoquer la question du « *gender budgeting* » qui sera mis sur la table par le mouvement féministe. Mais l'impuissance financière du *Service Féminin* est aveuglante.

294 Service d'études, service juridique... même lorsque le Bureau admet ou souhaite que le *Service Féminin*, s'adressent à eux, ceux-ci instaurent une grille de lecture qui travestit le point de vue du *SF*.

Cet épisode est aussi très significatif pour le mouvement féministe. Celui-ci découvre que les femmes des institutions sociales et politiques dites mixtes n'ont pas accès de manière autonome aux services d'études ou juridiques, et que si elles en obtiennent des données, ce sera avec l'idéologie dominante dans leur syndicat.²⁹⁵ Le mouvement féministe devait se constituer comme « ressource » de connaissances utiles aux femmes de ces institutions dites mixtes. Mais l'expérience de la recherche Leroy révélait aussi qu'une hypothèse féministe posée à la base d'une recherche scientifique invalidait celle-ci au regard de tous les pouvoirs institués.

À côté de ses interventions féministes à l'intérieur du syndicat, Miette Pirard a également contribué aux engagements féministes à l'extérieur. Ainsi, en 1974, nous avons mis sur pied un numéro des *Cahiers du GRIF* consacré à la sécurité sociale. Anne Meyer et Mariette Raway y ont présenté les problèmes de la protection sociale. Miette Pirard s'est occupée du chômage avec un article sur des cas concrets et un autre sur l'approche théorique. D'autres interventions importantes (Eliane Vogel-Polsky, Irène Pétry) soulignent le pluralisme politique des mouvements féministes.

En décembre 1980, Miette Pirard, présente à la Conférence Nationale du Travail qui se tenait au Palais d'Egmont, avait alerté Sara Massalang sur ce qui se tramait. Elle lui avait demandé de mettre sur pied une manifestation de protestations aux portes du Palais. Sara s'est chargée des mouvements sociaux féminins et moi-même des mouvements féministes. Peu après, ce petit

295 N'oublions pas toute la stratégie d'affadissement des notes de 1973 et 1974 sur le *Service Féminin* rédigées par Miette Pirard qui finira par être confiée à deux membres du service d'études...

groupe de manifestantes s'est transformé en *Comité de Liaison des Femmes* (CLF) du côté des francophones. Le côté néerlandophone disposait déjà d'un rassemblement d'associations féministes, le *Vrouwen Overleg Komitee*.

Le CLF a engagé divers types d'actions contre cette forme de discrimination. Miette Pirard a toujours été à ses côtés dans ces actions. Dès 1982, à l'occasion de la Journée des Femmes, elle les a aidées à organiser à la place Saint-Denis à Forest, un débat public sur le chômage des femmes. Il se basait sur les témoignages de chômeuses qu'elle connaissait grâce à ses responsabilités au sein du service chômage de la CSC. Plus tard, ne souhaitant plus se déplacer pour participer aux réunions du CLF, Miette tiendra chez elle pendant plusieurs années la comptabilité du CLF.

Tant Sara Masselang que Miette Pirard ont partagé avec les féministes leurs préoccupations syndicales et sociales. Miette n'hésitait pas à s'associer à certaines actions des *Marie Mineur*, avec à leur tête Jeanne Vercheval, réputée plus proche de la FGTB.²⁹⁶

Certaines organisations du mouvement ouvrier, chercheront à créer une césure entre les revendications syndicales et les revendications féministes en s'efforçant de n'entendre que les revendications culturelles (féminisation de la langue, manuels scolaires...) ou politiques (quotas, parité...) ou sociétales (contraception, avortement...) du féminisme.

296 Claudine Marissal et Eliane Gubin, *Jeanne Vercheval. Un engagement social et féministe*, éd. CARHIF et IEFH, 2011, p. 157 et suivantes...

Miette Pirard était sensiblement de gauche. Elle a évoqué certains de ses engagements, à commencer par ses contacts avec le MOC. C'est à partir de son arrivée à la CSC qu'elle a senti l'utilité du MOC. Elle faisait partie de la commission « éducation » du MOC. Elle représentait la CSC au Conseil Supérieur de l'Enseignement technique mais ne recevait de la CSC aucune directive à ce sujet.

« On [n'y] parlait jamais d'enseignement ». Certaines Centrales se préoccupaient de l'enseignement professionnel mais pas de l'enseignement en général. Au moment de la réforme sur le rénové, Miette a voulu participer à la « commission de l'enseignement » du MOC pour se faire une ligne de conduite.

Même chose pour la « commission familiale » à laquelle participait principalement Sara Masselang. *« Nous enrignons surtout parce que nous étions régulièrement attaquées par des hommes de la CSC sur la politique familiale. Dieu sait pourquoi, ils s'imaginaient que nous étions contre la politique familiale puisque nous étions pour les femmes qui travaillent. [...] Mais paradoxalement quand il fallait aller au MOC, c'étaient Sara et moi. Ce n'étaient pas les hommes. Même ceux qui avaient des mandats à l'Office des allocations familiales (ONAFTS) prétextaient qu'ils n'avaient pas le temps d'aller aux commissions du MOC [...] jusqu'au jour évidemment où ils se sont trouvés devant [...] des problèmes de crèches et d'équipements collectifs. C'est finalement Sara qui a été nommée aussi à l'ONAFTS. Mais là, j'ai apprécié le fait que le MOC avait cette commission des problèmes familiaux ».*²⁹⁷

297 Tout ce passage est issu de l'entretien que Miette Pirard a accordé aux auteurs de l'ouvrage : « **Le Mouvement Ouvrier Chrétien. 1921-1996. 75 ans de lutte** », éd. CARHOP, MOC et EVO-histoire, Bruxelles 1996, p. 203-206.

Après avoir rappelé qu'il n'y avait aucun lien organique entre le MOC et le PSC, Miette Pirard regrette qu'il n'y ait pas de parti travailliste en Belgique. Elle se souvient que quand elle était encore à la JOCF, elle était une « *udéliste enragée* ». Elle avoue que les résultats électoraux désastreux pour l'UDB avaient été un coup de massue. Plus tard, elle adhèrera encore au SEP mais sans beaucoup d'espoir car il n'y avait pas de figure de proue pour mobiliser les troupes.

Elle regrette encore toujours la fin du journal *La Cité* : c'était le seul organe de presse à suivre les activités du *Service Syndical Féminin*. Elle soutient fermement les initiatives progressistes comme l'ISCO ou la FOPES.²⁹⁸

Grâce à sa participation au Conseil Mondial des Travailleuses, Miette Pirard suit continuellement l'évolution de la syndicalisation des femmes dans le Tiers-Monde. Elle entretient une correspondance régulière avec Angélique Médor, sénégalaise qui deviendra présidente du Bureau du CMT. Le SSF participe souvent à des actions concrètes d'aide.

En juin 1977, Miette Pirard a fait partie d'une délégation de quatre femmes de la CSC invitées à un voyage d'étude en URSS. Miette en a fait un compte-rendu manuscrit intitulé « *quelques impressions d'U.R.S.S.* » destiné à divers exposés. Elle souligne la qualité de l'accueil tant par les personnalités du régime que par les chauffeurs, les femmes de chambre, les militants de Géorgie ou les étudiants... L'immensité du pays, la diversité des langues... Elle observe les personnes rencontrées qui ont foi dans ce qu'elles font et la propagande qui soutient cette confiance... Elle relate

298 *Ibidem.*

ses discussions avec les syndicats (pourquoi ne font-ils jamais grève en U.R.S.S. ?), avec les travailleurs, écoute les aspirations à une vie meilleure qui donnerait sa chance à chacun. Elle est frappée par l'importance des activités culturelles organisées par les syndicats. Elle évoque les questions qui restent sans réponse : la pauvreté, les marginaux, les hommes qui sont malgré tout des hommes, la religion, la liberté... L'évolution de l'émancipation des femmes est aussi au menu, mais à la question sur la place effective des femmes dans le syndicat, les réponses sont hésitantes ou réservées. Miette considère qu'elle n'a guère de conclusions à proposer, qu'elle se pose autant de questions au retour de ce voyage qu'au départ... À cette époque, les organisations syndicales belges étaient encore sensibles aux échos de l'évolution en U.R.S.S. mais alors qu'habituellement les écrits sur la condition des femmes dans les régimes communistes étaient à l'emporte-pièce, Miette Pirard l'évoque de manière assez équilibrée.

Chapitre 10

Le Service féminin et les grèves de femmes

Un fascicule du *Syndicalisme au féminin* de Marie-Thérèse Coenen, évoque les 14 grèves ou actions collectives des femmes survenues entre 1907 et 1974.²⁹⁹ Or, à partir de 1975 jusqu'en 1982, lors du départ de Miette Pirard de la CSC, de très nombreuses grèves ont manifesté le courage des femmes et leur aptitude à faire valoir leurs revendications. Si les grévistes masculins sont

299 Marie-Thérèse Coenen, *Syndicalisme au féminin. Outils pédagogiques n°9*, Recueil n°3, éd. Carhop-MOC, Bruxelles 1990. L'auteure mentionne les grèves suivantes : 1. Fabrique royale de bougies, Anderlecht, 1907; 2. Grève dans le tissage du coton chez Walckiers, Anderlecht 1909; 3. Grève des margeuses de l'imprimerie Eblagon-Laandsberg à Menin, 1909; 4. grève dans la filature Dekien et Cie, Courtrai, 1909; 5. : grève dans la fabrication du papier chez De Naeyer, à Willebroeck, 1912; 6. Revendications des employées du commerce et de l'industrie, soutenues par la « Ligue sociale d'acheteurs », Anvers, 1912-1913; 7. Grève des coupeuses de gants dans la région de Audernarde, Alost, Ninove, 1913; 8. Pétition contre le travail à domicile, signée par le Bureau

plus souvent victimes d'un détricotage de leurs acquis sociaux, les femmes sont, au contraire, mises dans l'impossibilité d'acquérir leurs droits fondamentaux, auxquels adhèrent cependant, théoriquement, leurs organisations syndicales. Ainsi l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement dans les conditions de travail (travail à temps réduit...), l'égalité des droits en sécurité sociale (allocations de chômage...), le droit aux équipements socio-collectifs en nombre et en qualité, tous reconnus comme droits, semblent toujours assez inaccessibles.

Avant d'analyser le rapport entre les grèves de femmes et le pouvoir dont dispose le *Service Syndical Féminin*, rappelons que pour les femmes comme pour les hommes, la grève est un moyen de pression ultime. On y recourt seulement quand rien d'autre n'a abouti. La course d'obstacles à parcourir avant de faire grève, n'est cependant pas la même dans une entreprise majoritairement masculine ou dans une entreprise majoritairement féminine.

Le *SSF*, dans sa publication, « *Femmes au Travail* », souligne souvent ce que les travailleuses ont pu obtenir quand leurs déléguées syndicales ont pris fait et cause.

des 35 syndicats féminins de *L'Aiguille*, adressée aux membres de la chambre des représentants en 1913; 9 grève de couturières contre leurs patronnes tailleuses, Louvain, 1920; 10. Grève des ouvrières du *Peigné*, Verviers, 9 décembre 1922-2 mai 1923; 11. En 1932, dans le Borinage, les femmes des mineurs ont non seulement incité à la grève mais ont bloqué des moyens de transport, empêché des administrateurs de rejoindre leurs bureaux, forcé des non-grévistes, porions ou même ingénieur à arrêter le travail et rejoindre la Maison du Peuple; 12 : En 1966, grève des travailleuses de la F.N. à Herstal; 13 : En 1974 : grève des ouvrières de la F.N. à Herstal; 14: En 1970-1971, grève des ouvrières des ateliers parachèvement des cristalleries du Val Saint-Lambert à Seraing.

Une ouvrière de l'alimentation, élue au CSH lors des dernières élections sociales s'exprime ainsi : « *Dans notre entreprise, les femmes sont majoritaires à 80% du personnel et jusqu'à présent aucune de nous n'a eu le cran, bien que syndiquées, d'accepter d'être candidate, nous avons toujours été dirigées par des hommes (délégués et patrons), mais cette fois, ça va changer !!! Nous aurons notre mot à dire, car il y a beaucoup à faire : des interventions ont déjà été faites et réussies sans l'intervention des hommes ! Un comité féminin va être mis en route pour préparer notre programme de revendications et d'action* ». ³⁰⁰

Ailleurs, quelques succès sont publiés : dans une glacerie namuroise, les déléguées du CSH ont obtenu un système de ventilation, des douches, le nettoyage d'une cave d'entrepôt de fûts de mazout, la réparation d'un garde-fou et d'une passerelle, des extincteurs, etc...

Dans un atelier de couture, une déléguée des jeunes a obtenu le remplacement de la porte du local des W.C. qui avait été enlevée sous prétexte que les filles y vont trop souvent pour se coiffer ; mais elle a aussi obtenu une augmentation de salaire pour les jeunes...

À la faïencerie Kéramis, deux déléguées du CSH ont obtenu des gants de sécurité pour les ouvrières qui se blessaient continuellement aux piquets placés sous les assiettes... et des bottes pour celles qui se blessaient en marchant sur la vaisselle cassée...

300 *Femmes au Travail*, n°6, juillet-septembre 1967, p. 7.

Chez B.M.C., la déléguée a obtenu que le nombre de chaises et tables du réfectoire soit suffisant pour que toutes les ouvrières puissent manger ensemble...³⁰¹

Encouragées par la publication du *Statut de la travailleuse*, plusieurs déléguées font pression pour obtenir une réduction de l'écart entre les rémunérations des femmes et des hommes. Des résultats sont engrangés à la Société Générale de Banque à Liège, chez Nestlé à Hamoir, chez Craft à Herstal, chez Dupuis à Marcinelle, dans les gobeletteries... Elles obtiennent aussi des formules d'accueil postscolaire pour les enfants des travailleuses de la F.N.³⁰²

Caractéristique, est le cas de l'entreprise SITEL. Elle occupe une bonne vingtaine d'ouvrières à la fabrication du matériel de téléphonie. Le patron se croit encore au XIXème siècle, dans les années '60, il publie d'autorité un règlement de travail où il énumère les « fautes » qui sont passibles, soit de renvoi immédiat, soit de mise à pied d'un jour, soit de retenue sur salaire. Parmi les fautes figurent le port de talons de plus de 4 cm, le fait d'accéder à l'usine par une autre entrée que celle réservée au personnel (renvoi immédiat). Le patron se procure des outils et instruments nécessaires à la fabrication et en impute le coût sur le salaire des ouvrières... Les ouvrières, excédées, consultent leurs organisations syndicales (CSC et FGTB) dont les permanents demandent une entrevue avec le patron. Celui-ci refuse. Les permanents font alors appel au conciliateur social que le patron ne veut pas recevoir. Enfin, un préavis de grève est déposé et suivi d'une grève de 5 semaines menée dans toutes les règles de

301 *Femmes au Travail*, n°8, mai-juillet 1968, p. 20-23.

302 *Femmes au Travail*, n°10, janvier-mars 1969, p. 21-23.

l'art par les ouvrières (piquets de grève, etc...). Le patron finit par accepter la conciliation sociale et les ouvrières en acceptent les résultats : augmentations de salaires, acceptation de la nouvelle convention collective, abandon du règlement de travail patronal, reconnaissance de la délégation syndicale...³⁰³ Dans le cas de SITEL, les permanents syndicaux ont immédiatement reconnu le bien-fondé des revendications des déléguées, ont fait les démarches adéquates et reconnu la grève et donc le droit aux indemnités de grève.

S'il n'en avait pas été ainsi, qu'aurait fait ou pu faire concrètement le *Service Syndical Féminin* ? J'interroge Miette Pirard en remettant sur la sellette la question de la grève de la F.N.³⁰⁴ À cette époque elle était encore permanente à la CNE et donc pas encore au *Service Syndical Féminin* de la CSC. Mais, à posteriori, comment a-t-elle vécu cela, quelles leçons en a-t-elle tirées ? « *Rappelons tout d'abord [dit Miette Pirard] que le Service féminin de la CSC n'a aucune autorité pour intervenir dans des grèves, même des grèves de femmes. Dans les structures syndicales, c'est aux centrales professionnelles exclusivement qu'il appartient d'organiser, de reconnaître, d'encadrer des grèves. Et l'individualisme des Centrales est si exacerbé qu'il est très mal vu de s'en mêler surtout pour une structure fédérale comme le Service féminin. D'où cette anomalie apparente : dans les principales grèves de femmes de cette époque, le Service féminin est relativement peu – ou pas du tout – présent. En ces moments cruciaux pour les travailleuses, les grévistes ne dépendent que de leurs Centrales respectives, Centrales qui étaient et restent pour la plupart, des forteresses du pouvoir syndical masculin* ». ³⁰⁵ Les principaux éléments en sont

303 *Femmes au Travail*, n°14, janvier-mars 1971, p. 21-23.

304 Entretien enregistré le 18/10/2008, transcrit par moi et relu par M.P.

305 Entretien enregistré le 18/10/2008, transcrit par moi et relu par M.P.

bien connus³⁰⁶ et ont été évoqués tant dans les publications de la CSC,³⁰⁷ nous l'avons déjà dit, que dans celle du *Service Syndical Féminin*.³⁰⁸ Nous ne referons donc pas l'historique de cette grève fameuse³⁰⁹ mais vérifierons si, comme tout le monde l'écrit, elle a représenté vraiment un « tournant » dans les relations entre la CSC et ses syndiquées.

L'entrée de Miette au *Service féminin* se produit près d'un an après la fin de la grève de la F.N. Or, le Comité de la CSC vient de choisir comme futur président, Jef Houthuys qui avait été mêlé de près à la grève de la F.N. notamment, puisqu'en tant que président de la CCMB (nationale), il avait figuré aux côtés des responsables liégeois de la CSC, Jules Coeck, Jean Braham et Henri Vanderbemden, dans les négociations finales.

À son arrivée à la CSC, Miette n'a pas eu la possibilité d'en discuter avec Houthuys devenu président, mais rappelle que dès le premier numéro de *Femmes au Travail*, Houthuys avait consacré deux pages à la grève. Par le ton, cet article se félicite de la « prise de conscience » des ouvrières : « *Maintenant que les ouvrières deviennent de jour en jour plus conscientes, la solution totale n'est plus une illusion* » mais « *rien ne se fait d'un seul coup* ». ³¹⁰

306 Ici, nous nous arrêtons seulement à l'impact contemporain de la grève sur la CSC et le *Service Féminin*.

307 CSC, *Congrès de novembre 1966, Rapport d'activité de 1964-1966, [L'action syndicale chez les femmes]*, p.134-136.

308 *Femmes au Travail*, n°1, 1966, p. 22-23 article de Jef Houthuys (« Première grève de Femmes en Belgique, pour l'égalité de rémunération » et n°2, 1966, p. 4-11; 22-23; n°3, 1966, (« Après la grève à la F.N., le travail n'est pas achevé »)

309 Au Congrès CSC de novembre 1966, le rapport sur l'« Action syndicale chez les femmes » dit « *Nous n'avons pas l'intention de décrire ici toute l'histoire de la grève ; cela revient à la Centrale....* » (p. 135). Nous sommes bien obligées de constater que la Centrale ne s'est jamais donné la peine de faire cet historique avec un esprit critique.

310 *Femmes au Travail*, n°1, 1966, p. 22-23.

Voyons cela crument. Au moment où se produisait la grève, on n'observe³¹¹ guère de discussions au sein du Bureau, mais au mois de juillet 1966, le Comité de la CSC déclare appuyer la CCMB et insiste sur l'urgence que « *ces réformes présentent si on veut éviter une aggravation de la situation actuelle* ». ³¹² Dans sa présentation du rapport d'activité de la CSC pour les années 1964-1966, Louis Dereau, Secrétaire général, explique qu'au cours de cette période, il y a eu 287 grèves qui ont nécessité l'intervention de la caisse de résistance pour un montant de 90 millions... Rien qui sorte de l'ordinaire donc, selon l'orateur... Parmi les cadres supérieurs de la CSC, la grève de la F.N. semble avoir suscité moins d'émotions que la fermeture des mines du Limbourg... Revenons à l'objet même de la grève : l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Comment peut-on dire que les femmes en « prennent conscience » ? C'est leur principale revendication, depuis toujours, mais surtout depuis la création du *Service Syndical Féminin !* Et la CSC est continuellement amenée à en faire état. L'égalité de rémunération fait l'objet de motions très fermes à plusieurs congrès de la CSC, notamment au congrès de 1953 et à celui de 1958 où la CSC, se référant à la Convention n°100 de l'O.I.T.³¹³, explique comment elle va la faire appliquer. Le Congrès de 1964 décide de poursuivre l'application de la Convention n°100 d'où résultera automatiquement l'application de l'article 119 du Traité de Rome. La CSC observe que, dans beaucoup de conventions, les nomenclatures salariales sont présentées sous une nouvelle forme³¹⁴ mais que les salaires féminins et les écarts entre hommes

311 Du moins dans les brefs comptes-rendus qui paraissent dans les rapports d'activité.

312 CSC, *Congrès de 1966, Rapport d'activité [1964-1966]*, p.390.

313 Adoptée par la Conférence internationale en 1951, ratifiée par la Belgique en 1952.

314 C'est-à-dire qu'il n'y a plus deux nomenclatures séparées, l'une pour les hommes, l'autre pour les femmes.

et femmes sont restés inchangés. En 1966, la CSC constate, une fois encore, que le fameux article 119 du Traité de Rome n'a fait l'objet d'aucune application spontanée. Et cela, malgré qu'à la fin de 1961, une résolution du Conseil des Ministres ait rappelé aux Etats membres l'obligation de réaliser l'égalité de rémunération en trois étapes : les écarts H/F ne peuvent excéder 15% au 30 juin 1962 ; 10% au 30 juin 1963 et l'égalité doit être réalisée au 31 décembre 1964. Le Ministre du Travail avait alors enjoint les Commissions paritaires de se conformer à ce timing. Au début des années '60, les deux organisations syndicales avaient organisé des formations sur ces matières et la CSC avait mené campagne pour que, dans une première étape, les salaires féminins atteignent 85 % des salaires masculins au 30 juin 1962.

À la F.N., dans le comité de grève, se trouvaient quatre ouvrières FGTB³¹⁵ et deux ouvrières CSC, Rita Jeussette³¹⁶ et Jenny Magnée. Sur le terrain, les responsables de la CCMB étaient Jean Braham, Secrétaire principal pour Liège, et Henri Vanderbenden, propagandiste régional. Dans les articles de presse et dans les souvenirs du public, la CSC est beaucoup moins présente à la F.N. que la FGTB, alors qu'en réalité, la part des femmes syndiquées CSC était, semble-t-il, un peu supérieure à celle des syndiquées FGTB... Comment expliquer alors que l'explosion surgisse plutôt du côté FGTB ?

Miette Pirard : *« C'est vrai que cela a démarré avec des femmes de la FGTB, cela a démarré, comme souvent, avec un fait de rien du tout qui fait l'étincelle et alors les femmes de la CSC ont*

315 Charlotte Auglustaine (43 ans), Josée Levaux, Agnès Devrière, Joséphine Baert.

316 Découragée après la grève, elle donnera sa démission...

téléphoné à Jean Braham qui était permanent principal de la métallurgie à Liège et il leur a dit : « bon tu suis, tu me tiens au courant, mais tu suis ». Ce n'est donc pas elles qui ont déclenché l'affaire, c'est certain. Nous autres, au Service Féminin on n'avait pas à intervenir... Il faut te dire que dans les structures de la CSC, tu as plus facile de collaborer et de pénétrer dans les Fédérations régionales que dans les Centrales professionnelles qui sont des forteresses et qui ne nous voyaient pas venir d'un très bon œil, tandis que les Fédérations, c'était plus souple, plus coulant, il y avait d'ailleurs plus de femmes au niveau des Fédérations... surtout plus de femmes que l'on savait toucher, ce qui fait que nous [le Service Féminin] on est allées à Liège, avec une bonne délégation de femmes, il y avait même une fille d'Anvers, Yvonne Claessens³¹⁷ qui avait fait un grand panneau avec « la CSC vous aide » ou quelque chose comme ça... mais on n'a pas participé beaucoup parce que c'était le domaine des Centrales. Et pour tout te dire, il y avait à l'époque non seulement Jean Braham, mais aussi Henri Vanderbemden, propagandiste régional de la CCMB, c'était un antiféministe épouvantable, qui allait jusqu'à contrôler le courrier qu'expédiait Mariette Raway³¹⁸ et qui rayait du dossier de Mariette les noms et déchirait les enveloppes de ses militantes à lui... parce que Mariette Raway ne pouvait pas contacter les militantes de la Centrale ! C'était un paroxysme sans doute mais cela montre qu'il nous était beaucoup plus difficile d'atteindre les femmes des Centrales que des Fédérations ». ³¹⁹ Et Miette Pirard de poursuivre : « il y a quand même eu des Centrales qui ont bien voulu créer des commissions féminines parce qu'à la Commission Consultative Féminine [du Service Féminin] nous ne voulions que des filles des Centrales qui avaient elles-mêmes une commission

317 Permanente du **Service Féminin** pour Hasselt.

318 Permanente CSC à la Fédération de Liège, responsable des femmes.

319 Entretien enregistré le 18/10/2008, transcrit par moi et relu par M.P.

*féminine. Parce que sinon les hommes nous envoyaient n'importe qui, une bonne âme, qui allait faire n'importe quoi. Mais il y avait aussi des Centrales qui n'envoyaient personne parce qu'il n'y avait pas de commission féminine ».*³²⁰ « Pour en revenir à la F.N., le 25 avril il y a eu ce grand rassemblement en ville qui se termine à la place Saint Lambert où Irène Pétry,³²¹ est venue parler de même que Marie Braham, la femme de Jean Braham, et Annie Massay.³²² Sara Masselang y représentait le Service Syndical Féminin dont elle était à ce moment la seule responsable,³²³ ce qui était très bien parce qu'il y avait quand même pas mal de flamands à la F.N. Mais pour Marie Braham, la femme de Jean, le permanent principal, ils n'ont rien demandé ! Jean, trouvait tout indiqué que sa femme s'adresse aux ouvrières ! Il ne pensait pas que moi j'étais plus indiquée pour le faire ! Les hommes n'y comprenaient pas grand chose ! Même Jef [Houthuys]³²⁴ ne comprenait pas vraiment. Selon moi, celui qui a le mieux compris le problème, c'était Gust Cool,³²⁵ cela ne fait pas l'ombre d'un doute. Jef était de bonne volonté... mais plus tard, on l'a bien vu à quel point il détestait d'aller à la Commission Consultative Féminine ! Il faut dire que cette Commission était une des rares institutions de la CSC, comme la Commission des jeunes ou celle des immigrés, où il y avait une forte majorité de militantes, ce qui les rendait forcément plus indisciplinées et tumultueuses que les assemblées à base de permanents ! Les militantes n'ont pas peur de perdre leur place, alors, les critiques et les questions fusaient ! ».³²⁶

320 *Ibidem.*

321 Pour les Femmes Prévoyantes Socialistes.

322 Au nom du SETCA ou de la FGTB.

323 Miette Pirard y assistait en tant que permanente de la CNE.

324 Président de la CSC de 1969 à 1987.

325 Président de la CSC de 1948 à 1968.

326 Entretien enregistré le 18/10/2008, transcrit par moi et relu par M.P.

Revenons à la grève de la F.N. « *La grève de la F.N. ? [poursuit Miette Pirard]... nous, on n'y avait pas accès, on pouvait faire des collectes... ce n'était pas toujours facile... parce que moi j'ai fait des collectes chez les femmes des grands magasins qui étaient moins bien payées que les ouvrières de la F.N. Mais c'était un peu tout ce que nous pouvions faire... Mobiliser ? Non, Mariette Raway n'a presque rien pu faire pour la grève de la F.N. ! Elle m'a rappelé l'entretien qu'elle avait eu, un peu plus tard, avec le Roi. Le Roi et la Reine avaient été à Liège et avaient demandé à rencontrer des syndicalistes, Mariette Raway et Annie Massay avaient été pressenties et on leur avait demandé d'acheter une longue robe pour dîner avec le Roi et la Reine. À un moment donné, on a parlé de grèves et le Roi avait demandé à Mariette quel était son rôle, Mariette avait répondu « moi j'encourage les femmes, je les soutiens, je soutiens leur action quand il y en a une » et le Roi avait dit : « vous avez du avoir de l'ouvrage avec la grève de la F.N. » et personne n'a rien dit parce que Mariette n'aurait rien pu dire, vu qu'elle était presque interdite d'accès à la F.N. à cause de ce Vanderbemden et de trois ou quatre délégués qui interdisaient purement et simplement à Mariette d'y aller ».³²⁷*

Avec Miette, nous parcourons ensuite les principales grèves de femmes dans la partie francophone du pays au cours de la quinzaine d'années qui suivent son entrée au *Service Syndical Féminin*.

327 Entretien enregistré le 18/10/2008, transcrit par moi et relu par M.P.

Faillites avec licenciements

En 1968, à la veille des fêtes de fin d'années, il y a une brutale « déclaration de faillite » d'un atelier de confection (?) de Charleroi qui occupait une centaine de travailleurs, surtout des femmes. Les déléguées CSC (majoritaires aux dernières élections sociales) décident d'occuper les ateliers et alertent la Fédération syndicale dont les représentants entament les discussions avec la direction et les curateurs. Un accord intervient et les travailleurs acceptent d'achever les commandes et de prester leur préavis normal. Les quatre déléguées restent au travail pour veiller au paiement de l'indemnité de fermeture et les salaires. Elles cherchent à remettre dans le circuit du travail, les travailleurs restants, parmi lesquels figuraient 18 personnes handicapées. Pour celles-ci, elles font appel aux organisations du MOC qui crée alors un « atelier protégé » sous forme d'ASBL et reprend les machines de l'atelier en faillite.³²⁸

Égalité de rémunérations

En 1970-1971, surviennent des grèves aux cristalleries du Val-Saint-Lambert. Il s'agit à nouveau des rémunérations. Au point de départ, deux ouvrières du parachèvement, classées en quatrième catégorie, découvrent qu'à classification égale, leurs salaires sont différents. Les ouvrières en colère obligent leur délégation syndicale à entamer des pourparlers avec la direction. D'abord, refus. Une semaine de grève. Pour finir, accord sur les revendications des ouvrières de la 4^{ème} catégorie. Les délégués expliquent que la grève est gagnée et décident la reprise du travail. Mais les ouvrières ne sont pas d'accord : il y a le cas de

328 *Femmes au Travail*, « *Sur le front de l'entreprise* », n°8, mai-juillet 1968, p. 22-23.

toutes les ouvrières des catégories « non comparables », le cas des débutantes qui perçoivent un salaire d'embauche des mois durant selon le bon vouloir des chefs. Les ouvrières ne veulent reprendre le travail que si toutes les femmes du parachèvement sont augmentées. La direction finit par accepter de créer un groupe de travail. Des déléguées y participent. Finalement il est convenu d'une augmentation individuelle de 12 à 20 francs par jour pour tout le secteur du parachèvement et le relèvement des petits salaires de 10 francs par jour. Reste en suspens le problème des débutantes.

Peu après, les employées du Val-Saint-Lambert constatent que seuls les employés masculins touchent un 13^{ème} mois et que, malgré tout, les rémunérations des femmes employées ne représentent que 80% des rémunérations des hommes employés. La direction tente de se justifier : vous savez l'absentéisme, la différence de rendement... Les employés tant masculins que féminins ne l'entendent pas de cette oreille et déposent un préavis de grève qui sera suivi à 100%. S'en suivront de longs pourparlers qui aboutiront à l'équivalence des traitements et des avantages extra-légaux pour les employés des deux sexes.³²⁹

Grèves avec occupation des locaux

Au cours des années '70, un certain nombre d'entreprises sont revendues, restructurées ou tout simplement fermées. Parmi celles-ci, des entreprises occupant beaucoup de femmes qui vont prendre des initiatives originales, dont parfois des reconversions inattendues. Parfois, le *Service féminin* de la CSC a pu être présent auprès des femmes grévistes. C'est le cas pour la grève avec

329 *Femmes au Travail*, « *Sur le front syndical* », n°14, janvier-mars, 1971, p. 20-21.

occupation aux Capsuleries de Chaudfontaine.³³⁰ La principale « meneuse » de la grève, Angela Moriconi, 17 ans, était une militante de la CSC, ancienne de la JOCF, entourée d'un petit noyau d'anciennes militantes de la JOCF. Le *Service féminin* de Liège avec Mariette Raway, a pu accompagner les grévistes dans toute leur action. Angela Moriconi souligne l'aide de Mariette Raway, par contre, elle a une opinion très négative sur un permanent de la Centrale ;³³¹ elle apprécie le rôle très positif d'un délégué CSC, un certain Joseph, qui soutient fermement le combat des ouvrières. Face aux menaces de licenciements, les organisations syndicales proposaient un plan de pré-pensionnement mais les ouvrières, dont beaucoup sont très jeunes, veulent garder leur travail. Après des mois de conflit avec des hauts et des bas, des tensions entre hommes et femmes, entre belges et immigrés, entre permanents et délégués, la capsulerie réussira malgré tout à licencier de très nombreuses ouvrières. À la fin de la grève, le permanent de la Centrale organise une conférence de presse où comme le dit Miette : « *il s'est félicité de l'apport qu'il avait reçu des permanents syndicaux mais sans mentionner le rôle de Mariette ! Je rageais parce qu'elle avait plus travaillé que lui, elle avait été là presque tous les jours, avait conscientisé les femmes et tout... Eh bien voilà ! On passait un peu comme le poivre et le sel, tant mieux si on était là, tant pis si on n'y était pas* ». ³³²

330 En 1977, deux membres de *Les Cahiers du GRIF*, Jacqueline Aubenas et Dominique De Ryck, ont eu un long entretien avec Angela Moriconi, principale « meneuse » de la grève des capsuleries. Cet entretien a été publié dans le n°16 d'avril 1977 de nos *Cahiers du GRIF* intitulé « Leurs crises, nos luttes ». Cet article a été repris tel quel par *Persée* en 2005-2016.

331 Elle ne partage pas l'opinion de Miette Pirard, qui appréciait ce permanent.

332 Entretien enregistré par moi, le 22/10/2009 et relu par Miette Pirard.

Autre cas, l'affaire de Concord Lighting/Rotalux (1982/1983) à Charleroi,³³³ avec une grève et occupation de 51 jours... La figure de proue en était Rolande Demeure, déléguée FGTB qui sera à la base d'une plaquette décrivant cette grève.³³⁴ La déléguée CSC était Marie-Paule Derave, le permanent de la CCMB était Daniel Baudoux... En fait, nous sommes dans un scénario qui ressemble à celui de la F.N. Le mouvement est initié par une déléguée FGTB et les déléguées CSC suivent. Les grévistes reçoivent des encouragements dans les milieux politiques socialistes. Côté, CSC, la Centrale des métallurgistes (CCMB) de Charleroi est alors dirigée par André Delory qui était connu pour son anti-féminisme, (-il était en conflit ouvert avec la permanente de la CSC, Danièle Mercier -). Miette Pirard précise : « *je ne me souviens pas de « Concord-Lighting »,³³⁵ je me rappelle surtout des grèves où le Service féminin s'était impliqué. Comme par exemple, à La Louvière, lors de la grève de Boch-Kéramis où le SSF soutenait l'action de Maria Moreau ».*³³⁶

Grèves suscitées par le licenciement d'une déléguée...

Tout comme le cas de Jeanine Valentin qui avait été mise à pied par les ACEC de Charleroi au début des années '70, Maria Moreau, déléguée CSC³³⁷, avait initié plusieurs mouvements de

333 J'avais évoqué ce cas avec Miette, qui ne s'en souvenait pas. En réalité, cela se passait après son départ de la CSC.

334 **Les femmes luttent pour leur emploi**, juin 82-juin 83, éd. L'encrier, C.T.L., Liège, 1983. Voir aussi art. de Marie-Victoire Louis dans **Les Cahiers du GRIF**, nouvelle série, n°27, 1983, p. 79-123, également repris par *Persée*.

335 En fait une partie importante de la grève se déroule après la retraite de Miette Pirard.

336 Entretien enregistré par moi, le 22/10/2009 et relu par Miette Pirard.

337 Josiane Jacoby, « Maria Moreau, ouvrière par choix », article publié sur le site du CARHOP. Maria Moreau fait partie des ouvrières interviewées en 2011-2015 dans le cadre de la publication sur l'entreprise Boch-Kéramis, éd. I.P.W.

contestation dans l'entreprise Boch-Kéramis.³³⁸ Elle avait fini par être licenciée pour faute grave³³⁹ en 1975. Ceci avait suscité une grève beaucoup plus dure cette fois avec occupation de l'usine pendant plusieurs semaines. Maria Moreau, née en 1932 dans une famille modeste (mère au foyer, père garde des eaux et forêts) avait entrepris des études d'institutrice et commencé une carrière d'enseignante quand l'aumônier de Couvin l'incita à devenir jociste. Elle y est d'abord militante, puis responsable rémunérée. Elle quitte l'enseignement et poursuit une carrière comme responsable Jociste à la fédération de Thuin, puis auprès de l'équipe nationale. Atteinte par la limite d'âge pour ce mouvement de jeunesse, elle décide de ne pas réintégrer l'enseignement. Elle pense qu'il ne faut pas seulement être « avec » ou « pour » les travailleurs mais « parmi » eux. C'est une exigence qui s'impose à elle comme une vocation. Elle a des modèles, déjà connus, comme celui de la française, Simone Weil, professeure agrégée qui, en 1934, entre en usine comme manœuvre ou comme celui du des prêtres-ouvriers (mouvement gelé par Pie XII, puis ré-initié par Vatican II) et enfin comme celui de quelques militants trotskystes ou maoïstes qui dans les années '60, pensent, eux aussi, que le mouvement social doit émerger de l'intérieur de la classe ouvrière au sein de laquelle il faut se trouver.³⁴⁰

338 Le délabrement progressif de Boch-Kéramis est aujourd'hui mis en lumière par l'ouvrage *La faïencerie Boch (1841-2010). Une histoire et une culture ouvrière*.

339 Elle avait appelé les ouvrières à cesser le travail à cause d'une chaleur intenable. Le patron n'a pas tenu compte de la protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux.

340 Auteurs : Christine Machiels et Josiane Jacoby, éd. *Les dossiers de l'IPW*, Namur, 2016.

Comme la rumeur disait que Maria Moreau était une « religieuse laïque », j'ai demandé à Miette si, parmi les femmes de la CSC, elle avait connaissance de ce type d'engagements de « religieuses » que l'on aurait pu comparer à celui des prêtres ouvriers ? Miette Pirard ne croit pas. Il se pourrait que certaines militantes comme Maria Moreau, Emilie Culot ou Gilberte Tordoir aient été des « auxiliaires laïques » mais on ne peut rien affirmer et de toutes façons, le *Service féminin* n'était pas concerné par un aspect aussi personnel de l'engagement militant.

Fermeture suivie d'une reprise de l'activité par les travailleuses

Pour en revenir aux grèves, Miette Pirard se souvient aussi de « *cette filature près de Tournai, Daphica, qui avait été mise sous concordat judiciaire (1974), et où, à l'initiative des affilié(e)s CSC, les travailleurs ont occupé l'entreprise pendant 131 jours ! Suivront par la suite, des tractations politico-économiques. Finalement les travailleurs, grâce à Denise Vincent, déléguée CSC, créeront une coopérative et y organiseront, en autogestion, la production de fils pour tapis. Sous sa nouvelle dénomination « Les Textiles d'Ere ». Cette coopérative fonctionnera pendant 27 ans ! C'était une première en Belgique. Les travailleurs avaient encore en mémoire l'affaire des montres LIP où les ouvriers ont d'abord travaillé en autogestion informelle puis, ont fini par créer six coopératives. Le Service féminin était particulièrement ouvert à ces initiatives d'économie sociale. L'ensemble de la CSC aussi d'ailleurs ; elle créera en 1980 la Fondation André Oleffe³⁴¹ pour soutenir ces initiatives. Plusieurs de ces entreprises, ainsi reconverties, avaient un personnel majoritairement féminin. La Fondation André Oleffe*

341 Dont la direction avait été confiée à Jean Devillé.

a édité une plaquette sur la coopérative « Les Textiles d'Ere ». Celle-ci a du déposer son bilan en juillet 1978.

Miette Pirard rappelle : « Il y a aussi Salik, à Quaregnon.³⁴² Cette entreprise de confection de jeans avait opéré une série de restructurations pour créer ensuite de nouvelles sociétés. Lors de la déclaration de faillite de 1978, il restait 332 ouvrières occupées... Les organisations syndicales proposent une grève avec occupation... mais une courte majorité refuse... Les travailleuses CSC continuent le combat, produisent des pantalons en autogestion spontanée et organisent en septembre 1978 une journée portes ouvertes avec vente de pantalons... Le Service féminin s'implique alors fortement dans la mobilisation pour soutenir cette opération de vente... Il y aura quelque 4.000 visiteurs ! Le propriétaire, Pierre Salik, a porté plainte et le tribunal lui a donné raison. Les 106 travailleuses qui sont encore occupées doivent quitter l'usine. Elles songent à créer une coopérative qui prendra une forme définitive en 1980 sous le nom de S.C. 'L'Espérance'... mais elles n'arriveront pas à relancer l'affaire ».³⁴³

Conditions de travail : le licenciement d'un patron

On n'oubliera pas non plus l'aventure incroyable du « Balai Libéré ». « Ici, il faudrait faire parler Gilberte Tordoir, notre permanente CSC de Nivelles »,³⁴⁴ poursuit Miette Pirard, qui rappelle que cette action était soutenue par Raymond Coumont,

342 Pierre Ballieux, *Des travailleurs vivent l'économie sociale. Textiles d'Ere : 15 années de fil à retordre !*, Fondation André Oleffe, Textiles d'Eres s.c., éd. Vie Ouvrière, 1990.

343 Sur cette action on peut consulter M.-Th. Coenen, « L'autogestion au féminin », sur le site du CARHOP : www.carhop.be. L'auteur a interviewé la principale responsable de l'action Mme D'Amore.

344 Entretien enregistré par moi, le 22/10/2009 et relu par Miette Pirard.

secrétaire de la fédération du Brabant wallon. Au début des années '70, l'entretien des locaux de l'Université Catholique de Louvain était assuré par l'entreprise de nettoyage ANIC. Fin 1974, un premier conflit social révèle l'ampleur et la diversité des irrégularités commises par l'employeur : le salaire est inférieur au minimum conventionnel, les frais de déplacement ne sont pas remboursés, le matériel cassé est décompté du salaire des nettoyeuses, pas de vêtements de travail, un contremaître qui les traite abominablement (on ne parlait pas encore de harcèlement). En 1975, l'UCL revoit le contrat d'entretien à la baisse et l'entreprise ANIC décide, sans aucune concertation, d'envoyer une vingtaine de nettoyeuses sur un chantier dans les Ardennes à une distance de \pm 150 kilomètres. Le 25 février, les travailleuses se mettent en grève. Elles se demandent à quoi sert leur patron. Le travail à faire, elles le connaissent mieux que lui. Elles découvrent que son « rôle principal a été de nous acheter notre force de travail à un prix négligeable pour le revendre à un prix d'or à l'UCL ». C'est ce qu'elles écrivent dans la lettre de licenciement qu'elles envoient à Monsieur Ransonnet, patron de la firme ANIC.³⁴⁵ En mars, les travailleuses se constituent en une ASBL : « *Le Balai Libéré* ». Elles sont soutenues par la CSC du Brabant wallon (Gilberte Tordoir) et elles finissent par obtenir le contrat de nettoyage de l'UCL. En 1975, elles étaient 35 ; suite à une crise de gestion, elles se transforment en coopérative en 1979 et en 1980, la coopérative occupe 96 personnes (nettoyeuses et laveurs de vitres). La transformation des conditions de travail, de l'égalité de rémunération entre les coopérateurs est pour tous les travailleurs du *Balai Libéré* une expérience irremplaçable. Les

345 Lettre publiée dans le t. 2. des *Réalités populaires en Brabant wallon...* Nivelles, 1982, p. 145-146, référence fournie par Marie-Thérèse Coenen, *L'autogestion au féminin*, CARHOP, www.carhop.be.

nettoyeuses ont été invitées à parler de cette expérience dans des journées d'étude, dans des médias ; elles ont aidé des étudiants à faire leur mémoire de fin d'étude... Toutefois, en 1988, elles ont dû mettre la clef sous le paillason après avoir travaillé pendant 9 années sous forme de coopérative. Le *Balai Libéré* reste aujourd'hui encore, la seule entreprise où les travailleuses ont congédié leur employeur.

Conditions de travail : une chaleur excessive

En ce temps où, malgré la crise et les menaces sur l'emploi, les déléguées syndicales débordaient de courage et d'énergie, Miette Pirard rappelle cette grève des ACEC (Charleroi) suite au renvoi de la déléguée CSC, Jeanine Valentin. *« C'était une période où il faisait une chaleur torride et Jeanine avait demandé à un ingénieur si on ne pouvait pas souffler un peu et aller à l'air. L'atelier était sous un toit en verre comme une serre. Cet ingénieur n'avait pas osé prendre ses responsabilités et ni décider quoi faire. Alors Jeanine avait dit à ses collègues : « Ecoutez les filles, moi je vous emmène prendre un bol d'air » et elle avait faire sortir tout le monde pour s'aérer. Les journaux de droite ont écrit que Jeanine avait proposé aux filles d'aller boire un verre. Alors Jeanine a été appelée à la direction et on l'a mise à pied pour un jour. Et le lendemain, aucune personne ne s'est présentée au travail. Sans aucun piquet, spontanément. Le bruit avait couru qu'on mettait une déléguée à la porte. La Direction a appelé Jeanine et lui a proposé de tout effacer. Jeanine a évidemment accepté. Malheureusement pour nous, elle a finalement été « coulée » par les gars de la métallurgie (le Secrétaire de la CCMB à Charleroi était François Camarata) et ça avec l'aide de certaines femmes elles-mêmes ! »³⁴⁶*

346 Entretien enregistré le 22/10, 2009.

Nous n'évoquerons pas ici la grève de Bekaert-Cockerill (18 Août 1982) qui concernera la mise au travail à temps partiel et le licenciement abusif de 13 travailleuses. Ici aussi c'était un petit noyau qui a lancé l'action avec comme « meneuse » Marguerite Staquet qui était affiliée à la CSC.³⁴⁷ À ce moment-là, Miette Pirard quittait la CSC pour prendre sa retraite.

Presque toutes les grèves évoquées ici sont des grèves que les anti-syndicalistes appellent « sauvages », c'est-à-dire des grèves non précédées d'un préavis. Les grèves de femmes se déroulent rarement dans toutes les règles de l'art, comme la grève de SITEL. Il est rare aussi, que les accords de fin de grève soient contrôlés attentivement par les délégués de l'entreprise et les permanents de la Centrale. Cela a été dit à propos de la grève de la F.N.³⁴⁸ et confirmé par sa deuxième grève, en 1974. Ce n'est pas le rôle du *Service féminin* d'organiser ou d'encadrer les grèves des femmes qui doivent avoir l'aval de leur délégation syndicale et des permanents de leur Centrale. Ce double aval semble un frein à leur action. En cas de grève, le *Service féminin* peut soutenir le moral des grévistes, organiser des collectes pour la caisse de grève qui intervient pour financer les frais collectifs de l'organisation de la grève (hors du paiement des jours de grève par la caisse de résistance de la CSC), il participe à la diffusion de l'information et suscite les solidarités extérieures. Le courant passe mieux entre les ouvrières grévistes et le *Service féminin* lorsque

347 En 2016, j'ai refait le point sur les écrits à propos de cette grève à laquelle le *Comité de Liaison des Femmes*, a été fort mêlé grâce à la compétence juridique de Camille Pichault. Voir Hedwige Peemans-Pouillet, « Grèves de femmes, grèves pour les femmes ? » (2ème partie), dans *Chronique Féministe*, n°117, janvier-juin 2016, p.43-49.

348 « Après la grève de la F.N., le travail n'est pas achevé » dans *Femmes au Travail*, n°3, 1966, p. 11.

des permanentes des Centrales professionnelles participent aux activités du *Service féminin*.

La négociation et la grève ne sont pas les seuls moyens disponibles. Les travailleuses peuvent faire valoir leurs droits devant les tribunaux du travail. Certaines associations et, depuis sa création, l'*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* peuvent les seconder ou porter plainte pour elles.

Les affiliés de la CSC peuvent recourir au service juridique de la CSC car leur cotisation comprend ce service. Et effectivement, la fédération de Ciney a fait usage de ce service pour défendre une employée, Madame V.R.N. de Ciney devant le tribunal du Travail de Namur pour obtenir des allocations de chômage égales à celles d'un homme chômeur et cela depuis sa mise en chômage. Elle a obtenu gain de cause.³⁴⁹ Malheureusement, cette victoire qui est une ouverture vers la solution d'une revendication des militantes n'a pas reçu l'écho qu'elle méritait. Le Bureau de la CSC se demande ce qu'il convient de faire face à de telles victoires individuelles. Le *Comité de Liaison des Femmes* fera bientôt la même expérience (1978-1989). Son Bureau des Plaintes, placé sous la houlette de Camille Pichault, avait porté plainte devant le tribunal du travail de Nivelles, pour deux déléguées (une CSC, une FGTB) de l'Université Catholique de Louvain qui étaient victimes de discriminations en matière de rémunération. Elles ne percevaient pas les avantages extra-légaux auxquels elles avaient droit. Camille Pichault a fait collaborer les avocats des deux syndicats et a obtenu gain de cause et donc le remboursement des sommes dues aux deux plaignantes. Le *Comité de Liaison* souhaitait que cette victoire soit largement diffusée et fasse

349 *Femmes au Travail*, n°13, avril-juin, 1970, p. 8-9.

jurisprudence car ce type de discriminations est très courant dans les entreprises. Cela ne s'est pas fait. L'UCL a modifié timidement son règlement des avantages extra-légaux. Cette action, entamée quand Miette Pirard était encore au *Service Féminin*, n'a abouti qu'après son départ.³⁵⁰

Une percée vers l'égalité ne doit pas faire trop d'illusions car les oppositions souterraines s'infiltrèrent partout même en gardant volontairement sous le boisseau les petites victoires juridiques obtenues pour des travailleuses.

En analysant le rôle du *Service Syndical Féminin* auprès de grèves impliquant majoritairement des femmes, on peut éprouver une certaine nostalgie, voire un sentiment d'abandon, par rapport à l'époque où des syndicats de femmes pouvaient mener des actions syndicales importantes en toute autonomie. Nous avons évoqué le fameux syndicat du *Peigné*³⁵¹ à Verviers qui, en 1922-1923 avait réussi une grève de plus de 2000 ouvrières³⁵² pendant plus de 22 semaines.³⁵³

350 Sur le jugement du Tribunal du Travail de Nivelles du 24 mai 1989, voir la *Journal des Tribunaux du Travail*, article de Dominique Devos : « Entre salaire et sécurité sociale : la nature rémunératoire d'allocations familiales complémentaires ».

351 Compte 4000 ouvriers et ouvrières syndiqués au sein de 12 filatures et peignages (dont 3 avec patrons et 9 en sociétés anonymes).

352 Suscitant la mise en chômage technique de 2000 ouvriers et plus tard d'un lock-out atteignant 16000 travailleurs du textile.

353 Hedwige Peemans-Poullet, « Grèves de femmes, grèves pour les femmes ? » dans *Chronique Féministe*, n°117, janvier-juin, 2016, p. 34-36.

Chapitre 11

La maternité comme « fonction sociale »

Les équipements sociaux collectifs

« La législation doit reconnaître le 'caractère social de la maternité' et aider les travailleuses assumant des responsabilités familiales » déclare le Statut de la Travailleuse sous l'intitulé : « **femme** à part entière ». Sous la rubrique « **citoyennes** à part entière », il réclame le droit à l'allègement des tâches familiales³⁵⁴ avec l'accueil de la petite enfance. Ce thème sera continuellement mis sur le tapis et rejoindra bientôt celui de la « maternité comme fonction sociale ».³⁵⁵

354 Certains passages comme la rationalisation du travail ménager ou les heures d'accès aux services publics ne seront plus évoqués par le **SSF**...

355 Voir texte complet en Annexe n°4, p. 274.

Miette Pirard était très attachée à ce thème. Sa position se situe en droite ligne des revendications déjà anciennes du *Service Syndical Féminin* qui lors des ‘congrès féminins’ de novembre 1948, à l’époque de Maria Nagels, avait affirmé que les travailleuses refusaient l’injonction de la CSC et son alternative du « **ou/ou** » : ou bien vous êtes des travailleuses, ou bien vous êtes des femmes et vous vous occupez de vos enfants et de votre foyer. Elles revendiquaient, au contraire, le principe du « **et /et** », c’est à dire les femmes veulent **et** le droit au travail **et** le droit à mener une vie familiale accomplie.

Cette revendication, réaffirmée par le *Statut* intervient cependant dans un climat où les opinions des femmes au sujet de la maternité sont perturbées ou divisées.

Les « progressistes » savent que la valorisation de la maternité a souvent accompagné les régimes fascistes et les politiques populationnistes. Le mouvement social chrétien était imprégné par la doctrine catholique qui prônait une égalité entre hommes et femmes mais fondée sur la complémentarité et la spécificité de leurs rôles respectifs (le *différencialisme* chrétien).

En Belgique, le néo-féminisme, se méfiait du différencialisme, mais était tiraillé entre Simone de Beauvoir qui considérait la maternité comme un facteur d’infériorisation des femmes et l’affirmation que le travail familial des femmes était une base de leur exploitation par leur conjoint/cohabitant voire devait être rémunéré par l’Etat.³⁵⁶ Mais revendique surtout l’obligation

356 Comme les féministes du « Salaire pour et contre le travail ménager ».

pour les parents de « partager » ces responsabilités familiales.³⁵⁷ Quoiqu'on en pense, les féministes ont beaucoup réfléchi et écrit au sujet de la maternité. En Belgique, « *Les Cahiers du GRIF* » ont consacré plusieurs dossiers à ce thème.³⁵⁸ Certaines féministes avancent l'idée que la maternité, à elle seule, fonderait la citoyenneté sociale et les droits sociaux pour les femmes.³⁵⁹ Par ailleurs, depuis la fin du XIX^{ème} siècle, les autorités sociales, dans un esprit paternaliste³⁶⁰, avaient développé progressivement tout un arsenal de mesures de « protection » de la maternité.³⁶¹ Les féministes libérales ont, dès le début, contesté ces politiques de « protection » qui consistent à restreindre le droit au travail des mères (écartement du marché du travail) et qui renforçaient un différencialisme incompatible avec l'égalité des droits salariaux et sociaux. En 1973, une telle idée fut encore défendue par la sénatrice Angèle Verdin à propos de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

357 [sous la dir.de Hedwige Peemans-Poullet] « Partage des responsabilités professionnelles, familiales et sociales » Document de recherche commandité par la Commission des Communautés européennes, éd. Office des Publications Officielles..., Luxembourg, 1984, 282 pages.

358 En 1974, Françoise Collin avait plaidé pour une '*socialisation du sein maternel*', dans un numéro de *Les Cahiers du GRIF* consacré à « Faire le ménage, c'est travailler », n°2, p. 42-45. En décembre 1975, Françoise Collin et Hedwige Peemans-Poullet avaient développé le thème '*Les enfants de tous*' dans le n°9-10 de *Les Cahiers du GRIF*. En septembre 1977, suite à une rencontre ouverte sur le thème de la maternité, Françoise Collin avait établi une synthèse des enjeux de la maternité : '*Humour en amour*' dans *Les Cahiers du GRIF*, n°17-18, consacré à « Mères/Femmes », p. 3-6.

359 Voir les travaux de Anne Cova et notamment : « Maternité et droit des femmes en France (XIX^{ème}-XX^{ème} siècles), éd. Anthropos historiques, Paris, 1997.

360 Il s'agit prioritairement de protéger l'enfant à naître et de lui assurer de saines conditions de naissance.

361 Hedwige Peemans-Poullet, « L'évolution de la protection du travail des femmes », dans *Droit social et gestion du personnel*, n°10, décembre 1975, p. 295-308.

La maternité apparaît donc comme un terrain « miné ». La CSC qui a si longuement manifesté sa préférence pour les mères au foyer,³⁶² a adopté avec conviction les mesures de « protection » de la maternité des travailleuses telles que le voulaient d'ailleurs les Conventions et Recommandations internationales.

De son côté, le *Statut de la Travailleuse* propose un premier éventail de mesures favorisant la reconnaissance du « caractère social de la maternité ». Concrètement, que le coût de la protection sociale de la maternité soit supporté par l'ensemble des entreprises et pas exclusivement par celles qui occupent un grand nombre de femmes. Dans un premier temps, la CSC soutient avec fermeté l'obligation d'octroyer le salaire mensuel garanti à toutes les travailleuses en repos d'accouchement (1 juillet 1971)³⁶³ mais il faudra attendre 1989 pour que soit finalement instaurée, dans le cadre de l'INAMI, l'assurance maternité qui mettra à charge de l'assurance sociale les prestations du congé de maternité.³⁶⁴

Autre revendication : les jours de congé pour motifs familiaux urgents doivent être considérés comme des « jours assimilés » pour la sécurité sociale ; de tels congés doivent aussi être organisés au sein des services publics. Il s'agit d'une double revendication, d'une part, le droit de « s'absenter » pour des motifs familiaux urgents et graves, d'autre part, le droit à l'« assimilation » de ces absences à des journées de travail. C'est le début de l'instauration progressive de tout l'éventail des congés pour motifs familiaux

362 Donc pour des femmes qui n'étaient pas ses affiliées.

363 Premier pas de la solidarité entre toutes les travailleuses enceintes. Voir *Femmes au Travail*, n°16, janvier-mars 1972, p. 4.

364 Cette exigence était clairement formulée dès 1968 dans le *Statut de la Travailleuse*. Miette Pirard et Sara Masselang ne sont plus à la CSC.

en droit du travail, très souvent discutés à la *Commission du Travail des Femmes* dès 1975.³⁶⁵ Ces mesures seront partiellement adoptées à l'époque de Miette mais les plus importantes comme le droit à l'interruption de carrière, le congé parental et les autres congés spécifiques le seront seulement après le départ à la retraite de Sara Masselang et de Miette Pirard.

Il faudrait enfin que soit organisé un recyclage efficace et favorable à la réintégration professionnelle des femmes qui ont interrompu leur carrière pour des circonstances familiales et que leur interruption de carrière soit neutralisée par rapport aux « stages d'attente » en sécurité sociale (ONEm et A.M.I.). Il faudrait enfin qu'on favorise la réintégration dans le secteur privé des agents des services publics qui ont dû démissionner pour cause de mariage (mesure temporaire).³⁶⁶

Pour le *Service Féminin* et naturellement pour Miette Pirard, le *caractère social* de la maternité ne peut avoir pour résultat de délégitimer le droit des femmes à l'égalité. Ainsi, répondant à une proposition de loi de la sénatrice Goor qui propose une éventuelle suspension du contrat de travail pendant trois ans pour l'éducation d'un enfant en bas-âge, la *Commission du Travail des Femmes* avoue qu'elle « *craint que la proposition envisagée ne crée une discrimination entre les travailleuses, n'entrave le déroulement des carrières des femmes et leur chance*

365 Cette mesure a été adoptée et dans le même esprit, les autres mesures de congé liées à la famille seront assimilées et neutralisées du point de vue de l'accès aux droits en sécurité sociale.

366 L'interdiction faite aux épouses des fonctionnaires d'exercer une activité professionnelle a été supprimée. Cette recommandation, curieuse dans le contexte du secteur des salariés, est peut-être imputable au fait que pas mal d'organisations sociales chrétiennes avaient connu la même pratique.

de promotion, ne constitue un frein à l'embauche de jeunes femmes et finalement ne se retourne contre les travailleuses que l'on croit protéger ». ³⁶⁷ Par contre, les deux propositions de loi Verlackt seront accueillies positivement.

En 1971, Miette Pirard a eu l'occasion de développer longuement sa position sur la « *maternité comme fonction sociale* ». De Paepe, le Ministre de la Prévoyance sociale, ayant organisé une journée d'étude sur « *La femme et la sécurité sociale* » avait demandé à Miette Pirard de s'exprimer sur ce thème. ³⁶⁸ Miette Pirard commence par observer qu'on parle habituellement des enfants comme s'ils étaient uniquement les enfants des femmes. Même la recommandation de l'O.I.T sur « *L'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales* » n'a pas son équivalent pour les hommes. Elle propose d'organiser une journée d'étude sur « *le couple et la sécurité sociale* ». Puis elle dénonce les deux hypocrisies du discours sur la maternité-fonction sociale. La première, c'est de laisser croire qu'il est réellement possible pour toutes les femmes de « choisir » entre le cumul des responsabilités professionnelles et familiales ou l'adoption d'une seule de ces deux responsabilités. La seconde, c'est de laisser croire qu'on pourrait se passer de l'apport économique du travail professionnel des mères (actuellement \pm 300.000). La société ne peut pas non plus se passer des enfants que les ouvrières et les employées assurées à la sécurité sociale mettent au monde (\pm 40.000 par an). Si on ne peut prétendre que chacune peut « choisir », il ne

367 Commission du Travail des Femmes, Avis n°3 (26 mai 1975). Le texte est inspiré par Miette Pirard.

368 Un bref compte-rendu de la journée figure dans *Femmes au Travail*, n°15, 1971, p. 10-12 et le compte-rendu complet dans la *Revue Belge de Sécurité Sociale*, Octobre 1971, n°10, p. 1120-1228 (et en néerl dans le BTSZ).

faut pas davantage croire que la solution puisse être individuelle. L'évolution de la société le montre : il y aura de plus en plus de travailleuses qui seront mères, les grands-mères seront de plus en plus nombreuses à être au travail également, l'environnement familial ne sera plus assuré et les aidantes domestiques seront rares et réservées aux ménages à hauts revenus. Il faut donc que notre société reconnaisse simultanément les droits au travail et les droits à la maternité. Pirard préconise trois pistes de réflexion : la première concerne les équipements collectifs, sujet qui sera traité par une autre intervenante, la deuxième concerne l'adaptation de la législation de la sécurité sociale aux travailleuses (nous y revenons dans un instant), la troisième, c'est la création d'un fonds au sein de l'INAMI pour assurer le financement du congé de maternité qui, par suite du salaire mensuel garanti, incombe surtout aux employeurs de personnels majoritairement féminins.

La nécessaire adaptation de la législation en sécurité sociale est plus détaillée ici que dans le *Statut*. Il s'agit d'abord du maintien des droits acquis en cas d'interruption de carrière pour cause d'éducation des enfants. Dans l'enquête menée au cours de la préparation du *Statut*, il est apparu que sur les 1000 travailleuses interrogées, 200 ont indiqué qu'elles avaient dû interrompre leur carrière pendant 1 à 3 ans, ou même 5, 6 ou 10 ans après la naissance de leurs enfants. Pendant ces périodes d'interruption, elles avaient perdu tous leurs droits acquis, notamment en matière de « stage d'accès » aux droits et d'assimilation pour le calcul de la pension. Or, les hommes peuvent bénéficier de formules d'assimilation pour leur service militaire et même pour des périodes d'emprisonnement. L'éducation des enfants n'est-elle pas aussi utile à la société ? Pirard revient aussi sur la nécessité du recyclage/réadaptation tant professionnelle que sociale pour les femmes qui ont quitté le marché du travail pour l'éducation

de leurs enfants. Enfin, il convient d'élargir la réglementation dite des « petits chômages » afin que, dans l'urgence, les parents puissent s'absenter pour faire face à des circonstances familiales graves.³⁶⁹

Si, une bonne partie des revendications émises par le *Statut* est en bonne voie, il n'en va pas de même pour la fameuse revendication sur les « *services sociaux collectifs* ».

À la fin des années '60, les caisses d'allocations familiales avaient vu s'accroître les recettes³⁷⁰ plus que les prestations. Ce surplus provenait de l'accroissement du travail salarié des femmes : les parents travailleurs cotisent deux fois et perçoivent une fois les allocations pour leurs enfants. Cette disparité était déjà clairement observée lors de la journée d'étude citée, puisque E. Abeloos représentante de « Solidarité » (mouvement libéral) avait écrit : « *L'on considère généralement que les allocations familiales ont pour but d'alléger la charge incombant aux parents du fait de la présence d'enfants. L'on se demande dès lors pourquoi cette aide doit être moindre dans les ménages totalement actifs, les allocations sont en fait diminuées du montant de la double cotisation, perdue du chef du travail de chacun des conjoints. Toutes les familles ayant des enfants n'ont-elles pas droit à avoir les mêmes avantages ? Pénalisés par la double cotisation, les ménages complètement actifs sont frappés à nouveau par la pénurie d'institutions d'accueil pour les jeunes enfants. [...] Il faut songer actuellement à une meilleure infrastructure sociale collective. [...] Qu'il nous soit permis d'insister sur la nécessité*

369 Miette Pirard, intervention au sujet de « La maternité-fonction sociale ? » dans la *Revue Belge de Sécurité Sociale*, Octobre 1971, p. 1195-1198.

370 Si les recettes de 1960 sont à l'indice 100, celles de 1970 sont passées à 283.

*d'un bon équipement et du personnel qualifié indispensable pour ces institutions d'accueil, il ne s'agit pas de simples haltes d'enfants.*³⁷¹ »

Il paraissait donc justifié d'octroyer, à côté des prestations en espèces, des prestations en services. La loi du 20 juillet 1971, avait commencé à créer au sein de l'ONAFTS, un Fonds d'équipements et services collectifs (FESC) à partir des réserves de l'ONAFTS. Avant cela, une partie des réserves avait déjà été consacrée à l'allocation familiale de rentrée scolaire.

Le FESC est ainsi créé ; mais comment en répartir l'affectation ? Au cours des années 1971 et 1972, on ne parle que de cela. Tout le monde semble d'accord sur la nécessité mais les blocages sur l'affectation permettent d'en geler la réalisation.

A la journée d'étude « La femme et la sécurité sociale » Miette Pirard s'était exprimée sur la « maternité comme fonction sociale » et avait confié l'analyse des équipements sociaux collectifs à Anne-Marie Buysse, au nom de la Ligue des Familles et à J. Van Nieuland, au nom des Femmes Prévoyantes socialistes.

Toutes deux affirmaient la nécessité des services collectifs dont le financement est déjà disponible dans les caisses des allocations familiales (400 millions). La représentante de la Ligue des Familles réaffirme la nécessité de garantir le « libre choix » des femmes et donc le bienfondé de l'allocation socio-pédagogique pour le garantir. La représentante des femmes socialistes affiche

371 Intervention d'E. Abeloos à propos de la notion de « chef de ménage » lors de la journée d'étude de 1971, dans *Revue Belge de Sécurité sociale*, octobre 1971, p 1188-1190 et dans le BTSZ, p. 1212-1214.

au contraire les différences qui les opposent à la CSC ; elle considère que les allocations familiales permettent de couvrir le coût de l'enfant et que l'excédent du budget doit être entièrement consacré à la création de crèches.

En Octobre 1971, la *Commission Consultative Nationale* évalue l'état d'avancement des revendications contenues dans la *Statut*. Miette Pirard, en présence du président de la CSC,³⁷² présente la question du Fonds à l'ONAFST : « *au fil des ans, les réserves de l'ONAFST ont augmenté. Une partie des dites réserves a servi à majorer les allocations familiales. De plus, il a été créé un Fonds d'équipements collectifs d'un montant de 500 millions. On se trouve ainsi confronté à un double problème.*

1. *À quoi servira le Fonds de 500 millions, destinés à des équipements et services collectifs ? Servira-t-il exclusivement à la création de crèches gérées par l'ONAFST ou aussi à financer les initiatives publiques ou privées qui justifient leur demande et qui seront contrôlées par l'ONAFST ? Servira-t-il exclusivement à la construction et/ou au fonctionnement (personnel, amortissement, frais généraux) ? Les crèches seront-elles accessibles à tous les enfants avec priorité donnée aux enfants des travailleurs qui cotisent à l'ONAFST, ou seront-elles exclusivement destinées à ces derniers ?*

2. *À quoi seront employées les réserves encore disponibles ? À des allocations familiales individuelles ?³⁷³ À majorer les 500 millions destinés au Fonds pour des équipements et services collectifs ? À octroyer une allocation pédagogique aux familles avec des enfants en bas âge et à revenu modeste ? »*

372 Le discours de Miette reflète donc la position prise par la CSC dans ce débat.

373 Comme l'allocation de rentrée scolaire.

Ensuite, les militantes sont intervenues pour donner leur avis et Jef Houthuys, le président, en profita pour dissiper quelques malentendus : « *On prétend parfois que la CSC opterait pour les allocations familiales, la FGTB par contre, pour les équipements collectifs* ». Il dément cette affirmation : « *La CSC veut aussi la mise en place d'équipements collectifs mais estime que plusieurs formules sont à envisager et que tout ne doit pas être dans les mains de l'Etat centralisateur* ». ³⁷⁴

En novembre 1971, dans un numéro de son Bulletin « Point d'interrogation concernant la sécurité sociale » ³⁷⁵, la CSC indique pourquoi les équipements collectifs font partie intégrante de la sécurité sociale : « *Le gâteau-à-partager de la Sécurité Sociale a toujours été composé de prestations sociales en espèces pour les périodes de maladie [...]. Il convient de souligner les mots **en espèces** car la signification des services sociaux a été depuis des années sous-estimée par rapport aux prestations sociales en espèces [...] les services sociaux ou collectifs constituent un complément indispensable aux prestations sociales. On le constate le mieux dans l'assurance-maladie. Comment l'imaginer sans hôpitaux ? [...] Que la réalisation des équipements collectifs soit une chose très urgente, personne ne semble en douter. Il en est ainsi pour tous les secteurs de la S.S. [...] Cependant, tout le monde n'est pas d'accord sur la façon dont ces équipements collectifs devraient être organisés, par rapport aux diverses branches de la S.S.* ». L'article énumère une série de questions sur les types de services à organiser dans diverses branches de la sécurité sociale, sur les modalités de financement, sur les acteurs responsables... Puis il

374 *Femmes au Travail*, 1972, n°16, p. 5-6.

375 CSC, *Bulletin*, « Point d'interrogation concernant la sécurité sociale », n°spécial, novembre 1971, p. 18-23.

poursuit : « Pour l'instant, la question de savoir quelle part de la S.S. doit avoir dans l'organisation des équipements collectifs est particulièrement actuelle dans le secteur des allocations familiales et dans la politique familiale en général. De plusieurs côtés, on a insisté sur la revalorisation du rôle de la mère, qu'elle soit ménagère ou qu'elle exerce une activité professionnelle. On dit que la mère doit choisir librement, soit de rester chez elle, soit d'aller travailler. Cependant ce libre choix suppose que des raisons financières ne l'obligent pas à aller travailler ou que d'autres raisons ne la forcent pas à rester chez elle. Pour la travailleuse cela suppose qu'elle pourra placer ses enfants dans de bonnes crèches ou garderies. Tous s'accordent à dire que la situation actuelle en matière de garde d'enfants est dramatique : il y a trop peu de crèches [...] La garde d'enfants par des particuliers doit être mieux organisée. Les services d'assistance familiale ont à faire face à des difficultés financières et à un manque d'aides familiales [...] ». Suit une nouvelle salve de questions : « Est-ce la S.S. même qui doit se charger de l'organisation de services collectifs, ou peut-elle se limiter à offrir une aide financière lors de la mise en œuvre de services collectifs ? La S.S. ne trouverait-elle pas ici une tâche idéale à remplir [...] et ne pourrait-elle pas insuffler une vie nouvelle dans un domaine où l'Etat prend peu d'initiatives intéressantes ? ».³⁷⁶

En préparant le Congrès de 1972 consacré à la Sécurité Sociale, la CSC présente les principaux dossiers de son activité syndicale au cours des deux dernières années, dont un chapitre sur les allocations familiales et la politique familiale. On y passe en revue la création de l'allocation scolaire, l'allocation socio-pédagogique, les équipements et services collectifs avec le texte complet de la création du FESC. Reste à en préciser les arrêtés d'application.

376 *Ibidem.*

La CSC explicite sa position : « *Toujours est-il qu'aucun terrain d'entente n'a pu être trouvé entre les positions fort opposées des organisations syndicales. Faute de quoi les premiers 500 millions sont devenus quelque 506 millions grâce aux intérêts [...] mais ils n'ont pu être utilisés à aucune des fins auxquelles ils étaient destinés* ». Quelles sont ces positions divergentes ? La FGTB veut que 400 millions soient réservés aux établissements publics et qu'ils soient gérés par l'ONAFTS. Elle a fini par admettre que les 100 millions restants soient attribués aux aides familiales, dont la moitié pour les services privés, l'autre moitié pour les services communaux.³⁷⁷

Suite à une intervention du Ministre de la Prévoyance sociale, le Comité de gestion de l'ONAFTS³⁷⁸ a demandé à ses membres de répondre explicitement à quatre questions. Avant de le faire, la CSC demande un bilan des solutions choisies, endéans les 5 ans. Ensuite, dans une note de novembre 1971, elle répond :

1. *Quel est le montant annuel que le FESC peut ou doit dépenser ?*
– Un montant unique de 500 millions, c'est insuffisant, les besoins à couvrir sont bien plus importants. Avant de créer une crèche, il faut savoir si le fonctionnement sera assuré, il faut donc s'assurer que cette dotation soit due annuellement et qu'elle sera indexée.
– Il faut se mettre d'accord sur la répartition entre « équipements » et « services ».

2. *À quoi doit servir ce montant ?*

– L'affectation des 100 millions : ils ne peuvent servir qu'à

377 Or à ce moment, 98% des services d'aides familiales sont privés (dont les ASBL du pilier chrétien) et 2% sont communaux.

378 N'oublions pas que la CSC est bien représentée dans les instances de l'ONAFTS : à cette époque il y a Louis Dereau, M. Thomassen, F. De Craen, ...

aider des services d'aides familiales agréés par le Ministère ; le renouvellement de ce subside est évidemment dépendant du renouvellement du FESC. Mais, comment s'assurer que ces services financés par la sécurité sociale bénéficient aux familles de travailleurs assurés ? Il faudrait prévoir pour celles-ci une réduction du coût du recours aux aides familiales...

– L'affectation des 400 millions : la CSC ne peut se rallier à la position de la FGTB.

a. Priorité aux constructions nouvelles. La CSC reconnaît l'insuffisance évidente du nombre de places d'accueil. Elle préconise surtout la création de crèches moyennes et petites, dans les quartiers populaires, près des mères susceptibles de travailler...

b. Il faut aussi encourager les expériences nouvelles que nul n'oserait entreprendre sans une garantie de financement...

c. Faire du neuf avec du vieux : si des moyens sont encore disponibles...

d. Répartir les lieux d'accueil dans toutes les régions dont celles qui sont moins industrialisées...

3. *Qui gèrera les équipements et services ?*

– La CSC ne peut accepter un monopole de cette gestion par l'ONAFST ou par l'État. On observe que tant les pouvoirs communaux que les organismes privés ont déjà montré leur aptitude, il faut les encourager par le financement.

– S'il s'avère que dans une région aucune structure ni communale ni privée n'est organisée, l'ONAFST pourrait prendre l'initiative adéquate à titre supplétif et si possible provisoire...

– Les expériences tentées pour la première fois pourraient être prises en charge dès le départ par l'ONAFST...

– Dans tous les autres cas, l'ONAFST devrait aider les organismes privés ou publics désireux d'ériger un équipement nouveau...

Par exemple :

- a. Participer dans le capital social...
- b. Accorder des prêts...
- c. Réserver un certain nombre de lits...
- d. Intervenir dans les frais de placements d'enfants bénéficiaires...
- e. Subsidés préférentiels pour les crèches orientées vers les familles d'ouvriers
- f. Organisation de la prise à domicile d'enfants éloignés de la crèche et dont les parents n'ont pas de voiture...

4. En faveur de quels enfants les fonds doivent-ils être utilisés ?

- Seuls les enfants bénéficiaires des allocations familiales pourraient bénéficier à 100% des garderies et aides familiales financées par le FESC...
- Il ne s'agit pas d'écarter les enfants des fonctionnaires et agents des services publics, mais de les recevoir de manière moins avantageuse...
- Il est possible aussi d'accueillir d'autres enfants mais en réservant la priorité aux enfants d'ayants-droit...
- On peut se poser la question s'il faut que les bénéficiaires à 100% soient issus de ménages à faibles revenus...

Aucun terrain d'entente avec la FGTB n'a été trouvé, de telle sorte qu'au mois de mai 1972, soit près d'un an après le vote de la loi créant le FESC, aucune mesure d'application n'a encore été adoptée.

A ce Congrès de novembre 1972 sur la Sécurité Sociale, la CSC présente une nouvelle analyse des « équipements collectifs », placés dans un contexte d'augmentation du bien-être de la population. Les rubriques à analyser dépassent celles visées par

le seul FESC : emploi, personnes âgées, familles (dont gardes des enfants et aides familiales), soins de santé, handicapés, vacances (loisirs, maisons de vacances).³⁷⁹ Les « équipements sociaux collectifs » figurent dans toutes les étapes du Congrès : projets de résolutions, projets corrigés, débats en séance plénière. Finalement les Résolutions sur les allocations familiales et la politique familiale adoptent le texte ci-dessous (extraits) :

– *Le Congrès estime*

que la politique familiale prônée et menée par la CSC doit faire prévaloir le libre choix de la mère de combiner sans trop de sacrifices financiers [...] sa tâche éducative avec une activité professionnelle.³⁸⁰

– *Le Congrès demande*

- A. dans le cadre de la couverture des frais d'entretien [...] ³⁸¹ que [...] les allocations familiales soient augmentées de façon générale de 25 %.

- B. [...]

- C. dans le cadre de la politique familiale : que soit mis en place, à travers tout le pays, un réseau *d'équipements collectifs* adapté aux heures de travail et qui puisse assurer la *garde des enfants* en bas âge [...] À cet égard l'attention doit particulièrement se porter sur l'évolution quantitative et qualitative des services *d'aides familiales* et sur le niveau de rémunération des aides familiales : que la dotation pour le FESC devienne annuelle... ; que la tâche sociale et éducative de la mère, qu'elle travaille ou non, [...] soit revalorisée par l'instauration rapide d'une

379 CSC, *La sécurité sociale. Document de travail pour le XXVème Congrès* (novembre 1972), p. 30-31 et 43-44.

380 Nous sommes encore dans l'idéologie du « libre choix » mais plus réellement devant l'alternative du « ou/ou ».

381 Contrairement à la FGTB, la CSC estime qu'à cette époque, les allocations familiales ne couvraient pas réellement de coût de l'entretien des enfants.

allocation socio-pédagogique en faveur de toutes les familles comptant un certain nombre d'enfants ou un enfant handicapé et ne disposant que d'un revenu modeste ; le financement d'une telle allocation doit être assurée conjointement par la sécurité sociale et la collectivité.³⁸²

Dans le rapport d'activité (1972-1975) accompagnant le Congrès de 1975, la CSC reconnaît que c'est grâce à l'action menée par les femmes au sein des organisations syndicales que la loi créant le FESC a été adoptée et que finalement, en septembre 1974, des arrêtés d'applications ont été signés. Le montant disponible au FESC pour l'accueil des enfants de 0 à 3 ans et pour les services d'aides familiales est, à ce moment, de 2 milliards. Ceux-ci seront principalement octroyés sous forme de prêts à la construction et à l'équipement et sous forme de subsides au fonctionnement. Pouvoirs publics et A.S.B.L. peuvent y recourir. Les crèches et garderies devront être agréées par l'ONE, disposer d'un médecin, être prêtes à accueillir des enfants légèrement souffrants, donner priorité aux enfants de salariés, proposer des heures d'ouverture compatibles avec les horaires professionnels des parents. La question de la participation financière des parents n'est pas encore au point.³⁸³ Enfin, deux milliards libérés pour les crèches et garderies, écrit le *Service Syndical Féminin*, « et cela après des années de discussion avec les représentants patronaux et des mouvements familiaux et de valse hésitation des ministres ». Il décrit, ensuite, les conditions d'utilisation de ce Fonds.³⁸⁴ Les Résolutions du Congrès CSC constatent, qu'à l'heure actuelle, malgré l'existence du FESC, peu de réalisations en matière de

382 CSC, *XXVème Congrès, Compte rendu des séances*, p. 116-117.

383 CSC, *XXVIème Congrès, Rapport d'activité (1972-1975)*, p. 221-222.

384 *Femmes au Travail*, n°22, novembre 1974, p. 22-23.

crèches, garderies et services d'aides familiales ont été créés et mis à la disposition des travailleurs.³⁸⁵ Et le « mouvement perpétuel » sur l'insuffisance des crèches et autres services est entamé...

Depuis 1975, les « *équipements sociaux collectifs* » sont toujours dramatiquement insuffisants et toujours inférieurs aux normes fixées par l'Union européenne. Les organisations de femmes s'en offusquent régulièrement. En 1997, l'Université des Femmes consacre un numéro de *Chronique féministe* à « Petite enfance : l'accueil en crise ». Annette Lemoine de la CNE, y rappelle la plateforme en front commun syndical (CNE-SETCA) de revendications sur les modes de garde de la petite enfance.³⁸⁶

Or, s'il n'y a pas de crèche disponible ou d'accueil para-scolaire, ce sera à la mère de trouver une solution quitte à réduire ou renoncer à son travail professionnel. Ainsi le soulignait, dès 1971, Erna Douws, assistante à la V.U.B. lors de la journée d'étude sur « *la femme dans la sécurité sociale* » ; car « *cela signifie que la liberté de la femme est limitée et que la naissance d'un ou de plusieurs enfants peut l'obliger irrévocablement à rester au foyer. Pour de nombreuses femmes, cette obligation de se cloîtrer chez soi entraîne un dépaysement à l'égard de la société qui porte souvent préjudice à son équilibre mental* ». ³⁸⁷

Plus d'un demi-siècle après la création du FESC, on peut se demander si le *Service Syndical Féminin* a fait tout ce qui était

385 CSC, *XXVIème Congrès, compte rendu des séances*, p. 94.

386 Université des Femmes, *Chronique Féministe*, n°63, (article d'A. Lemoine, p. 31-33).

387 Erna Douws, assistante à la VUB, « La place de la femme dans la sécurité sociale belge : lacunes et anachronismes de la réglementation », trad. du nl., dans *Revue Belge de Sécurité Sociale*, octobre 1971, p. 1145-1168.

en son pouvoir pour obtenir ce droit aux équipements sociaux collectifs. Le *SSF* souhaitait que ces services n'apparaissent pas comme un droit pour les femmes mais bien comme une obligation de l'ensemble de la société, permettant aux travailleuses de concilier leur droit au travail professionnel et leur droit à une vie familiale sereine.

Certes, les femmes syndiquées ont lancé cette revendication qui s'est rapidement traduite par une loi créant les disponibilités financières adéquates ; mais pour la mise en application de cette loi, elles semblent assister timidement à des discussions sans fin aboutissant à une mise au frigo. Les deux dirigeantes du *SSF* représentent la CSC, respectivement, au Conseil supérieur de la Famille et au Conseil Supérieur du Troisième âge. Mais ce n'est pas là que se prennent ces décisions. Pour le FESC, c'est d'abord, à l'ONAFTS mais les femmes ne sont pas présentes à son Comité de gestion. Ensuite l'utilisation du FESC relèverait, selon la CSC, de la politique familiale qu'elle détermine collectivement au sein de la commission « famille » du MOC à laquelle ne participaient pas, à cette époque, les représentantes du *SSF* qui sont donc tenues au courant mais n'ont pas voix au chapitre.

Pourtant, il s'agit d'un droit découlant des assurances sociales auxquelles cotisent les travailleuses. Depuis la loi sur les allocations familiales obligatoires pour les salariés (1930), les cotisations de la mère travailleuse sont prélevées sans contrepartie.³⁸⁸ Au début des années 1970, les organisations féministes n'avaient pas encore entamé leur revendication sur l'individualisation

388 Hedwige Peemans-Poullet, « Une page d'histoire : du 'salaire familial' aux allocations familiales. Articulation entre salaire et sécurité sociale », dans *Un bon mari ou un bon salaire ? Féminisme en sécurité sociale, une si longue marche...* éd. Université des Femmes, 2009, p. 531-553.

des droits en sécurité sociale. Cependant l'évidence de la discrimination était déjà soulignée par E. Abeloos, comme nous l'avons évoqué plus haut : « *pénalisés par la double cotisation, les ménages complètement actifs sont frappés à nouveau par la pénurie d'institutions d'accueil pour les jeunes enfants* ». ³⁸⁹

389 Cfr. Note 357.

Chapitre 12

Une pierre d'achoppement : les allocations de chômage

Le chômage est une préoccupation majeure de la CSC.³⁹⁰ Celle-ci cherche à influencer la législation, publie régulièrement les statistiques, exige le relèvement des allocations de chômage, soutient les politiques favorables à l'emploi et à la résorption du chômage ; enfin, dans les années '70, elle crée un service d'accompagnement des chômeurs, qui deviendra un « groupe spécifique », au même titre que les femmes, les jeunes et, plus tard, les migrants. Le chômage qui concerne aussi bien les femmes que les hommes devrait les rassembler dans un même combat.

Or, la conjoncture économique et les décisions patronales ont un impact différencié sur la mise en chômage, qui est tantôt plus

390 Dès 1952, période inattendue d'accroissement du chômage, elle publie une brochure : « *Le chômage. Comment la CSC envisage la solution* », Études économiques et sociales, VII, Bruxelles, 1952, 35 pages.

défavorable aux hommes, tantôt plus défavorable aux femmes. Depuis la législation d'après-guerre qui instaure, pour les salariés, l'assurance chômage obligatoire, les femmes subissent des discriminations récurrentes et cumulées.³⁹¹ Depuis sa création, le *Service Syndical Féminin* les conteste.

Sans revoir l'ensemble de la législation du chômage depuis 1944, évoquons la première de ces discriminations, la différence du montant des allocations de chômage en fonction du statut familial du chômeur. Lors de la création du *SSF*, les allocations de chômage étaient encore forfaitaires et fixées sur base du salaire minimum du manœuvre masculin pour les travailleurs et sur la base du salaire minimum d'une femme adulte pour les travailleuses. Ces deux minima étant différents, les allocations forfaitaires des femmes adultes représentaient 75% de celles d'un homme adulte.

En outre, les travailleurs mariés dont « l'épouse s'occupe exclusivement du ménage » ou qui vit avec les enfants pour lesquels ils sont attributaires des allocations familiales, perçoivent un montant supérieur. Ce montant est supérieur même quand la travailleuse pourra prétendre au titre de « chef de ménage (1959) ». À partir de ce moment, une chômeuse « chef de ménage » ne perçoit toujours que 70,4% des allocations attribuées à un chômeur « chef de ménage ». Toutefois, entre 1959 et 1965, le taux d'augmentation des allocations des femmes chefs

391 Sur l'historique des discriminations dont les femmes sont victimes en matière de chômage et l'évaluation des pertes financières que cela représente pour elles, voir : Liliane Babilas, « L'individualisation des droits dans l'assurance-chômage », dans *Revue Belge de Sécurité sociale*, 2009/2 p. 365-390. et Dominique Bauwens, « La suspension du bénéfice des allocations de chômage », dans *Revue Belge de Sécurité Sociale*, 2009, 2, p. 391-422.

de ménage est légèrement supérieur à celui des hommes chefs de ménage, ce qui ramènera l'écart à quelque 81 %.

La confusion, entre l'*assurance chômage*³⁹² et l'*assistance sociale aux chômeurs*³⁹³ est antérieure : pendant les deux guerres on a fourni des secours aux chômeurs.³⁹⁴ Au cours des années vingt-trente, le *Fonds National de Crise (1921-1935)* a, lui aussi, complété ou remplacé des allocations de chômage pour les *assurés* en insuffisance de droits ou en fin de droits. Il a aussi encouragé les travailleurs à s'assurer contre le chômage en soutenant les caisses d'assurance chômage. Après la deuxième guerre, avant la mise sur pied de l'assurance chômage *obligatoire*, l'Arrêté du Régent, qui organisait le *Fonds Provisoire de Soutien aux Chômeurs involontaires (1945)*, a encore fonctionné comme une assistance aux chômeurs. Finalement, le *Fonds National d'aide au rééquipement ménager (1945)*, qui était, lui aussi, basé sur les « besoins du ménage », a colporté la touche familialiste aux assurances sociales.³⁹⁵ Toutes les instances d'assistance aux chômeurs et/ou aux pauvres, pratiquent l'enquête sur les besoins et fournissent donc leurs prestations sur base de la composition et de la taille de la famille. En introduisant ces pratiques de l'assistance dans l'assurance chômage, les organisations syndicales y ont introduit une enquête sur les besoins mais

392 Avant la guerre, le plus souvent, les caisses d'assurance syndicales pratiquent des tarifs différenciés (A,B,C,...) au choix des assurés qui assumaient des cotisations et percevaient des prestations de niveaux différents sans distinction de genre.

393 C'est toujours du côté de l'*assistance sociale* que se trouvent des discriminations familialistes qui se fondent sur l'enquête directe ou indirecte des besoins.

394 Au cours des deux guerres respectivement le Comité National de Secours et d'Alimentation et puis le Secours civil ainsi que le controversé Secours d'hiver.

395 Celui-ci apportera sa touche familialiste à l'ONAFTS.

indirectement : l'épouse au foyer est considérée comme une charge familiale supplémentaire pour le titulaire³⁹⁶, alors que l'épouse travailleuse est considérée comme n'étant pas une charge et n'ayant pas de charges familiales.

En 1949, la CSC s'est réjoui des succès remportés en matière de « politique familiale » avec l'augmentation du pécule de vacances et celle des allocations de chômage pour les *pères de famille*,³⁹⁷ c'est-à-dire pour les hommes mariés avec ou sans enfants.³⁹⁸ Elle ne conteste pas les mesures de restrictions du droit au chômage imposées aux femmes en général et aux femmes mariées en particulier.³⁹⁹

Les premières manifestations du mécontentement des femmes syndiquées concernent cette notion de « charges familiales ». Il s'agit de réfuter l'idée que seuls les hommes ont des charges familiales. En 1947, un premier article de la CSC pose la question « *pourquoi la femme fait-elle du travail salarié ?* »⁴⁰⁰; un deuxième article sur « *le travail salarié des femmes* », dresse les pistes d'une recherche à effectuer pour répondre à cette question. Cette fois, les *charges familiales* qui peuvent incomber aussi bien aux femmes célibataires qu'aux femmes mariées, avec ou sans enfant, sont analysées.⁴⁰¹

396 Malgré les discours sur la valeur économique de son travail ménager et familial.

397 CSC, *XVIème Congrès, Résolutions*, dans Bulletin mensuel, novembre 1949, p. 720-721.

398 La CSC est intervenue pour que les hommes avec plus de quatre enfants soient aussi bénéficiaires de cette majoration.

399 CSC, *Bulletin mensuel*, Janvier, 1950, p. 18.

400 CSC, *Bulletin mensuel*, avril, 1947, p. 289-292.

401 CSC, *Bulletin mensuel*, décembre 1947, p. 739-749.

Dix ans plus tard, Marie-Antoinette Vanderreyd, du service d'étude, commente et résume une recherche sur les femmes au travail et leurs « *charges familiales* ». ⁴⁰² Bien qu'elle ne soit pas très favorable au travail salarié des femmes mariées, elle montre avec conviction que la majorité des femmes ont des charges familiales, que ce soit financièrement ou par leur travail familial ; elle dénonce les discriminations qui portent certains patrons à accorder des avantages à tous les hommes « chefs de famille » même quand leur femme travaille et refusent ces avantages aux femmes « chefs de famille », même quand elles sont veuves avec des enfants à charge. ⁴⁰³

En 1960, le *Service Syndical Féminin*, lors de son grand Rassemblement de Malines, fait adopter la Résolution suivante, soutenue par la CSC : « *En matière de chômage, la CSC confirme son point de vue adopté antérieurement, à savoir l'absence de toute discrimination à l'égard des travailleuses. Comme application directe, elle demande la révision de la notion 'femme-chef de ménage' et du montant des allocations octroyées à cette catégorie de femmes en raison de leur situation familiale et financière* ». ⁴⁰⁴

Rappelons que Miette Pirard et le Service féminin de la CNE, ont réalisé en 1963, une étude sur : « *Les problèmes des femmes seules et des femmes chefs de ménage* » qui, dans ses conclusions, demandait « *la révision du taux des catégories et des règles d'obtention des allocations de chômage* ». ⁴⁰⁵

402 CSC, *Revue d'étude*, mars 1957, p. 51-60.

403 *Ibidem*, p. 59-60.

404 Voir annexe, n°1, p. 265.

405 Voir plus haut, p. 28.

En 1967, malgré une augmentation des allocations de chômage des femmes « chefs de ménage », ces allocations ne représentent toujours que 97,5 % de celles d'un travailleur majeur non marié.⁴⁰⁶

Le *Service Syndical Féminin* n'est pas satisfait : « *La travailleuse qui devient chômeuse doit avoir l'allocation qui lui revient. La dernière adaptation des indemnités de chômage a mis la femme chef de ménage au même niveau que le travailleur adulte. C'est un progrès, mais pas un point définitif. Comme toutes les catégories de chômeurs, elles ont droit à leur indemnité. Les retenues se font sur les mêmes bases pour les hommes et pour les femmes. Les indemnités doivent donc aussi être égales* ». ⁴⁰⁷ Et, peu de temps après : « *Ceci doit bien nous persuader que, si nous pouvons nous réjouir de l'augmentation sensible des indemnités de chômage, nous femmes militantes et syndicalistes, avons encore beaucoup à faire pour obtenir une égalité complète* ». ⁴⁰⁸

En annonçant ce que les militantes attendent du *Statut de la Travailleuse*, la rédaction de *Femmes au Travail* revient sur cette revendication : « *La notion de chef de famille s'applique-t-elle indifféremment aux femmes comme aux hommes ? Une femme, chef de famille, a-t-elle des droits égaux pour elle et pour les siens en matière de chômage ? D'allocations familiales ? D'assurance maladie ? Les montants forfaitaires des indemnités de chômage, des pensions, sont-elles identiques ?* » ⁴⁰⁹

En 1968, le *Statut de la Travailleuse* réaffirme cette demande : « *Un élargissement de la notion de 'charges familiales' pour les ayants droit aux prestations des différents régimes de la Sécurité Sociale,*

406 Et donc pas au niveau des travailleurs mariés ou cohabitants 'chefs de ménage'.

407 *Femmes au Travail*, n°4, 1967, p. 10.

408 *Femmes au Travail*, n°7, 1968, p. 30.

409 *Femmes au Travail*, n°8, 1968, p. 9.

*par une même et unique notion du 'chef de famille' applicable dans tous les secteurs aux femmes comme aux hommes ».*⁴¹⁰

La *Commission Consultative Féminine* de 1969⁴¹¹ est assez sévère pour l'évolution de l'égalité de rémunération, les services de gardes pour enfants, mais aussi au sujet du chômage. Elle dénonce la « chasse aux chômeuses ». En 1970, *Femmes au Travail* précise sa critique : « *Cela fait déjà quelques années que nous réclamons une allocation de chômage égale pour les hommes et pour les femmes, mais jusqu'à présent le Ministre du Travail se contente de se laisser tirer l'oreille et d'annoncer 'qu'on va voir ce qu'on va voir'... et nous ne voyons rien venir de concret ! Sait-on qu'à l'heure actuelle, la différence entre l'allocation de chômage homme et l'allocation de chômage femme est encore par semaine, de 320 F pour les travailleuses adultes, 185 F pour les travailleuses de 18 à 20 ans, 85 F pour les travailleuses de moins de 18 ans* » ?

S'en suit, la description du jugement qui donne raison à une chômeuse de Ciney, ayant, avec l'appui de son permanent syndical, porté plainte contre cette discrimination et obtenu gain de cause sur base des arguments suivants : les barèmes des rémunérations sont identiques pour les hommes et pour les femmes, l'Arrêté-Loi de 1944 sur la sécurité sociale ne prévoit pas de discriminations, l'article 119 du Traité de Rome, l'art. 6 de la Constitution... L'article félicite la fédération de Ciney et engage les chômeuses qui veulent se faire défendre à s'adresser à leur Secrétaire régional.⁴¹²

410 Voir Annexe n°4, p. 274.

411 Y participaient : 70 déléguées féminines des fédérations et centrales, une vingtaine de dirigeants syndicaux de fédérations et de centrales, des membres du Bureau, dont le président Jef Houthuys.

412 *Femmes au Travail*, n°13, avril-juin 1970, p. 8-9.

En présentant son programme d'action, la *Commission Consultative Féminine* de 1970, revient sur les allocations de chômage : « *égalité des indemnités de chômage. Ce problème est actuellement posé sur le plan des régions : en effet, de nombreux cas d'inégalité ont été introduits devant les Commissions de Réclamation de l'ONEm, mais cela avance difficilement, car on sent, si pas une hostilité, du moins une passivité du côté du Ministère, qui ne semble pas pressé de régler ce problème. Une action plus intensive est donc nécessaire pour faire avancer cette revendication* ». ⁴¹³

Quelques pages plus loin, nous trouvons un plus long développement sur les allocations de chômage : « *Monsieur Major,* ⁴¹⁴ *Ministre du Travail, n'aime pas les chômeuses ! D'abord, parce qu'il estime qu'il y en a trop, et ensuite parce que ces femmes l'embêtent, surtout depuis qu'elles se sont mises en tête de réclamer l'égalisation des allocations de chômage et que plusieurs d'entre elles, aidées par leurs syndicats, ont obtenu raison devant des Commissions de Réclamation. [...] Où ça ne va plus, c'est quand ce même Ministre les rend responsables et considère que toutes les chômeuses sont des tricheuses qui ne veulent pas travailler, tout en touchant leurs allocations. [...] Quant à l'égalisation des allocations de chômage, qui pourrait prétendre que cette revendication n'est pas fondamentalement juste ? La vie est-elle moins chère pour un chômeur féminin que pour un chômeur masculin ? Alors, le Ministre tente d'en sortir en imaginant un système d'allocations dont le montant serait lié au montant des salaires. La CSC n'est pas d'accord, car avec un tel système, on pénalise les plus malheureux. [...] De plus, cette façon de procéder,*

413 *Femmes au Travail*, n°14, janvier-mars, 1971, p. 6.

414 Ministre socialiste.

*permettrait au Ministre de se débarrasser commodément de l'épineux problème de l'égalisation entre chômeurs et chômeuses ; et pour cette raison aussi, la CSC n'est pas d'accord. [dans le passage suivant l'article décrit les montants forfaitaires alloués à chacune des 6 catégories de chômeurs, hommes et femmes] Ce que la CSC propose et qu'elle est seule à proposer jusqu'à présent, c'est d'augmenter les allocations de chômage pour les mettre en rapport avec les autres allocations sociales et l'évolution générale des salaires, de supprimer les différences de montant basées sur le sexe, et de ramener le nombre des catégories à 4 basées uniquement sur les charges familiales et l'âge. [le passage suivant fournit les chiffres proposés par la CSC étant donné que la première catégorie serait réservée au travailleurs et aux travailleuses chefs de ménage]. Quelle va-t-elle être la réponse du Ministre ? Quelle sera l'attitude de la FGTB ? L'avenir nous le dira et les travailleuses jugeront ! ».*⁴¹⁵

Il faut cependant attendre la Journée d'étude intitulée « *La femme et la sécurité sociale* », organisée en 1971, par Placide De Paepe, Ministre de la Prévoyance sociale, pour que les deux expertes invitées, Marlise Ernst-Henrion, Avocate à la Cour d'appel et Erna Douws, Assistante à l'ULB et Juge auprès du Tribunal du Travail de Bruxelles, dénoncent avec fermeté la supercherie que représente la catégorie la mieux indemnisée en chômage, à savoir la première catégorie (I.a) : les travailleurs mariés dont l'épouse s'occupe exclusivement du ménage et (I.b) : les travailleurs majeurs cohabitant avec une personne de sexe féminin qui s'occupe exclusivement du ménage. Ces catégories comportent exclusivement des hommes. Évidemment ! L'incongruité apparaîtrait de manière flagrante si on appliquait la réversibilité de

415 *Femmes au Travail*, n°14, janvier-mars, 1971, p. 14-15.

la formulation. Au féminin, on aurait pour la première catégorie (I.a) : la travailleuse mariée dont l'époux s'occupe exclusivement du ménage et (I.b) : la travailleuse majeure, cohabitant avec une personne de sexe masculin qui s'occupe exclusivement du ménage.

Nous avons déjà évoqué les interventions de Miette Pirard, de Sara Masselang et celles sur les équipements sociaux collectifs, au cours de cette journée d'étude. La question du chômage des femmes y est évoquée par Jozef Keuleers, premier Secrétaire Général adjoint et membre du Bureau de la CSC. Il reconnaît que le système actuel du chômage est discriminatoire pour les femmes tant dans la réglementation que dans l'octroi des allocations et propose le système avancé par la CSC et décrit ci-dessus.⁴¹⁶

Les responsables et militantes du *SSF* ne semblent pas avoir contesté frontalement l'existence de cette première catégorie, réservée aux hommes. Celle-ci révèle cependant une contradiction interne à l'ensemble du mouvement ouvrier chrétien qui soutenait d'une part, que le travail familial de la femme au foyer avait beaucoup de valeur économique et d'autre part, que l'épouse au foyer ou la concubine s'occupant exclusivement du ménage représentaient une charge économique pour l'homme.⁴¹⁷

Il faudra attendre le développement des travaux sur l'individualisation des droits en sécurité sociale pour que cette anomalie,

416 Résumé de son intervention dans la *Revue Belge de Sécurité Sociale*, octobre 1971, p. 1212-1213 et dans *Femmes au Travail*, n°15, 1971, p. 12.

417 À l'époque des assurances sociales libres, si les hommes de la classe ouvrière étaient fiers d'avoir une épouse au foyer, c'est parce qu'il payaient pour elle une deuxième cotisation tant pour l'assurance soins de santé que pour leur assurer une pension de vieillesse.

déjà signalée à cette journée d'étude, devienne un enjeu des revendications féministes.⁴¹⁸ Les militantes du *Service Syndical Féminin* ont toujours évité de diviser les femmes entre elles et de s'en prendre aux droits ou avantages des « femmes au foyer » ou des titulaires ayant une « femme au foyer ».

Pour les militantes de la CSC, l'élargissement de la notion de « chefs de ménage », se joue seulement à l'intérieur de la deuxième catégorie à savoir : celle des travailleurs mariés ou des travailleurs majeurs n'appartenant pas à la première catégorie,⁴¹⁹ et celle des travailleuses « chefs de ménage ». En effet, à cette fameuse journée d'étude, Sara Masselang était intervenue énergiquement pour rappeler non seulement son expérience personnelle mais aussi un sondage récent qui révélait que plus de 35% des femmes isolées (abandonnées, séparées, célibataires) avaient, en réalité, des charges familiales : « *nous insistons afin que les notions traditionnelles de charge de famille et de chef de ménage soient repensées sur une base plus large et non plus en fonction de la seule relation homme-femme-enfant* ».⁴²⁰

Outre la revendication de l'élargissement de la notion de « chef de ménage », le *Service Syndical Féminin* revendique tout simplement l'égalité entre hommes et femmes. Sa *Commission Consultative* de 1971, évaluant le bilan des acquis, pose la question : « *Est-ce qu'en*

418 Les pages les plus importantes de ce combat se dérouleront après le départ de Miette Pirard de la CSC. On peut la suivre en partie dans les articles de Hedwige Peemans-Poullet (parfois sous le nom de Isabelle Dufour) dans *Un bon mari ou un bon salaire ? Féminisme et sécurité sociale, une si longue marche...* éd. de l'Université des Femmes, 2009.

419 Les travailleurs mariés en question, sont ceux dont l'épouse exerce une activité professionnelle.

420 « La femme et la sécurité sociale », actes de la Journée d'étude, dans *Revue Belge de Sécurité Sociale*, Octobre 1971, 1175-1177.

*novembre 1972 toute discrimination en matière d'allocations de chômage sera levée ? Cette question ne fait que traduire le désir des militantes de voir mettre fin à cette discrimination absurde entre hommes et femmes, qui a assez duré. De plus, elles demandent que soit clairement définie la notion de chef de ménage. Une femme seule qui prend en charge ses vieux parents infirmes n'est-elle pas autant chef de ménage que le ménage qui n'a qu'un enfant ? Une personne habitant seule n'est-elle pas dans une situation différente de celle qui vit encore chez ses parents ? ».*⁴²¹

En 1972, *Femmes au Travail* publie intégralement l'interpellation de la sénatrice CVP, Rika De Backer à l'adresse du Ministre Major ; elle commente la nouvelle loi de 1971 qui remplace les allocations de chômage forfaitaires par des allocations en pourcentage (60%) du salaire perdu plafonné. Après une année de chômage ce pourcentage passerait à 40 % pour les chômeurs qui ne sont pas chefs de famille. La sénatrice critique ces dispositions qui sont défavorables à de nombreuses femmes.⁴²²

La *Commission Consultative* de 1972 se termine par l'envoi d'une motion au Bureau de la CSC concernant, notamment, les allocations de chômage. Elle est d'accord avec la position de la CSC qui préconise une allocation de 60 % pour tous les chômeurs sans limitation dans le temps⁴²³ mais demande au Bureau de la CSC de faire prévaloir une définition du chef de ménage [...] qui tienne compte de toutes les charges familiales réelles mais

421 *Femmes au Travail*, n°16, 1972, p. 6.

422 *Femmes au Travail*, n°17, 1972, p. 4-7.

423 Je ne vois pas que la CSC se soit opposée aux exclusions pour chômage anormalement long, etc...

aussi de la situation particulière du travailleur vivant seul.⁴²⁴ À la fin de la séance, sans crier gare, un groupe de militantes se sont rendues au bureau du Ministre Major qui, à contre coeur, accepta pour finir de les rencontrer dans un couloir : les militantes disent leur mécontentement et le Ministre se défend en disant qu'il a fait pour les femmes beaucoup mieux que les précédents Ministres⁴²⁵ mais que si « *les femmes chôment, c'est qu'elles préfèrent toucher une indemnité plutôt que de travailler* ». ⁴²⁶ Elles répondent qu'elles soutiennent la décision de la CSC déjà communiquée au Ministre... Mais le Ministre se contentera de prendre des arrêtés qui prolongent la période transitoire... Le gouvernement démissionne peu après et le ministre Major sera remplacé par le ministre Glinne...⁴²⁷

La *Commission Consultative* de 1973 revient sur la question des allocations de chômage et dans la motion transmise au Bureau de la CSC, demande qu'en vertu de la décision du Congrès, il fasse réaliser par son service d'étude une proposition sur la notion de chef de ménage.⁴²⁸

En novembre 1974, *Femmes au travail* consacre un long passage à démystifier les statistiques et les discours sur le chômage des femmes. Le *Service Syndical Féminin* va, de plus en plus souvent, s'occuper de la surreprésentation des femmes dans le chômage, des facteurs explicatifs, ainsi que du chômage en général.

424 *Femmes au Travail*, n°18, 1973, p. 9. Il y a manifestement une contradiction entre les deux positions de la CSC.

425 Il vise l'accès aux métiers masculins lors de la réadaptation professionnelle ...

426 Inutile de dire la stupéfaction des militantes...

427 *Femmes au Travail*, , n°18, 1973, p. 12.

428 *Femmes au Travail*, , n°19, 1973, p. 9-10.

Depuis 1974, avec le premier gouvernement Tindemans, plusieurs ministres sont proches du Mouvement Ouvrier Chrétien. Le Président de la CSC accompagné des deux responsables du *SSF*, Sara Masselang et Miette Pirard rencontrent De Saeger, Ministre de la Santé Publique et de la Famille, pour évoquer une demande de la *Commission Consultative Féminine* au sujet du coût des crèches et pré-gardiennats pour les parents et particulièrement pour les chômeuses partielles.

Plus tard, les responsables du *SSF* auront l'occasion de rencontrer Alfred Califice, Ministre de l'Emploi et du Travail, à propos de l'organisation des élections sociales. Le *SSF* dresse un bilan très positif des interventions de la CSC à propos des allocations de chômage : reconnaissance de la notion de femmes-chefs de ménage à partir de 1968, actions devant les tribunaux du travail, allocations en pourcentage du salaire perdu plafonné sauf pour les chômeuses d'avant 1971 dont la discrimination formelle est maintenue. Un A.R. de 1973 met théoriquement fin aux discriminations basées sur le sexe, sauf pour les chefs de ménage ce qui sera invalidé par le Conseil d'État en 1974. Positif aussi est la liaison des allocations sociales au « bien-être ».

En 1974 toujours, au cours de sa *Commission Consultative*, le *SSF* envoie un télégramme au Ministre Califice pour que les chômeuses d'avant 1971 perçoivent une allocation égale à celle des hommes, ce qu'approuve le Ministre.⁴²⁹

En 1975, les deux numéros de *Femmes au Travail* de 1975 sont d'une humeur très positive. L'année Internationale de la Femme est marquée par la création de la *Commission du Travail des*

429 *Femmes au travail*, n°23, 1975, p. 19.

Femmes au sein du Ministère de l'Emploi et du Travail. C'est une commission de concertation sociale, composée de représentants patronaux et syndicaux, masculins et féminins et de représentants de certains ministères. Miette Pirard y représente la CSC. Elle y sera très active et, dès le début, participe à l'initiative d'organiser le 30/11/1976, une « Réunion de réflexion sur l'emploi et le chômage des femmes », avec l'intervention de Liliane Babilas, pour l'ONEm, sur le chômage des femmes en Belgique. Les travaux de cette Réunion de réflexion sont rapidement publiés dans la *Revue du Travail*, de juin-juillet 1977 et suivis par l'adoption de l'Avis n°12 (mai 1978) sur l'emploi et le chômage des femmes, émis par la *Commission du Travail des Femmes* et transmis, comme convenu, au CNT.

La participation de Miette à la *Commission du Travail des Femmes* est une occasion d'amener le Bureau de la CSC à discuter des Avis de la CTF. Et effectivement, le projet d'avis en question a été soumis au Bureau de la CSC en janvier et février 1978. Le Bureau « *remet tout en cause* ». Miette Pirard note manuellement : « *la note de la CTF ne se contente pas des slogans (acceptés par la CSC) mais pose les problèmes avec toutes ses exigences* ». À la réunion suivante, le Bureau relance un débat fondamental sur le rôle de la femme dans la société. Miette note que les bonnes réactions des deux responsables du SSF sont soutenues par le Secrétaire Général (Robert D'Hondt).⁴³⁰ Miette n'est pas trop étonnée des réactions du Bureau parce qu'elle sait qu'une étude antérieure⁴³¹ sur l'emploi et le chômage des femmes, effectuée par Jean-Marie Beguin, du Service d'étude de la CSC, n'a jamais pu être discutée

430 Miette Pirard, notes manuscrites sur les réunions du Bureau, dans les archives qu'elle m'a confiées, dates 26/01/1978 et 7/02/1978, p. 13-14.

431 Sans doute demandée par le *Service Syndical Féminin...*

au Bureau de la CSC parce qu'elle n'aurait pas rencontré les vues du président Jef Houthuys.⁴³²

Le *Service Syndical Féminin* s'occupe de plus en plus souvent des problèmes généraux du chômage. *Femmes au Travail* de 1975 intervient sur la question du droit aux allocations de chômage pour les jeunes quittant l'école.⁴³³ Le numéro suivant décrit le droit aux allocations de chômage pour les travailleurs volontaires à temps réduit et pour les travailleurs à temps réduit involontaire.⁴³⁴ Enfin le dernier numéro de *Femmes au Travail* est entièrement consacré au chômage des femmes. Il commence par dénoncer la véritable chasse aux sorcières, « *ces femmes qui sont bien contentes d'aller pointer et puis s'en vont tenir leur ménage* ». Jacqueline Poelmans-Kirschen, professeure à l'ULB, montre que le travail professionnel des femmes est indispensable à l'économie belge ! L'analyse de l'apport économique aux entreprises, à la consommation, au budget de l'État repose sur des données, des statistiques ou des études⁴³⁵ tandis qu'Eliane Vogel, également professeure à l'ULB, cherche à expliquer pourquoi les femmes sont particulièrement victimes du chômage en période de crise.⁴³⁶

Les femmes syndiquées ont aussi essayé de mettre fin aux discriminations en matière de chômage par des actions menées

432 C'est ce qu'écrit Miette Pirard dans ses notes manuscrites sur les réunions du Bureau à la p. 9, en date du 4/01/1977. Il est possible cependant qu'à la réunion du Bureau du 5 juillet 1977 on ait annoncé l'examen de cette note...

433 *Femmes au Travail*, n°24, 1975, p. 9.

434 *Femmes au Travail*, n°25, 197, p. 7-9.

435 Jacqueline Poelmans-Kirschen, professeure à l'ULB estime que les femmes rapportent 34 milliards au budget de l'Etat soit 22% de ses recettes et elle constate que le travail des femmes apporte à la Sécurité sociale des recettes nettement supérieures à l'augmentation des dépenses (les femmes cotisent à fonds perdus, ou à prestations inférieures à leurs droits).

436 *Femmes au Travail*, n°27, 1977, p. 2-23.

devant les tribunaux. Certaines affiliées de la CSC veulent faire appliquer, par la justice, l'égalité entre hommes et femmes en matière d'octroi des allocations de chômage. Pour cela, elles peuvent recourir au service juridique de la CSC. Madame V.R.N. de Ciney l'a fait devant la Commission de Réclamation du Chômage à Namur. Elle a revendiqué des allocations de chômage égales à celles d'un homme chômeur et cela depuis sa mise en chômage. Nous l'avons déjà dit et rappelé les arguments ayant servi de base à ce jugement.⁴³⁷ La *Commission Consultative Féminine* de 1971 signale que bon nombre de femmes ont déposé plainte contre l'ONEm aux fins de stigmatiser la discrimination entre hommes et femmes en matière d'allocations de chômage. Le Luxembourg a introduit 144 cas. Malines et Turnhout ont obtenu gain de cause devant la Cour du Travail à Anvers.

En 1973, plusieurs recours avaient été introduits au Conseil d'État contre divers arrêtés qui établissaient une discrimination entre les travailleurs majeurs non chefs de ménage et les travailleuses majeures non chefs de ménage. Ils ont eu gain de cause.⁴³⁸

C'est aussi suite à une intervention du Tribunal du Travail de Gand qu'une travailleuse d'Eeklo a obtenu le droit à l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne la fixation du salaire fictif pour le calcul de son pécule de vacances.⁴³⁹

Malheureusement, ces victoires, qui offrent une solution individuelle aux revendications des militantes, n'ont pas reçu l'écho et l'appui qu'elles méritaient. Le Bureau de la CSC se demande ce

437 *Femmes au Travail*, n°13, avril-juin, 1970, p. 8-9.

438 *Femmes au travail*, n°21, 1974, p. 6-7.

439 *Femmes au Travail*, n°24, 1975, p. 4.

qu'il convient de faire face à ces victoires individuelles et propose la création d'un groupe de travail sur les recours aux tribunaux.

Ces recours sont trop rarement utilisés ou valorisés avec l'énergie qu'ils mériteraient.

Ainsi, la Directive (76/207/CEE) de 1976 et le Titre V de la Loi de Réorientation économique de 1978 sur l'égalité de traitement, notamment, en matière d'emploi, conditions de travail mais aussi en matière de licenciement (article 127) permettait de porter plainte contre les discriminations en matière de licenciement et donc de mise en chômage. En effet, dans les cas de restructuration des entreprises, la surreprésentation des femmes licenciées par rapport à leur nombre dans l'emploi était manifeste aussi bien dans les entreprises majoritairement masculines que dans les entreprises majoritairement féminines.⁴⁴⁰ Dix ans après l'adoption de cette Loi avec son Titre V, Miette Pirard, interrogée sur son application, rappelle l'action qu'elle avait menée au sein du *Service Syndical Féminin*, de la *Commission du Travail des Femmes* et du *Comité extraordinaire* de la CSC pour que cette Directive soit traduite dans une Loi, s'adressant, cette fois, aux femmes des secteurs privés et public, plutôt que dans les seules Conventions collectives.⁴⁴¹ Miette, retraitée lors de l'entretien, n'évoque cependant pas la possibilité d'utiliser de cette Loi pour porter plainte contre les licenciements discriminatoires ou contre les discriminations dans les conditions de travail au vu de la surreprésentation des femmes dans les contrats à temps partiel.

440 Voir les graphiques présentés par Liliane Babilas, de l'ONem sur le chômage des femmes en Belgique, à la « Réunion de réflexion » de la *Commission du Travail des Femmes* de 1976 et publiés dans la *Revue du Travail*, de juin-juillet 1977.

441 « Rien ne s'est fait en un jour », entretien d'Ann-Françoise Theunissen avec Miette Pirard, dans *À tire d'elles*, Femmes CSC, 1988.

Chapitre 13

L'émiettement de l'emploi des femmes le travail à temps partiel

Dès les débuts de sa carrière syndicale, Miette Pirard avait été confrontée à la question du travail à temps partiel. Lorsqu'elle était permanente, la CNE arrivait difficilement à se distancier de la politique de la « mère au foyer ». En 1955, l'allocation pour la mère au foyer avait été supprimée mais à l'occasion de la célébration de *Rerum Novarum*, l'ensemble du Mouvement Ouvrier Chrétien avait organisé une importante manifestation pour protester contre cette suppression.

En 1957, c'est dans ce contexte, que la CNE, pensant trouver un compromis, se mit à prôner le travail à mi-temps pour les femmes mariées. Pour justifier cette position, la Centrale organisa une enquête auprès des affiliées. Or, contrairement à ce qu'elle espérait, les résultats furent négatifs : la majorité des femmes était franchement opposée à l'idée d'instaurer du travail à temps

partiel. Ce résultat sonnait le glas d'une première offensive en faveur du temps partiel.

Certains prétendaient que le travail à temps partiel permettrait aux femmes mariées d'intégrer plus facilement le marché du travail. Or, depuis la guerre, plus de 40 % des femmes qui exerçaient une activité professionnelle étaient des femmes mariées qui n'avaient pas attendu les encouragements des autorités sociales pour se mettre ou rester au travail.

Dans une enquête, du début des années '50, la sociologue Gabrielle Vosse-Smal, reconnaissait que sans l'apport du travail professionnel des femmes mariées, la majorité de ménages disposeraient d'un revenu insuffisant pour vivre convenablement. Elle avait évoqué les diverses mesures susceptibles d'écarter les femmes mariées du travail professionnel : « *Proposé fréquemment comme mesure de nature à remédier aux inconvénients de l'activité professionnelle de la femme mariée, le 'travail à mi-temps' n'a pas rencontré l'agrément des ouvrières* ». ⁴⁴²

Une autre initiative en faveur du développement du travail à temps partiel vient des alertes à la pénurie de main d'œuvre sur le marché du travail. Ce point de vue est défendu depuis 1964 par Jeanne Laurent-Partous, alors présidente des LOFC. « *Faut-il appeler les mères de famille au travail ?* » Tel était le thème de son exposé à une Conférence de l'Union Internationale des Organismes Familiaux sur « Le travail professionnel des

442 Gabrielle Vosse-Smal, *Travail professionnel et charges familiales de la femme ouvrière. Enquête dans l'agglomération namuroise*, Faculté de Droit de Liège, 1956, p. 185.

femmes mariées ». ⁴⁴³ Elle avait été saisie par une interpellation de l'hôpital Saint-Pierre à Bruxelles qui se plaignait de la pénurie d'infirmières. C'était vrai aussi dans l'enseignement et l'accueil social : il n'y aura jamais assez de célibataires dit-elle, pour instruire tous les enfants, ni pour s'occuper de tous les vieillards. « *L'intérêt manifesté ces derniers mois pour le travail à temps partiel qui pourrait permettre à des mères de famille d'exercer une profession, doit-il nous paraître suspect ? [...] Il se trouve que le travail à temps partiel qui apporterait une contribution à la solution du problème posé par la pénurie de main-d'œuvre est souhaité par un grand nombre de femmes mariées qui n'exercent pas de profession actuellement et qui sont désireuses à la fois de gagner un salaire d'appoint et de valoriser la qualification professionnelle acquise dans leur jeunesse* ». ⁴⁴⁴ Jeanne Laurent reste prudente, cette solution ne convient pas à toutes les mères et de toutes façons, il faudrait garantir la « liberté de choix ».

Les milieux gouvernementaux partagent les préoccupations des employeurs. Puisque cette discussion persiste depuis six ans, cela signifie que l'on pense en termes de plein emploi. Deux propositions sont avancées : l'immigration et le travail à temps partiel. L'immigration perd un peu de sa pertinence par suite de la situation économique des charbonnages. Deux autres pistes n'intéressent guère les employeurs : le réembauchage de personnes âgées licenciées ou la mise au travail de personnes handicapées. Ils pensent plutôt aux « jeunes mamans » qui ne souhaitent pas consacrer tout leur temps au travail rémunéré.

443 Les principaux exposés, préparés dans le cadre du Groupe des Milieux Populaires de U.I.O.F., présidé par Victor Michel, sont publiés dans *Les dossiers de l'Action sociale Catholique*, Mensuel du MOC, juillet-août, 1964.

444 *Ibidem*, p. 473.

De leur côté, les organisations féminines s'intéressent aussi à la formule parce qu'elles y voient un moyen de permettre aux travailleuses rémunérées de *concilier* les exigences de leur travail professionnel avec celles de leurs tâches familiales. Dans certaines organisations, on pense surtout aux cas où *un revenu d'appoint* serait le bienvenu. On évoque tantôt un *retrait* partiel du marché du travail, tantôt un *accès partiel* à un revenu d'appoint via l'activité professionnelle.

Quant à la CSC, elle veut empêcher que le travail à temps partiel soit laissé à l'initiative des employeurs. À son Congrès de 1962, elle avait donc décidé la création d'une commission d'étude sur le sujet. Celle-ci a présenté ses conclusions au Bureau qui les a approuvées et en a fait état dans les Résolutions du Congrès de 1964.⁴⁴⁵ En 1967, *Femmes au Travail* publie, in extenso, le document tel qu'approuvé par le Bureau de la CSC.⁴⁴⁶ Elle avait justifié cette intervention parce que les discussions relatives au travail à temps partiel sont de plus en plus fréquentes et que, depuis les années '60, les besoins en main-d'œuvre invitent à passer de la discussion théorique aux réalisations pratiques.

Ainsi, à la fin des années '60, les diverses positions sur le travail à temps partiel sont en présence.

Les femmes insérées sur le marché du travail sont hostiles à la formule. Les représentantes des organisations féminines y sont favorables, soit pour permettre aux « jeunes mamans » de trouver un revenu d'appoint, soit pour aider les travailleuses

445 Voir Annexe n°2, p. 269.

446 *Femmes au Travail*, n°4, janvier-février 1967, p. 14-17.

mariées à se retirer partiellement du marché du travail. Les employeurs sont demandeurs ; ils préfèrent le recours au travail à temps partiel de « jeunes mamans » que la remise au travail d'anciennes licenciées, le recours aux personnes handicapées ou à l'immigration. Le Bureau de la CSC se présente comme un agent veillant à limiter et à contrôler le travail à temps partiel mais il pense devoir répondre aux attentes des employeurs et des organisations féminines. En 1968, le *Statut de la Travailleuse* ne songe nullement au travail à temps partiel mais insiste sur le « recyclage dans la vie professionnelle et sociale après des interruptions de carrière dues à des circonstances familiales ». ⁴⁴⁷

En 1974, le *Service Syndical des Femmes* aborde la question dans un article : « Il devait être une solution... Le travail à temps partiel et ses problèmes ! » L'auteure rappelle l'argumentaire désormais bien connu : les femmes ayant charge d'enfants ont difficile à harmoniser leur double rôle familial et professionnel. Parmi les solutions élaborées pour faciliter cette harmonisation, l'aménagement des horaires et notamment le recours au travail à temps partiel ; ce discours fait rêver les « ménagères ». Il est adopté par les responsables des mouvements féminins et familiaux. Il figure au programme de plusieurs partis politiques et est fréquemment cité dans les déclarations gouvernementales. « *Il est même suggéré par les leaders masculins des organisations syndicales comme un remède à l'absentéisme féminin* ». Les employeurs eux, s'embarrassent peu de ces considérations d'ordre social, ils conviennent que le temps partiel permet une souplesse des horaires et donc une plus grande disponibilité et une meilleure rentabilité. Est-ce à dire que tout le monde

447 Voir Annexe n°4, p. 274.

est d'accord et qu'on peut généraliser la formule ? Certes non. *Femmes au travail* donne donc la parole à des travailleuses à temps partiel qui font état de leur expérience avec ses avantages et surtout ses inconvénients.

Premier témoignage : « *J'avais quitté mon travail professionnel lors de la naissance du second. Maintenant, j'en ai quatre. Ils grandissent et coûtent cher ; la paye de mon mari ne suffit plus pour nouer les deux bouts. J'ai donc cherché un 'petit' travail, à temps partiel, pour tenter de sauvegarder le maximum de présence au foyer. J'avais rêvé d'un horaire fixe entre 9 et 15 heures. J'ai un horaire mobile, avec des prestations aux heures de pointe, entre 16 et 21 heures et aux jours de pointe, le vendredi, le samedi et le mercredi après-midi. La veille des fêtes, du départ en vacances, de la rentrée scolaire, de la Saint-Nicolas, les heures supplémentaires sont nombreuses et souvent imprévues. Ce qui aboutit finalement à ce que lorsque mon mari et mes enfants sont à la maison, moi je travaille dans l'atmosphère hurlante de folle kermesse qui est celle du Super. Je voudrais trouver un travail à temps plein et à horaire normal* ».

Deuxième témoignage : « *Une convention particulière à la banque X donne aux employés -féminins et masculins- la possibilité de travailler à horaire réduit, soit de suspendre complètement le contrat d'emploi pour un temps limité et un motif de convenance personnelle. Après la naissance de mon fils, j'ai décidé de faire du mi-temps pendant un an. En combinant les exigences du service et les facilités de garde, nous avons fixé l'horaire qui nous semblait le plus pratique : de 10 à 14 heures. C'était pratique pour tout le monde sauf pour moi. Sans voiture personnelle, j'étais dépendante des bus plus rares et moins réguliers qu'aux heures de pointe. [...] quand j'ai fait mes comptes, j'ai constaté que j'étais hors de chez*

moi, un tiers de temps en moins que mes collègues qui font leur journée complète, mais je n'avais qu'un demi salaire ! »

Troisième témoignage : « Je 'fais' du temps partiel. Disons plutôt que je fais le travail d'un temps plein pour un salaire réduit. Quand mon patron est appelé à évaluer le coût de l'entretien régulier d'un bâtiment industriel, scolaire ou administratif, il mesure les surfaces, calcule les temps et prend le risque de demander un prix qui soit le plus bas possible s'il veut évincer ses concurrents et décrocher le contrat. Si le contrat est conclu, le risque change de camp car c'est nous les travailleurs, qui devons assumer le travail dans les limites du temps et avec la matériel et les produits de nettoyage qui sont fournis. C'est un risque parce que les temps sont trop courts et le matériel insuffisant. Alors, nous nous trouvons devant un choix : travailler dans les limites du temps fixé et payé, en subissant les critiques du personnel de l'établissement, mécontent de l'état des lieux, ou bien faire des heures supplémentaires non acceptées et évidemment non payées par l'employeur. Parfois même, pour essayer d'en sortir on appelle en renfort un mari, un grand fils ou un père... et le salaire reste toujours le même. [Remarques analogues pour les produits d'entretien]. J'ai calculé que le salaire hebdomadaire gagné péniblement par un mi-temps dans un office de nettoyage, dépassait de deux cents francs seulement l'allocation minimum d'une chômeuse complète ».

Quatrième témoignage : « Deux fois par mois, je renforce le bureau des salaires pour l'établissement des feuilles de paye, le paiement des salaires, l'enregistrement des réclamations, la centralisation des comptes de gestion du personnel. Je travaille des journées complètes, suivant l'horaire habituel, un nombre de jours limité par mois. Mes heures de travail sont très déterminées, très encombrées et très bien payées. Je ne m'en plains pas. Si pourtant,

je me demande combien de temps il me faudra pour être intégrée dans le groupe des employés. Car je suis loin d'être une collègue, je reste une étrangère qui s'apparente plutôt au matériel comptable, efficace au moment du coup de feu. Le directeur, lui, se réjouit de cette collaboration. 'Vous servez de catalyseur. Le rendement du bureau des salaires s'est accru considérablement. La jalousie dont vous êtes l'objet est un bon baromètre. Elle ne doit pas vous peser puisque vous êtes rarement là pour en subir les effets !' Quand même ! Je n'ai pas fort envie de l'aider à diviser pour régner ! »

Après un dernier témoignage révélant les incohérences entre le travail à temps partiel et la sécurité sociale, l'auteure invite les militantes à analyser l'impact du travail à temps partiel sur la vie de couple, sur l'intérêt du patron en termes de profit et de rendement, sur la femme elle-même au regard de son droit au travail, au salaire, à la promotion... Elle demande que la CSC et tous les syndicalistes abordent cette question avec une vision nette et progressiste sur l'engagement des femmes dans la vie professionnelle.

La fin du passage encadré, donne la position du *Service Syndical Féminin* à l'égard du travail à temps partiel, en cette fin de 1974 :
« Au creux de la formule 'Travail à temps partiel' se cache un frein qui peut ralentir et même complètement bloquer un progrès social axé sur :

- un combat primordial, la réduction du temps de travail pour tous,
- une évolution familiale, qui fait une place au père et remet la mère à sa place, les engageant l'un et l'autre, et par eux les enfants dans un partage vrai des tâches familiales et ménagères,
- un développement des équipements et services collectifs, créés pour pouvoir satisfaire les besoins culturels et sociaux de tous

les âges et de toutes les catégories sociales, rendus encore plus nécessaires par l'étalement des horaires et le développement du travail en équipes successives ». ⁴⁴⁸

Or, l'explosion du chômage, particulièrement du chômage des femmes, commence à se manifester depuis la crise pétrolière. En 1964, les femmes représentaient 28,7 % de l'ensemble des chômeurs, en 1976, elles représentent 57,4 % des 215.149 chômeurs.

En 1976, *Femmes au travail* consacre, cette fois, un article au « *Droit aux allocations de chômage pour les travailleurs à temps réduit* ». L'auteure distingue les travailleurs « *volontaires* » à temps réduit et les travailleurs à temps réduit « *involontaire* ». L'utilisation de ce terme « *involontaire* » est d'emblée en contradiction avec la définition même du travail à temps partiel qui, tant dans le droit international, qu'europpéen ou belge, est défini comme nécessairement volontaire. Or, l'article de *Femmes au travail* fait état d'un travail à temps partiel involontaire en se basant sur un A.R. du 30 avril 1976 (M.B. du 11 juin 1976) qui autorise pendant une période de plus de six mois le mise au travail à temps réduit involontaire de certains travailleurs victimes de réorganisation de l'entreprise : « *Pour être classé comme travailleur à temps réduit involontaire, il faut que le travailleur accepte de travailler à temps réduit pour échapper au chômage complet et qu'il remplisse les conditions suivantes* » : cinq conditions sont citées dont celle d'être inscrit auprès de l'ONEm comme demandeur d'emploi à temps plein. La nouveauté, c'est que le travailleur en question peut obtenir des allocations de

448 « Il devait être une solution... Le travail à temps partiel et ses problèmes » dans *Femmes au Travail*, n°22, novembre, 1974, p. 3-6.

chômage complémentaires pendant une durée qui dépend de son ancienneté dans l'entreprise en question.

L'article se termine par une proposition du *Service Syndical Féminin* : « Nous estimons que cette mesure devrait être étendue à tous les travailleurs à temps partiel, qui se trouvent au chômage complet pour des motifs étrangers aux fermetures ou aux restructurations des entreprises et qui, malgré la longueur de leur carrière professionnelle, sont limités dans leurs droits aux allocations de chômage ». ⁴⁴⁹ Malheureusement, cette proposition sera inversée et, à partir de 1982, l'ONEm aura le droit d'imposer aux chômeuses demandeuses d'emploi à plein temps d'accepter un emploi partiel sous peine de perdre leur droit aux allocations de chômage. Cette mesure fera alors exploser le nombre de travailleuses à temps partiel involontaire. ⁴⁵⁰

Miette Pirard met en garde contre le travail partiel non seulement au sein de la CSC qui, au cours d'une première phase de la crise, adopte encore fermement des propositions keynésiennes de création d'emplois et mentionne faiblement les propositions de répartition de l'emploi disponible, mais elle place aussi son combat au sein de la *Commission du Travail des Femmes*.

Dès sa création en 1975, la *Commission du Travail des Femmes*, avait organisé une journée d'étude sur « *La femme dans le monde du travail* ». Les responsables du Bureau de la CTF étaient à ce moment, Miet Smet, présidente, Émilienne Brunfaut, vice-

449 « Le droit aux allocations de chômage pour les travailleurs à temps réduit », dans *Femmes au travail*, n° 26, 3ème trimestre 1976, p. 7-9.

450 En 1982, le nombre de temps partiels est encore de 23.613 mais passe à 197.452 en 1989, comme le souligne l'ONEM dans l'ouvrage consacré à son 75ème anniversaire (1935-2010), p. 92.

présidente, Miette Pirard pour la CSC,⁴⁵¹ Marina Hoornaert pour la FGTB et Sonya Kohnenmergen pour la FEB. Six groupes de travail francophones et autant de néerlandophones étaient rassemblés au Palais des Congrès. Le deuxième groupe qui traitait des « aspects spécifiques de la situation de la femme sur le marché de l'emploi » était basé sur le rapport de Colette Morel largement consacré au chômage des femmes et aux mesures à prendre pour éviter leur mise en chômage ou réintégrer celles qui sont en chômage ; ce rapport analyse aussi les discriminations qui visent les femmes dans leur mise en chômage. Parmi toutes les mesures proposées, aucune n'évoque la mise en place du travail à temps partiel.

L'année suivante, en novembre 1976, la *Commission du Travail des Femmes* a encore organisé une journée d'étude sur « *L'emploi et le chômage des femmes en Belgique* ». Nous avons déjà évoqué la qualité des exposés, des données chiffrées et des analyses de l'explosion du chômage pour les femmes. Un graphique qui évoque le 'travail à temps partiel' repose sur des données de 1970. Si parmi les hommes, 1,7% travaillent moins que la durée hebdomadaire normale, parmi les femmes cette proportion est de 13,1 %. Hormis le cas des enseignants qui sont assez nombreux à ne pas disposer d'un horaire complet, il est significatif que chez les femmes à temps partiel, près de 46% n'ont pas dépassé l'enseignement primaire.⁴⁵² Les politiques socio-

451 Miette Pirard m'avait demandé d'assumer l'exposé du groupe 5 sur l'« accès des femmes à la profession » et elle avait aussi demandé à Robert Leroy d'être le rapporteur général des groupes 3 et 5 pour les deux langues.

452 Les actes de cette journée d'étude sont publiés dans la *Revue du Travail*, 78ème année, juin-juillet 1977. (voir graphique n°20). De son côté, *Les Cahiers du GRIF*, n°16, avril 1977, sous le titre « Leur crise, nos luttes » reprend et commente abondamment les résultats de cette journée d'étude de la CTF.

économiques qui encouragent le ‘travail à temps partiel’, sont à la fois anti-sociales et anti-féministes. En abaissant les revenus professionnels des femmes, le ‘travail à temps partiel’ amoindrit avant tout les ressources des ménages à faibles revenus comme le montre toujours la corrélation entre « risque de pauvreté » et « intensité en travail » au sein d’un ménage.

Aussitôt, la *Commission du Travail des Femmes*, usant de son droit d’initiative⁴⁵³ décide de rendre un avis sur le ‘travail à temps partiel’. Cette intervention est motivée : « *La Commission du Travail des Femmes est amenée à discuter du travail à temps partiel suite aux positions prises par certains comités, institutions ou organisations qui présentent ce travail comme une solutions pour certaines femmes partagées entre leurs responsabilités familiales et leur aspiration à travailler, ou comme un remède au chômage des femmes* ». ⁴⁵⁴ L’argument du chômage est un nouveau venu.

La CTF y précise les points incontournables avant toute appréciation sur le ‘travail à temps partiel’ :

- nul ne peut être contraint d’accepter un travail à temps partiel ;
- si des emplois à temps partiel sont offerts, ils doivent s’adresser aussi bien aux hommes qu’aux femmes qui doivent faire face « à des situations momentanées ou de convenances personnelles telles que handicaps, études, cas sociaux, charges familiales et autres » ;
- le travail partiel ne constitue pas un remède au chômage parce qu’il n’accroît pas le volume de l’emploi. « *Les représentants de la FGTB et de la CSC considèrent de plus que l’insécurité des emplois à temps partiel ne fait qu’augmenter les risques du chômage* ».

453 Généralement ce sont les membres du bureau qui prennent une telle décision.

454 C’est pour cette raison que nous pensons que l’initiative de cet avis provient de Miette Pirard.

Suivent alors des considérations négatives sur le travail à temps partiel : la CTF fait remarquer que le cumul entre le temps de travail et les trajets ne réduit pas proportionnellement l'absence hors du foyer et est particulièrement épuisant pendant les heures de pointe des entreprises.⁴⁵⁵ L'application du TTPartiel freine la réalisation d'équipements collectifs efficaces et les incitations au partage réel des tâches familiales et sociales entre l'homme et la femme. En outre, selon certaines enquêtes le TTPartiel est appliqué dans certains types d'entreprises (grandes surfaces, hôpitaux...) et seulement pour certaines tâches d'exécution (dactylographie, nettoyage...).

Ceci dit, la CTF constate que le 'travail à temps partiel' existe et qu'il faut donc le définir et l'encadrer par des normes dans les droits du travail et de la sécurité sociale. Elle rappelle que certains résultats ont été temporairement acquis, couverture chômage pour les temps partiels en cas de fermeture ou de reconversion d'entreprises et les licenciements de travailleurs âgés et, comme dans l'article de *Femmes au Travail*, la CTF demande que ces mêmes solutions soient élargies aux autres travailleurs à temps partiel, sans limitation de durée.⁴⁵⁶ Enfin, pour l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la CTF pense que le TTPartiel ne sera d'aucune utilité mais préconise sept types de mesures dont les suivantes font l'objet d'un avis unanime des syndicats et employeurs : la généralisations de l'octroi d'absences justifiées par des motifs familiaux imprévus (Avis n°4 de la CTF), l'augmentation du nombre de places d'accueil gratuites ou à peu de frais pour les enfants ainsi que pour les personnes âgées, la création d'emplois à plein temps

455 C'est un rappel d'un des témoignages exposés dans *Femmes au Travail*, n°22 de 1974.

456 Voir ci-dessus, p. 240. Et *Femmes au travail*, n°26, 1976, p. 7-9.

en nombre suffisant. Elle renvoie à son propre avis (n°7) sur le partage des responsabilités familiales et sociales ou à la Directive 1976 de la CEE. Le point qui n'a pu faire l'objet d'un accord entre patrons et syndicats est celui de la réduction générale de la durée du travail dont la réduction de la durée quotidienne du travail.⁴⁵⁷

Avec l'explosion du chômage liée à la crise pétrolière, la CSC a encouragé les mesures politiques néo-keynésiennes comme le « troisième circuit de travail » avec la création des CMT, CST.⁴⁵⁸ À son Congrès extraordinaire de 1981, elle précise que ces mesures doivent être financées par une augmentation des recettes (cotisations sociales et intervention de l'Etat).⁴⁵⁹ En novembre, elle publie les résultats d'une réflexion de plusieurs mois,⁴⁶⁰ sous le titre : « *Lignes de force de la CSC concernant la politique sociale et économique* ». Elle évoque un renouveau de la politique industrielle jugée inadaptée, la création de 100.000 emplois en quatre ans pour les chômeurs de longue durée (troisième circuit de travail) et une répartition du travail disponible par une réduction accélérée de 10 % du temps de travail. Les principales mesures de résorption du chômage concernaient surtout le pré-pensionnement (272.984 cas), les mises au travail dans le troisième circuit, dont le « Plan Spitaels » (170.130 cas), les stages des jeunes (86.849 cas). Quant à la mise au travail à temps partiel (*involontaire* donc), il concerne seulement 54.723 cas.

457 *Commission du Travail des Femmes*, Avis n°8 du 2 septembre 1976, portant sur « Le travail à temps partiel des femmes ». Voir : « *Il y a 40 ans, la création de la Commission du Travail des Femmes* » éd. Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, IEFH, 2016, p. 26-28.

458 Chômeurs mis au Travail et Cadres spéciaux Temporaires. En 1978, on voit Ignace Lindemans, chef du Service d'études de la CSC participer à une recherche européenne sur l'harmonisation de ces deux statuts.

459 CSC, *Congrès extraordinaire*, 7 mars 1981, Résolutions, p. 79-82.

460 Publié dans *Syndicaliste CSC*, n°175, novembre-décembre, 1981.

Le tableau page suivante permet de comparer quantitativement, au cours de trente années depuis 1970, l'impact des mesures entraînant le *retrait complet* de la vie active, des mesures entraînant le *retrait partiel* de la vie active (travail à temps partiel) et des mesures favorisant la création d'emplois.

Il ne fournit pas de ventilation sexuée. Celle-ci est cependant soulignée assez rapidement car il apparaît que les plans de résorption du chômage concernent plus souvent les hommes alors que le chômage affecte plus souvent les femmes. C'est ainsi qu'en 1977, Guy Spitaels, Ministre de l'Emploi et du Travail, avait déjà demandé à la *Commission du Travail des Femmes* « dans quelle mesure et sous quelles formes nous pourrions intégrer les femmes dans le cadre des initiatives que nous allons prendre pour le développement de l'emploi ». En réponse, dans l'Avis de la CTF, les représentants des employeurs tiennent à préciser qu'ils ne veulent pas se prononcer sur le bien-fondé des objectifs poursuivis par les mesures proposées ni sur les moyens à mettre en œuvre ou leur implication financière. Ainsi, la presque totalité de l'Avis devient l'œuvre des représentant(e)s des travailleurs. Il se base sur les besoins de la population qui peuvent être rencontrés par la mise au travail de chômeurs déjà qualifiés ou à former dans le cadre du « Plan » en question. Suit une imposante liste d'activités à développer par des créations d'emploi. Cette liste est toujours d'actualité. Il n'y est pas question de travail à temps partiel mais un paragraphe évoque la nécessité de réduire l'intensité de la productivité ce qui permettrait de réduire la durée du travail et de rencontrer la demande de travail.⁴⁶¹ La liste semble s'inspirer de travaux de la Commission européenne qui,

461 *Commission du Travail des Femmes*, Avis définitif n°11, 1977, « relatif à l'intégration des femmes dans le cadre des initiatives envisagées en vue de développer l'emploi. »

MET 1999	tab.R.6.1 MESURES DE POLITIQUE DE L'EMPLOI DEPUIS 1970 (chiffres absolus)					
ANNÉES	MESURES ENTRAINANT LE RETRAIT DE LA VIE ACTIVE					CMT/CST (*)
	CHÔMEUR ÂGÉ NON DEMANDEUR D'EMPLOI	INTERRUP. DE CHÔMAGE	INTERRUPTION DE CARRIÈRE		PRÉPENS.	
			À TEMPS PART.	À TEMPS COMPL.		
1970						6.934
1975						11.293
1980					74.809	37.277
1981					90.055	60.916
1982					108.120	53.760
1983					126.807	43.724
1984					136.845	43.991
1985	38.284				142.506	47.614
1986	59.003	1.299	4.291	2.812	149.752	51.867
1987	65.801	2.731	8.267	7.875	156.020	23.854
1988	70.660	8.272	13.125	15.550	157.957	22.833
1989	72.841	21.395	17.943	21.710	160.678	16.291
1990	71.683	36.274	27.134	21.429	163.151	
1991	74.192	44.075	28.844	22.393	158.069	
1992	74.119	41.020	28.964	32.114	151.366	
1993	74.667	24.644	26.553	31.416	145.744	
1994	73.767	17.406	23.328	30.330	140.917	
1995	73.780	16.870	21.034	30.257	134.935	
1996	95.102	16.181	20.361	30.644	134.322	
1997	113.754	7.989	20.819	35.330	129.097	
1998	131.159	9.267	22.349	45.332	124.809	
1999	139.294	11.241	26.011	55.535	118.434	

(*) CMT : chômeurs mis au travail - CST : cadre spécial temporaire

(**) ALE : il s'agit des personnes en chômage complet avec une dispense ALE

(***) AUTRES : AR 123, AR 258 et FBI

(****) Il s'agit des décisions d'octroi de prêts prises dans l'année. La répartition régionale de ces prêts était pour 1996 : Bruxelles 47, Flandre 89 et Wallonie 59. Pour le Royaume, les activités encore en vie se situaient

L'émiettement de l'emploi des femmes le travail à temps partiel

							PAYS
MESURES DE CRÉATION D'EMPLOIS							TRAVAIL À TEMPS PARTIEL INVOL.
TCT	PRIME	ACS	STAGE DES JEUNES	ALE (**)	AUTRES (***)	PRÊTS CHÔM. ACCORDÉS (***)	
							3.343
			29.313				12.253
			27194				16.217
			30.342				22.910
7.028			34.193				39.965
19.427			40.837		846	3.208	66.128
25.748			39.367		1.788	3.693	97.887
34.717			40.094		2.456	2.522	129.076
21.055		35.736	33.897		2.757	1.917	151.373
20.071		39.757	35.478		2.980	1.574	175.746
22.760		45.956	36.194		11.565	1.460	199.349
23.273		61.454	31.979		11.543	697	204.495
14.120	5.133	61.539	26.383		11.744	442	194.787
13.316	7.828	63.639	21.517		11.764	393	201.585
12.739	8.215	64.606	15.602		11.759	260	165.975
12.307	9.545	66.248	14.498		11.821	265	142.157
11.840	9.175	69.600	14.478		11.523	245	124.063
11.924	9.390	71.487	14.255	3.051	12.088	195	99.101
11.599	9.435	76.320	17.941	7.251	11.741	329	75.212
10.260	9.415	76.704	15.914	11.975	11.669	310	73.986
10.451	9.402	78.238	17.414	15.255	11.708	242	76.963

la suivante pour l'ensemble de l'année 1995 : Bruxelles 54, Flandre 114 et Wallonie 77 prêts accordés ; et autour de 9000 pour l'année 1995.

à cette époque, évoquait le « troisième circuit de travail » comme un vivier d'emplois socialement utiles. Le style de la rédaction de l'Avis fait penser à Miette Pirard.

On peut considérer que jusqu'en 1982, le *Service Syndical Féminin* et la CSC sont plus ou moins sur la même longueur d'onde : favorables à la création d'emplois subsidiés (les femmes attirant plus l'attention sur les besoins non encore satisfaits), assez hostiles à la mise en route du travail à temps partiel (le *SSF* est nettement plus hostile que la CSC), tout en évoquant l'un et l'autre le partage de l'emploi disponible mais de manière assez différente.

Fin 1981, le nouveau gouvernement, Martens V (ou Martens-Gol) présente dans sa déclaration gouvernementale les grandes lignes de son programme et demande les pouvoirs spéciaux jusqu'au 31 décembre 1982 pour réaliser rapidement et fermement ses projets de redressement économique. Dès l'adoption des pouvoirs spéciaux, le gouvernement a procédé à une dévaluation et adopté une série d'Arrêtés d'austérité, dont un saut d'indexation des salaires et des allocations sociales. En ce qui concerne l'emploi, il a annoncé un plan particulier pour les jeunes et le développement d'un « troisième circuit » de travail qui encouragera la « *redistribution du travail disponible* ». Il adopte rapidement les A.R. n°25, 87 et 115 qui étoffent ce troisième circuit de travail.

La CSC réagit très fermement contre l'instauration des pouvoirs spéciaux qui étouffent de la concertation sociale, contre la dévaluation de la monnaie et contre les mesures anti-sociales qui se profilent à l'horizon.⁴⁶²

462 CSC, *Rapport d'Activité (1981-1984)*, p. 37-42 ; *Syndicaliste CSC*, n°179, 10 et 25 février 1982, p. 2-7 et 22.

En mars 1982, dans le contexte de la « *redistribution du travail disponible* », le gouvernement constate que les employeurs n'arrivent pas à engager le nombre souhaité de travailleuses à temps partiel, il décide alors d'inciter l'ONEm à *contraindre* les chômeuses à temps plein⁴⁶³ à accepter un emploi à temps partiel s'il leur est offert. Si elles n'acceptent pas, elles risquent de perdre leur droit aux allocations de chômage. Cette injonction renverse la disposition de 1976 qui, autorisait les entreprises en restructuration à mettre du personnel au travail à temps partiel avec maintien d'une partie des allocations de chômage. Cette fois, au contraire, c'est l'ONEm qui oblige des chômeuses à temps plein à accepter un temps partiel sous peine de perdre leurs droits. Peu après, le gouvernement décidera que ces travailleuses à temps partiel *involontaire* qui sont *demandeuses d'emploi à plein temps*, pourront maintenir leurs droits en sécurité sociale (TTP avec MD) et dans certains cas, après *enquête sur les revenus* du ménage, elles pourront bénéficier d'une allocation de chômage complémentaire (TTP avec AGR). L'évolution de toutes ces subtilités socio-juridiques sort du cadre temporel de cette monographie.

Face à ces mesures du Gouvernement Martens-Gol, il semble qu'au début, les organisations syndicales et féministes n'ont pas prévu que cette mesure entraînerait le tsunami du *travail à temps partiel involontaire*. En effet, en 1983, il y avait 'seulement' 39.965 travailleuses à T. P.(F+H) *involontaires* mais en 1992, l'ONEm mettra 201.585 chômeuses (F+H) au *travail à temps partiel involontaire*.

463 Qui avaient un temps plein avant de devenir chômeuses.

Les travailleuses sont rarement informées de tout ce qu'il faut faire pour sauvegarder leurs droits ou obtenir prioritairement un emploi à plein temps lorsque l'employeur engage. Elles se laissent bernier par les déclarations qui les rassurent. Les discriminations sont souvent bien occultées : ainsi pour le *calcul* de la pension des travailleuses à temps partiel, volontaire ou involontaire, les responsables occultent une discrimination contraire à la loi sur le travail à temps partiel (Loi du 23 juin 1981). En effet, la *compression* du travail à temps partiel en équivalent à temps plein pour le calcul de la pension fait perdre des revenus de pensions plus ou moins importants aux retraitées qui ont travaillé à temps partiel. Ces pertes de revenus sont présentées dans divers rapports annuels de l'ONP mais jamais dans les brochures sur le *Travail à Temps Partiel* éditées par le Ministère de l'Emploi et du Travail. Or quelque 43 % des femmes exerçant une activité professionnelle ne disposent que d'un emploi réduit.

Chapitre 14

Le virage néo-libéral de 1982⁴⁶⁴ rapproche-t-il syndicalistes et féministes ?

Au vu de l'explosion du chômage des femmes, le *Service Syndical Féminin*, s'était investi intensément dans ce domaine.

De son côté, le Bureau de la CSC s'était interrogé sur la nécessité d'encadrer ou d'accompagner les comités de chômeurs.⁴⁶⁵ Une première discussion sur l'organisation des sans-emploi s'était tenue en novembre 1977. Une autre discussion sur la défense des

464 Il convient de commencer ce chapitre par le rappel de l'impact des conciliabules secrets qui se sont tenus à partir de 1982 à Poupehan entre Fons Verplaetse (chef de Cabinet de W.M.), Wilfrid Martens (Premier Ministre), Jef Houthuys (Président de l'ACV/CSC) et Hubert Detremmerie (PDG de la BACOP/COB) : tous néerlandophones et de tendance démocratie chrétienne ou mouvement ouvrier chrétien. Ensemble, ils ont convenu de réorienter la politique socio-économique belge vers le néo-libéralisme pur et dur ou presque.

465 Dans le *Courrier hebdomadaire* du CRISP, n°1929, consacré à « L'organisation

chômeurs en mai 1979. Finalement, en juillet 1980, le Bureau journalier avait décidé d'accorder deux nouvelles adjointes au *Service Syndical Féminin*,⁴⁶⁶ à condition que les deux responsables nationales, Sara Masselang et Miette Pirard, assument désormais la coordination et l'accompagnement des groupes de chômeurs.⁴⁶⁷

Le gouvernement Martens IV avait annoncé son vaste plan de redressement économique en espérant le faire aboutir par la concertation sociale. C'est dans ce but, qu'il convoqua pour le mois de novembre 1980, une *Conférence Nationale du Travail*.

Miette Pirard, chargée de la coordination des comités de chômeurs, est donc appelée à participer à la délégation de la CSC à cette *Conférence*. Elle accepte avec des pieds de plomb, car elle sait ce que trame le gouvernement. Au Bureau de la CSC on en a parlé. Miette note : « *Il faut lire entre les lignes pour comprendre pourquoi Miette Pirard refuse, en allant à la Conférence Nationale du Travail, de cautionner une affaire pareille* ». ⁴⁶⁸ Plus tard, Miette expliquera qu'elle était intervenue au cours de cette *Conférence* pour faire relever le montant des allocations de chômage des

des chômeurs dans les syndicats », Jean Faniel semble s'étonner que la CSC ait confié à Miette Pirard (côté francophone) la responsabilité de l'encadrement des groupes de sans-emploi. Il ignore manifestement que le *Service Syndical Féminin* intervient continuellement sur la question du chômage et pas seulement sur le chômage des femmes qui explose dans ces années '70. En outre, la CSC avait l'habitude de confier aux responsables des « groupes spécifiques », une responsabilité plus « générale » de manière à éviter l'enfermement des problèmes des « spécifiques ».

466 Le Bureau de décembre 1980 marque son accord pour le recrutement d'Anne-Françoise Theunissen.

467 Les archives de Miette Pirard contiennent de la correspondance et d'autres documents qui vont de 1976 à 1982. Les derniers documents concernent l'organisation d'une journée d'action et de réflexion sur les auditions de l'ONEm qui devra se tenir en février 1983.

468 Notes manuscrites sur les P.V. du Bureau en date du 21 novembre 1980.

isolés vivant seuls et qu'elle regrettait cette intervention qui avait indirectement contribué à la création de la catégorie des « cohabitants sans charges de famille », catégorie très majoritairement composée de femmes et dont les allocations seraient continuellement dégradées. En effet, cette *Conférence* a décidé que, désormais les bénéficiaires d'allocations de chômage, ne seraient plus répartis en deux catégories, les « chefs de ménage », et les « isolés » mais en *trois* catégories, les « chefs de ménage ayant au moins une personne à charge », les « isolés » et les « cohabitants sans personne à charge ». Chacune de ces trois catégories serait soumise à des règles différentes (durée du droit) et à des allocations de chômage inégales. Tout le monde savait que la catégorie des « cohabitants sans personne à charge » comportait plus de 80 % de femmes, de femmes mariées le plus souvent.

De la salle de la *Conférence*, Miette Pirard alerte Sara Masselang en lui demandant de susciter une manifestation aux portes du Palais d'Egmont. Sara alerta les mouvements féminins sociaux et me chargea⁴⁶⁹ d'alerter les organisations féministes. Cette petite manifestation organisée sur le pouce, est le point de départ de la création du *Comité de Liaison des Femmes* [CLF] qui luttera durablement contre ces dispositions. A l'occasion de la Journée Internationale des Femmes, le *CLF* a organisé un débat sur le chômage des femmes grâce à Miette Pirard qui avait invité plusieurs chômeuses à témoigner.

Les décisions de la *Conférence Nationale du Travail*, avalisées par les partenaires sociaux, ont entraîné un inexorable approfondissement des discriminations à l'égard des travailleuses.

469 Mon bureau à l'ANMC était tout proche du sien à la CSC.

Au cours d'un Congrès extraordinaire réuni en vitesse (mars 1981), la CSC a consacré un dossier à cette *Conférence Nationale du Travail* dont elle critique les résultats. Les mesures en matière de chômage, décidées par le Gouvernement sont regroupées sous la rubrique « Plan de redressement financier ». ⁴⁷⁰ Elle décide une première grande mobilisation des chômeurs, le 31 mars 1981, à Bruxelles : « *Assemblée de protestation et d'action des 'Actifs et sans emploi'* ». ⁴⁷¹ Miette Pirard est évidemment concernée, au premier plan, par cette mobilisation. À partir de cette époque, les « sans-emploi » figurent, à côté des femmes et des jeunes, comme le troisième « groupe spécifique » dans les rapports d'activité de la CSC. ⁴⁷²

C'est dans ce contexte que s'est tenue, le 6 mars 1982, une grande manifestation intitulée : « *Femmes Contre la Crise/Vrouwen tegen de Krisis* » qui a rassemblé quelque 15.000 femmes dans les rues de Bruxelles. Elle est mise en route par un front de groupes féministes progressistes néerlandophones (principalement les *fem-soc-groepen*) qui, l'année précédente, avaient organisé à Anvers, une manifestation nationale au sujet de l'avortement. ⁴⁷³ Cette nouvelle manifestation avait pu coordonner des femmes des syndicats, des mouvements sociaux et des organisations féministes, tant chrétiens que socialistes, tant francophones que néerlandophones parce qu'elle revendiquait le droit au travail, aux allocations de chômage égales, à l'autonomie économique

470 CSC, *Rapport d'activité, (1979-1981)*, p. 272-273.

471 CSC, *Rapport d'activité, (1979-1981)*, p. 298-301.

472 CSC, *Rapport d'activité (1981-1984)*, p. 48-50.

473 À laquelle n'avaient donc pas voulu participer les organisations de tendance chrétienne.

des femmes sans évoquer la question de l'avortement. Cette fois, Miette Pirard y participe avec le *Service Syndical Féminin*.⁴⁷⁴

Cette fameuse et désastreuse année 1982 permet, cependant, un grand pas en avant dans le rapprochement entre les mouvements féministes et les organisations syndicales. L'octroi des pouvoirs spéciaux, les attaques frontales contre la sécurité sociale et le brutal virage vers l'austérité libérale ont rassemblé toutes les forces progressistes du pays.

Le n°179 de *Syndicaliste CSC* publie non seulement l'annonce de la première grande journée de manifestation « *Femmes contre la Crise* » qui rassemble les organisations féministes, sociales et syndicales, néerlandophones et francophones, mais publie également le document de protestation rédigé par des femmes ayant des responsabilités au sein des organisations du MOC, c'est à dire une dizaine de membres du *SSF*, dont Miette Pirard et Anne-Françoise Theunissen, Jeanine de Ruyck pour les Mutualités féminines (assurance complémentaire de Vie Féminine), Marlène Alvarez pour les femmes de la J.O.C., Andrée Delcourt, Agnès Collet, Josette Thibeau, Elisabeth Noël et Monique Dujardin pour Vie Féminine. L'ANMC n'a pas de groupe « femmes » en son sein.

Ce document reste d'une brûlante actualité vu qu'il dénonce :

- une confusion croissante entre le système de la sécurité sociale et celui de l'assistance sociale ;
- une tendance à réduire le déficit de la sécurité sociale par la réduction des droits des bénéficiaires, ce qui se traduit par de nouveaux critères d'attribution des prestations ;

474 *Syndicaliste CSC*, n°179, 10-25 février 1982, p. 8-11.

- une tendance à réduire le déficit de l'État par le désengagement de celui-ci à l'égard des dépenses sociales ;
- une privatisation des risques couverts par la sécurité sociale.⁴⁷⁵

C'est donc cette opposition commune au néo-libéralisme et à l'anti-féminisme qui a favorisé une franche collaboration entre syndicalisme et féminisme et montré que cette rencontre était possible et, bien entendu, souhaitable.

475 *Syndicaliste CSC*, n°179, 10 et 25 février 1982, p.17-21.

Conclusions

Le grand mouvement de contestation contre le tournant néolibéral de la politique a permis un exceptionnel rapprochement entre les luttes féministes et les luttes syndicales. Des deux côtés, les femmes ont cru qu'une collaboration de longue durée s'annonçait.

Mais le rapport d'activité de 1981-1984 de la CSC adopte, une nouvelle fois, le ton de l'heureuse surprise⁴⁷⁶ : « *La place des travailleuses dans le monde du travail n'a cessé de gagner en importance. Aujourd'hui, les femmes représentent un tiers des effectifs des effectifs de la CSC [...]. Les femmes souhaitent participer réellement à tous les niveaux de la prise de décision y compris dans le mouvement syndical* ». C'est ce qui a conduit le Bureau puis le Comité National à adopter les résolutions suivantes : « *Les femmes doivent être associées de la base au sommet aux activités syndicales. Il convient de stimuler leur participation [...]* Afin

476 (6 avril 1982 et nouveaux statuts le 25 mai 1984).

*de réaliser la protection des intérêts des femmes, elles doivent faire partie des organes de décision [...] Il convient de créer des possibilités de formation et d'information afin de réaliser une modification de mentalité [...] En ce qui concerne la place des femmes dans le syndicat, il y a un retard à rattraper ».*⁴⁷⁷

Or, il y a longtemps que les femmes représentent plus du tiers des effectifs de la CSC et même près de la moitié de ceux de la CNE ! Depuis sa création, le *Service Syndical Féminin* revendique la participation des femmes aux décisions syndicales, à tous les niveaux et pas seulement sur les questions spécifiquement « femmes » ! S'il y a une modification de mentalité à réaliser, ce n'est pas du côté des femmes qu'il faut l'entreprendre... Il y a maintenant 37 ans que le SSFa été créé et avancé ses revendications au sujet de la participation aux décisions du syndicat à tous les niveaux. Il y a 24 ans qu'un plan de revendications des femmes a été développé au grand rassemblement de Malines de 1960 auquel ont assisté les principaux dirigeants de la CSC. Il y a 18 ans, qu'à la suite de la grève de la F.N., la CSC avait déclaré que cette grève marquerait un grand tournant dans la relation entre les femmes et le syndicat. Il y a 16 ans que le *Statut de la Travailleuse* a été adopté et célébré en grande pompe.

Au moment de la retraite de Miette Pirard, les grands volets des discriminations dont se plaignent les femmes sont toujours présents : inégalité de rémunération, inégalité de traitement en sécurité sociale, en conditions de travail et de licenciements,

⁴⁷⁷ CSC, *Rapport d'activité 1981-1984*, accompagnant le XXVIIIème Congrès Statutaire (*Mouvement syndical : démocratie et solidarité*), p. 43-44.

cumul des revenus de époux en matière fiscale...⁴⁷⁸. Ce que les femmes ont obtenu, ce sont toutes les mesures de protection de la maternité, et toutes les mesures dites de « conciliation entre les vies professionnelle et familiale ».⁴⁷⁹

Quant aux revendications au sujet de la participation aux décisions syndicales, elles doivent être lues avec le même regard désabusé que *Femmes au Travail* qui, en 1972, relayait les remarques de militantes à propos de la non-application du principe « À travail égal-salaire égal ».⁴⁸⁰

Nous avons ainsi assisté, depuis la deuxième guerre, à des responsables et militants syndicaux, hommes sincères et progressistes, qui produisaient continuellement leur ignorance par la répétition de la « surprise », non seulement vis-à-vis des femmes travailleuses mais aussi de leurs revendications générales à l'égard du syndicalisme et à l'égard de l'égalité entre femmes et hommes.⁴⁸¹ Cette répétition de la surprise nous l'avons appelée la « *construction sociale de l'ignorance* ». L'ignorance en

478 Miette Pirard était fermement en faveur du décumul des revenus des époux : je n'ai pas abordé cette matière ayant peu de documents sur ce sujet et d'échos de la CSC sur ses propositions.

479 Petits congés pour motifs familiaux urgents, interruptions de carrière et sauvegarde des droits en sécurité sociale...Ces mesures restent malgré tout marquées comme étant prioritairement destinées aux femmes...

480 *Femmes au Travail*, n°18, janvier-mars 1973, p. 13-15.

481 Or cette ignorance ne s'explique pas par le manque de données chiffrées publiées non seulement par les administrations mais aussi dans les rapports d'activité de la CSC elle-même. Elle ne s'explique pas non plus par une sorte de ghettoïsation du *Service Syndical des Femmes*; en effet, le président assiste en personne à la Commission consultative annuelle du *SSF* ; au sein du Bureau Journalier de la CSC, il y a toujours un membre qui est particulièrement chargé du contact avec le *SSF*, enfin, la CSC a aussi instauré une Commission de Contact avec le *SSF* où elle invite le *SSF* à débattre de certaines questions et où, une fois des décisions prises, les femmes sont invitées à réfléchir aux moyens à mettre en œuvre...

effet, n'est pas un état de nature, une page blanche sur laquelle on n'aurait encore rien inscrit. Bien au contraire, l'ignorance représente un travail de l'esprit et de la mémoire visant à effacer systématiquement ce qui a été dit et écrit, ce qui a été connu et reconnu à un moment donné. Ce travail est, bien entendu, sélectif. C'est un préalable à la discrimination formelle, un *habitus* individuel qui s'appuie sur le comportement d'un groupe discriminateur. Quand une femme s'exprime, les membres du groupe discriminateur ne l'écoutent que d'une oreille avec la *distraktion qui s'impose*. Les discriminateurs la laissent parler par politesse, en attendant de reprendre le véritable cours des choses sérieuses. Les discriminateurs, évacuent les propos tenus par les femmes (ce n'est pas le moment, pas le sujet, pas bien dit...) et effacent aussitôt ce qui pourrait encombrer inutilement leur mémoire... Ils interrompent, ils savent déjà, et mieux que les femmes elles-mêmes, ce qui est bon pour les femmes et ce que les « vraies » femmes veulent réellement... Les responsables désignées pour représenter les travailleuses, ne représenteraient qu'elles-mêmes...

Quand une femme s'exprime par écrit, (pensons à cette fameuse note schématique sur le *Servie syndical Féminin* que Miette Pirard avait élaborée en 1973), on lui objecte que ce n'est pas clair, qu'il faut résumer, poser sous forme de questions, qu'il vaut mieux faire rédiger la note par des membres du service d'études... Bref, après plus d'un an, il ne reste presque plus rien de la note initiale... Le pouvoir discriminateur a d'abord affecté du mépris pour la note, demandé de faire mieux, puis imposé le remaniement par des personnes plus qualifiées ! *L'effacement* a été organisé par étapes successives.

Un responsable d'un mouvement syndical comme la CSC ne devrait jamais être autorisé à expliquer : « *je ne savais pas, c'est nouveau pour moi* » à propos d'un groupe important de ses membres. Ce groupe se prononce avec pertinence sur toutes les questions sociales, politiques et économiques de la vie en société mais, en interne, son esprit et son pouvoir de décision sont continuellement obliérés.

Annexes

Annexe n°1

Rassemblement de Malines du 24 avril 1960

RÉSOLUTIONS⁴⁸²

1. « À travail égal, considération égale »

La CSC, en exécution de ses résolutions générales du congrès de 1958, demande pour toutes les travailleuses adultes :

- un salaire minimum de base de 20 frs, lié aux fluctuations de l'index ;*
- que soient appliqués au plus tôt l'art. 100 de la Convention de Genève et l'art. 119 du Traité de Rome, établissant les principes de la rémunération égale pour un travail égal ;*
- que soit réduite progressivement la différence entre les salaires féminins et masculins en attendant l'application intégrale de ces articles ;*
- l'application des principes énumérés dans les deux traités en ce qui concerne l'octroi des avantages complémentaires. Demande aux différentes Centrales de faire admettre dans les discussions des catégories de salaires applicables aux femmes, les critères généraux pour l'appréciation du travail. Cette appréciation doit se traduire pratiquement en une classification raisonnable en fonctions sans distinction de sexe des travailleurs.*

2. La CSC consciente de l'importance d'une sérieuse *formation professionnelle* des travailleurs demande :

- l'attention voulue à partir du degré primaire, pour les différents aspects de la vie future et par conséquent aussi de la vie professionnelle ;*
- l'adaptation de l'enseignement technique aux exigences modernes telles que la grande diversité des professions féminines et le caractère industriel du travail ;*
- d'intéresser les femmes à la formation du personnel des cadres, que celle-ci se poursuive dans ou en dehors de l'entreprise.*

3. En matière de *chômage*, la CSC confirme son point de vue adopté antérieurement, à savoir l'absence de toute discrimination à l'égard des

482 CSC, **XXIème Congrès. Rapport d'activité 1958-1960**, p. 212-216. Le document, bien que formulé par le SSF est rédigé comme émanant de la CSC à qui il est demandé de l'approuver et de l'intégrer dans les recommandations de son Congrès.

travailleuses. Comme application directe, elle demande la révision de la notion « femme-chef de ménage » et du montant des allocations octroyées à cette catégorie de femmes en raison de leur situation familiale et financière.

4. « Nous voulons être intéressées activement à l'activité syndicale »

La CSC convaincue du rôle important que les travailleuses ont à jouer dans l'ensemble de l'activité syndicale, demande :

- de mettre tout en œuvre pour la formation de militantes. À cette fin et d'un commun accord avec les Centrales professionnelles et les Fédérations régionales, on poursuivra la création et l'extension de noyaux féminins au niveau régional ;
- d'intégrer les membres de ces noyaux dans les comités locaux après une formation interprofessionnelle adéquate ;
- d'envisager, après avoir donné la formation requise, la possibilité - de leur confier des mandats dans les organes d'entreprises ;
- d'intéresser activement les militantes à l'action des noyaux d'usine ;
- de créer dans les centrales occupant beaucoup de personnel féminin une commission féminine avec voix consultative dans toutes les questions relatives à l'action et à la propagande syndicale auprès des travailleuses. Cette commission serait composée de permanents syndicaux et de bonnes militantes ;
- de créer une **Commission nationale** avec voix **consultative** pour toute question ayant trait aux travailleuses sur le plan interprofessionnel.

5. « Nous voulons être intéressées activement aux réalisations immédiates »

La CSC invite tous les membres féminins à :

- mener une enquête précise par entreprise au sujet des tâches qui peuvent être exécutées dans la position assise et qui permettent de s'asseoir plus fréquemment ;
- participer activement à l'action pour l'accueil des jeunes ;
- s'efforcer pour obtenir une réglementation en ce qui concerne des charges ou des fardeaux à soulever, porter, traîner ou pousser par des travailleuses ;
- collaborer à une étude poussée en ce qui concerne le rythme du travail, son évolution et ses conséquences ;
- collaborer personnellement à la consolidation de la force syndicale dans chaque entreprise. Fin 1961, nous devons avoir 150.000 membres féminins.

CONCLUSIONS :

Cette journée de rassemblement est à considérer comme une étape dans le développement du syndicalisme chrétien. Les étapes indiquent la route à suivre ; loin de mettre un terme à la marche entreprise, elles constituent une pause, qui doit nous permettre de poursuivre avec plus de courage encore notre route vers l'avenir, qui, nous n'en doutons pas, appartient la CSC.⁴⁸³

« Le service syndical féminin au sein de la CSC »

Le service syndical féminin de la CSC s'est assigné comme deuxième but, durant la période écoulée, d'intégrer davantage l'activité féminine dans l'ensemble de l'activité CSC. L'existence de noyaux féminins n'est pas un but en soi. Ces noyaux doivent servir :

- à faire rattraper aux femmes le retard qu'elles ont sur les hommes sur le plan syndical ;*
- à mieux connaître les besoins des travailleuses et à mieux comprendre leur état d'esprit et leurs difficultés ; cela permettra d'envisager davantage et avec plus de fruit les aspects féminins des problèmes du travail faisant l'objet des préoccupations syndicales ;*
- à obtenir une participation plus intense des femmes à la défense syndicale au sein de l'entreprise, dans les organes du travail de tout genre et dans tous les comités de la CSC. En maintenant et en complétant régulièrement le cadre de militantes formées, la CSC a plus de chances de trouver des responsables au sein des entreprises, de pouvoir présenter des candidates formées aux élections syndicales, de pouvoir confier à des femmes des tâches importantes au sein des organes directeurs. Dans les fédérations qui disposent de propagandistes, il a été plus facile de présenter des candidates pour les comités de sécurité et d'hygiène et les conseils d'entreprise. La tâche des noyaux féminins a été élargie par le fait que des élues qui ne faisaient pas encore partie du noyau, y ont été reprises.*

Nous pouvons signaler comme moyen de réaliser cette incorporation :

- assister aux réunions des propagandistes régionaux et aux réunions préparatoires aux Congrès ;*
- établir et entretenir un contact permanent avec d'autres services nationaux, tels que le service des Conseillers d'entreprise, le service productivité, etc.,...*

483 CSC, XXI^{ème} Congrès, Rapport d'activité, 1958-1960, p. 212-216.

– assister aux journées d'études avec des groupes de propagandistes des Centrales et des dirigeants régionaux.

Il est prouvé à présent que les femmes et les jeunes filles se sentent aussi bien attirées par le syndicalisme que les hommes, à condition que l'on tienne compte dans la même mesure de leurs besoins et difficultés. Si le but du syndicalisme est le même de part et d'autre, il n'en reste pas moins vrai que les méthodes à employer sont quelque peu différentes. Il appartient à la CSC de trouver ces méthodes et de sera le grand mérite de tout le cadre syndical de les adapter.

« Présence active de la CSC à chaque niveau où les problèmes féminins du travail sont en jeu »

Ici, le document mentionne les principales institutions au sein desquelles on discute les problèmes qui concernent directement les femmes, à savoir :

- le CNT dont la commission pour l'égalité de rémunération des travailleuses s'est déjà réuni 8 fois...
- la CISC où la CSC est représentée par des déléguées de son service féminin qui siègent au Conseil international des femmes...
- la CEE où au comité pour les intérêts féminins...concernant l'interprétation de l'art. 119 du Traité de Rome.]

Annexe n°2

Congrès de la CSC, Bruxelles, 27-29 novembre 1964

RESOLUTIONS

L'action syndicale pour les femmes⁴⁸⁴

Le Congrès rappelle les résolutions des congrès précédents et plus particulièrement :

1. en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale :

– Bien que des progrès aient été réalisés, constate que l'application intégrale de l'article 119 du Traité de Rome est loin d'être terminée, ce qui ressort clairement :

- du fait qu'au moment où les 100% devraient être atteints, il se trouve encore des secteurs importants où l'on n'atteint même pas les 85% ;*
- des nomenclatures de fonctions qui, dans beaucoup de conventions de salaires, sont présentées sous une nouvelle forme, tandis que demeure inchangé l'état des salaires féminin.*

– Considérant,

- que l'égalité de rémunération ne peut être réalisée sans une hiérarchie objective des fonctions, basée exclusivement sur leur contenu et leur valeur intrinsèque ;*
- qu'une telle hiérarchie ne peut être établie qu'au moyen d'une classification du travail fondée sur des critères qui n'ont de rapport ni avec la détermination des salaires ni avec les rapports entre les salaires masculins et féminins ;*
- que l'égalité de rémunération postule également une échelle de salaires établie à partir d'un minimum de base identique pour hommes et femmes ;*

– Décide :

- de continuer à mettre tout en œuvre pour l'application loyale endéans le plus bref délai, de la convention n°100 d'où résultera automatiquement l'application de l'article 119 du Traité de Rome ;*
- d'entreprendre une étude approfondie des problèmes que pose l'emploi de la classification du travail en vue de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes ;*

484 CSC, *Rapport d'activité de la CSC (1964-1966)*, p.15-16.

- *d'insister auprès des centrales professionnelles, pour qu'en attendant cette classification du travail, on s'efforce, dans les différentes commissions paritaires, d'obtenir un salaire minimum égal pour les travailleurs et travailleuses ;*
- *de tout mettre en œuvre pour adapter aux indemnités octroyées aux hommes, les indemnités de sécurité sociale, entre autres les allocations de chômage, ainsi que le salaire fictif pour les jours assimilés dans la législation sur les vacances.*

2. en ce qui concerne le travail à temps réduit :

- *Approuve les résolutions adoptées par le Bureau de la CSC ;*
- *Constate que d'après ces résolutions :*
 - *la CSC ne s'oppose pas au travail à temps réduit du fait qu'elle reconnaît le droit au travail pour toute personne ;*
 - *la CSC ne désire pas encourager ce régime de travail, étant donné les graves dangers que peuvent présenter les modalités d'application ;*
 - *que ces modalités d'application sont fonction de situations concrètes, de sorte qu'on ne peut approuver d'une manière générale l'instauration de ce régime;*
 - *que la CSC fait dépendre son accord du caractère de ces modalités d'application*
- *Demande :*
 - *que les centrales ne favorisent pas l'instauration de ce régime,*
 - *que les centrales, confrontées avec des situations concrètes, exigent le respect des conditions énoncées dans les résolutions adoptées par le Bureau de la CSC –notamment l'égalité des conditions de travail- et prennent les mesures nécessaires pour prémunir les travailleurs et les travailleuses à temps plein contre les répercussions économiques et sociales que pourrait entraîner pour eux l'instauration du travail à temps réduit.*

3. en ce qui concerne la formation syndicale des femmes,

- *se félicite des progrès sensibles réalisés en matière de formation des militantes et permanentes ;*
- *remercie les fédérations régionales et les centrales qui y ont collaboré activement ;*
- *exprime le vœu que, conjointement à la formation syndicale générale, l'on accélère d'une façon permanente et développe davantage la formation spécifique des militantes.*

4. en ce qui concerne la représentation féminine,
confirme la décision prise par le Bureau de la CSC d'assurer la représentation féminine en son sein.

Annexe n°3

Congrès ordinaire de la CSC, Bruxelles, 5 novembre 1966

RESOLUTIONS

En ce qui concerne « La femme dans le mouvement syndical »⁴⁸⁵

Le Congrès :

– **Constate** la participation croissante de la main-d'œuvre féminine dans les différents secteurs de la vie économique,

Qu'il existe encore de nombreux problèmes relatifs tant à l'égalité de droits dans la vie de travail, qu'à la reconnaissance de la nature de la femme et de ses problèmes familiaux spécifiques ;

– **Se réjouit** de voir que la conscience syndicale s'est fortement développée chez les femmes et rend hommage à toutes les travailleuses qui, au sein du syndicat, luttent pour l'égalité ;

– **Charge le Bureau de la CSC** de créer immédiatement une commission d'étude mixte, ayant pour mission d'élaborer un **statut de la travailleuse** adapté à l'évolution économique et sociale actuelle.

– **Invite le Bureau**, en vue d'une plus grande participation des femmes à la vie et à l'action du syndicalisme chrétien, à généraliser les mesures suivantes :

- assurer dans chaque fédération régionale, la formation et l'action syndicale interprofessionnelle auprès de la main-d'œuvre féminine, en collaboration avec une responsable féminine ;

- créer, dans chaque centrale professionnelle où des femmes sont affiliées, des organes consultatifs adéquats dont feront partie des militantes d'entreprise et qui seront consultés sur les problèmes que les femmes rencontrent dans les secteurs professionnels

- assurer une représentation adéquate des femmes au Bureau de la CSC même s'il faut à cet effet soumettre une modification des statuts au Comité de la CSC ;

– **Demande instamment** à toutes les fédérations régionales et aux centrales professionnelles de prévoir une représentation adéquate des militantes dans toutes les instances de leur organisation ;

485 CSC, *Congrès ordinaire, 1966, Compte rendu des séances*, p. 61-62. Juste après la fin de la grève de la FN !

- **Invite** les centrales professionnelles à mettre tout en œuvre dans les entreprises qui ont une importante main-d'œuvre féminine, pour que les femmes figurent à des places en ordre utile aux prochaines élections sociales;
- **S'adresse** à toutes les travailleuses pour leur demander de renforcer la présence des femmes au sein de la CSC, de prendre leur place dans tous les organes du mouvement syndical chrétien, afin d'assurer davantage encore la défense de leurs intérêts spécifiques tout en s'associant activement à la solidarité entre tous les travailleurs.

Annexe n°4

LE STATUT DE LA TRAVAILLEUSE ⁴⁸⁶

5 octobre 1968

A. La travailleuse est un travailleur à part entière

Partageant la même dignité de personne humaine, le travailleur et la travailleuse sont égaux en valeur et en droits. Cette égalité fondamentale doit comporter le respect de la personnalité de chacun, l'épanouissement des aptitudes de l'un et de l'autre, et la prise en considération des problèmes qui leur sont propres.

La vie professionnelle doit être organisée pour assurer aux femmes, non une identité de situation mais une égalité réelle qui leur permet de valoriser pleinement leurs possibilités de travail.

Pour cela, la CSC veut pour elles :

– La garantie effective du droit au travail, de l'accès à la carrière, et de l'exercice de toutes les professions, qui leur sont compatibles dans le cadre des dispositions contenues dans l'A.R. n°40 sur le Travail des Femmes, sans aucune discrimination basée sur le sexe, l'état civil, la situation familiale, par :

– l'interdiction légale de clauses résolutoires ou limitatives dans les contrats de louage de services, collectifs ou individuels ;

la suppression des barrières encore existantes établissant une distinction entre hommes et femmes ;

– la reconnaissance des mêmes chances de promotion ;

– l'introduction dans la réforme des régimes matrimoniaux de mesures assurant à la femme mariée l'égalité des droits, notamment en matière de disposition de son salaire, de fixation d'indemnité en cas d'accident de travail ou de faillite de l'employeur.

486 Bien que ce document ait été re-publié par Marie-Thérèse Coenen, dans le recueil de documents 2, n°18 qui accompagnent *Syndicalisme au féminin. Outils pédagogiques*, 9, de « Le Mouvement Ouvrier en Belgique », éd. CARHOP et FEC, Bruxelles, 1990, je le reprends ici pour que l'on puisse comparer le texte du *Statut* et celui des Résolutions du Congrès de la CSC de 1968 (voir Annexe n°5, ci-dessous).

- Une formation professionnelle qui assure une égalité de chance entre garçons et filles, par :
 - un éventail d'enseignement spécialisé plus élargi permettant aux filles l'accès à des secteurs autres que ceux qui leur sont traditionnellement réservés ;
 - des programmes et des méthodes d'enseignement répondant aux exigences et aux évolutions des techniques modernes ;
 - une formation technique de base identique et polyvalente préparant les filles comme les garçons, non seulement aux professions actuelles et nouvelles offrant des possibilités d'avenir, mais aussi à la mobilité professionnelle qui caractérise notre société ;
 - des moyens de réadaptation et de perfectionnement professionnels à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise équivalents pour la main d'œuvre féminine et masculine ;
 - des mesures tendant à informer et à convaincre les parents, les enseignants, les centres d'orientation, les jeunes filles et les travailleuses elles-mêmes de l'impérieuse nécessité d'une solide formation professionnelle et de toutes les possibilités d'enseignements.
- **L'égalité de salaire, pour un travail de valeur égale et non exclusivement pour un travail identique, par :**
 - l'application des principes contenus dans la convention n°100 de l'O.I.T.
 - l'établissement dans les conventions collectives :
 - de mêmes méthodes de classification ;
 - de mêmes salaires de base ;
 - de mêmes systèmes de calcul ;
 - de même octroi d'avantages contractuels ;
 - l'intensification de l'action syndicale en ce domaine ;
 - la continuation et le renforcement des efforts entrepris pour assurer à nos militants et militantes une formation spéciale aux méthodes modernes de classification et d'évaluation des fonctions.
- **L'égalité en matière d'indemnités sociales par :**
 - la suppression des discriminations basées sur le sexe en ce qui concerne les montants forfaitaires des indemnités sociales ;
 - allocations de chômage ;
 - salaire fictif pour jours assimilés dans le calcul des indemnités sociales ;
 - pensions : montants minima égaux.
- **Un élargissement de la notion de «charges familiales» pour les ayants droit aux prestations des différents régimes de la Sécurité Sociale, par :**
une même et unique notion du « chef de famille » applicable dans tous les

secteurs aux femmes comme aux hommes.

– L’extension de toute la législation sociale aux catégories de travailleuses qui n’en bénéficient pas encore, telles que gens de maison, intérimaires, etc., notamment en matière de :

- durée du travail ;
- contrat de louage de service ;
- sécurité sociale.

– L’humanisation des conditions de travail, par :

- un contrôle plus sévère de l’application de la réglementation relative aux travaux dangereux et insalubres, aussi bien dans les petites que dans les grandes entreprises ;
- une étude pour détecter les répercussions des rythmes et de la charge du travail sur la santé physique et mentale, et envisager les solutions à proposer en conséquence.

– Une intégration réelle des femmes dans les organisations syndicales, par :

- une participation effective à la vie et à l’action syndicale,
- une représentation adéquate dans toutes les instances où se prennent les décisions

B. La travailleuse est une Femme à part entière

La législation doit reconnaître le caractère social de la maternité et aider les travailleuses assumant des responsabilités familiales.

Pour cela, la CSC réclame :

– Un système de compensation, analogue à celui des allocations familiales répartissant le coût des mesures de protection de la maternité, supporté jusqu’à présent en grande partie par les secteurs occupant la main-d’œuvre féminine, au détriment de celle-ci.

– La faculté de certains jours d’absence au travail en cas de maladie ou d’accident d’un membre du ménage réclamant une assistance indispensable. Ces absences doivent être considérées comme des jours assimilés pour le maintien des droits de Sécurité Sociale.

– Le recyclage dans la vie professionnelle et sociale après des interruptions de carrière dues à des circonstances familiales, par :

- une réadaptation professionnelle efficace doublée de mesures favorisant la réintégration des femmes dans l’économie ;
- la neutralisation des périodes interrompant les stages aux prestations ONEm,-A.M.I. ;

- octroi dans les services publics de congés spéciaux pour des raisons familiales avec garantie de rentrée en service selon la réglementation en vigueur ;
- comme mesure transitoire, créer la possibilité de réintégrer les anciens agents féminins des Services Publics, sans tenir compte de la limite d'âge, en cas d'événements modifiant leur situation familiale après leur démission, intervenue suite à leur mariage.

C. La travailleuse est une citoyenne à part entière

L'organisation de notre société doit tenir compte de la professionnalisation accrue de la population féminine.

Pour cela, la CSC réclame :

des mesures aboutissant à l'allègement des tâches familiales :

– En ce qui concerne la rationalisation du travail ménager, par :

- un encouragement à une politique de l'habitat, mettant à la disposition des travailleurs des logements convenables adaptés et bien équipés à des conditions financières accessibles ;
- une information objective des consommateurs sur la valeur et l'efficacité des nouveaux produits et appareils mis sur le marché ;
- la mise sur pied de coopératives de services.

– En ce qui concerne la garde des enfants pendant les heures de travail, par :

- un encouragement à l'organisation, par des services socialisés, du gardiennat familial ;
- des crèches en nombre suffisant, bien équipées, situées dans les centres d'habitat, à des prix en rapport avec les revenus des ménages ;
- des pré-gardiennats pour les enfants de 18 mois à 3 ans ;
- l'harmonisation de l'implantation des crèches, pré-gardiennats et écoles, ainsi que de leurs horaires et agendas en relation avec les horaires et agendas de travail ;
- des services prenant en charge la garde des enfants pendant les congés et les petites et grandes vacances scolaires ;

– En ce qui concerne les services publics, par :

- une permanence hebdomadaire permettant l'accès des travailleurs aux administrations et services publics ;
- une amélioration de services communaux d'entretien.

Annexe n°5

Congrès Ordinaire de la CSC (Bruxelles, 24-26 Octobre 1968)

RESOLUTIONS SUR LE RAPPORT D'ACTIVITE (1966-1968)

Le statut de la travailleuse.⁴⁸⁷

Le Congrès :

- rappelle la résolution du Congrès du 5-11-66 sur «*La Femmes dans le mouvement syndical*» ;
- constate avec satisfaction les mesures prises et les progrès réalisés en vue d'intéresser davantage de femmes à l'action syndicale ;
- se réjouit de l'action entreprise pour étudier et élaborer un statut de la travailleuse, adapté à l'évolution économique et sociale actuelle ;
- félicite les militantes de leur participation à cette action et aux initiatives prises en vue de la diffusion de ce statut auprès des travailleuses ;
- décide de ratifier le Statut des Travailleuses, proclamé par les 1.200 déléguées féminines au cours de leur manifestation du 5 octobre 1968, de l'inscrire à son programme et de tout mettre en œuvre pour en assurer la réalisation.

487 CSC, *Congrès ordinaire, 1966, Compte rendu des séances*, p. 72.

Commentaire bibliographique

Mon travail sur la vie et les luttes de Miette Pirard était déjà très avancé quand j'ai pris connaissance de l'ouvrage de Cécile Guillaume « *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail* ». ⁴⁸⁸ L'auteure compare la représentation syndicale et les méthodes de lutte utilisées par les militantes syndicales en France et au Royaume-Uni. Sur la question de la représentation des femmes dans les organisations syndicales, elle pose la question : « *Suffit-il d'avoir des femmes syndicalistes engagées dans la 'cause des femmes' pour faire avancer leurs droits ?* » ⁴⁸⁹ Malheureusement non. C. Guillaume montre, au contraire, que l'histoire de la lutte pour l'égalité salariale remet en question les « *liens présumés entre représentation descriptive et substantive des femmes* ». ⁴⁹⁰

Pour le Royaume-Uni, elle décrit l'importance de l'intervention des « féministes de l'intérieur » et le courage de quelques hommes qui risquent leur carrière en défendant les droits des femmes. Un passage très éloquent concerne l'importance et les impasses des très nombreuses actions en justice menées au cours de ces dernières années. En 2010-2011, 34.600 plaintes ont été déposées contre les inégalités salariales. De celles-ci 25.600 ont été traitées ; 15.300 ont été retirées, 3.000 ont fait l'objet d'une négociation à l'amiable, et seulement... 280 ont obtenu gain de cause au tribunal... ⁴⁹¹

Cet ouvrage de Cécile Guillaume fait comprendre à quel point le rôle de Miette Pirard et de Sara Masselang au *Service Syndical Féminin* de la CSC était « pionnier » au regard de l'intersection entre l'engagement syndical et l'engagement féministe.

N.B. Un dépouillement attentif de *Les Cahiers du GRIF* et de *Chronique Féministe*, permet de constater que, dès le renouveau du mouvement, les féministes étaient attentives à toutes les grèves, questions sociales et syndicales dont elles rendaient compte dans leurs publications...

488 Sciences Po. Les Presses, Paris, 2018.

489 *Ibidem*, p. 179.

490 *Ibidem*, p. 227.

491 *Ibidem*, p. 219 (le tableau couvre les années 1999 à 2011).

La bibliographie qui suit a été établie par Sabine Ballez, responsable de la Bibliothèque Léonie La Fontaine (Université des Femmes) à partir des ouvrages disponibles et empruntables classés sous les rubriques « femmes et syndicats » et « féminisme et syndicalisme ».

Alaluf Mateo, Militantes et militants, dans *Chronique féministe*, n°77/79, Université des Femmes, Bruxelles, 2002, p. 15-17.

Anthony, Susan B., Les femmes veulent du pain, pas de bulletins de vote (1870) dans *La femme et l'industriel : travailleuses en colère dans la révolution industrielle*, éd. Krisis, Paris, 2000, p. 83-86.

Avrane, Colette, Ouvrières à domicile. Le combat pour un salaire minimum sous la Troisième République, éd. PURennes, [coll. Pour une Histoire du Travail], Rennes, 2013, p. 300.

[B.I.T.] *La lutte contre la discrimination dans le travail*, édité par le Bureau International du Travail, Genève, 1968, p. 218.

[B.I.T.] **Les travailleuses et les Syndicats, dans un monde en mutation**, dans *Femmes au Travail*, numéro 1, Genève, 1988, p. 69.

Blum, Françoise, Chambelland, Colette, Dreyfus, Michal, Les mouvements de femmes (1919-1940). Guide des Sources documentaires, éd. Vie Sociale, n°11-12, 1984 avec le concours du C.N.R.S.

Bolzonello, Erica, Femmes et militance: actes et perspectives, éd. CSC Femmes, Bruxelles, 2002, p. 30.

Boston, Sarah, Women workers and the Trade Unions, éd. Lawrence & Wishart, Londres, 1980 et 1987, p. 371.

Braithwaite Mary, Byrne, Catherine, Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats : une étude de la littérature et une enquête de la Confédération Européenne des Syndicats et de ses organisations affiliées et de ses comités syndicaux, éd. CES, Bruxelles, 1994, p. 111.

Brunfaut, Emilienne, entretien par Anna-Marie Lizin, dans *Archives de Wallonie*, Charleroi, 1987, p. 126.

Cappellin, Paola, **Vivre le syndicalisme brésilien au féminin : une expérience collective, un espoir personnel**, dans *Les Cahiers Marxistes*, n°199, Bruxelles, 1995, p. 81-102.

Cent ans de droit social en Belgique (1886-1887/1986-1987), **Catalogue de l'exposition « Le social, c'est vous »** du 10 au 23 sept. 1987, éd. Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 1987, 172 p. De son côté, la *Revue du Travail*, a consacré au cours des années 1987 et 1988, divers articles de fond sur les principaux domaines ressortissant du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Chabot, Joceline, *Les débuts du syndicalisme féminin chrétien en France (1899-1944)*, éd. PULyon, 2003, p. 234

Chabot, Joceline, **Une spiritualité de combat : des syndicalistes chrétiennes en France dans les années 1900-1930**, dans *Clio. Histoire, Femmes et Sociétés*, éd. PUMirail, Toulouse, 2002, p. 37-54.

Chaignaud, François, *L'affaire Berger-Levrault : le féminisme à l'épreuve (1897-1905)*, éd. PURennes, 2009, p. 267.

[CISL], *Femmes au travail : politique et programmes de la CISL*, éd. Bruxelles, 1986, p. 40.

Cockburn, Cynthia, **La classe ouvrière et son épouse : mouvement ouvrier, femmes et féminisme en Grande-Bretagne**, dans *Les Cahiers d'encrages*, Paris, 1992, p. 28-35.

Cockburn, Cynthia, **Gender in an international space : trade union women as European social actor**, dans *Women's studies international forum*, vol. 20, n°4 ; éd. Elsevier, New York, Oxford, 1997, p. 459-470.

Coenen, Marie-Thérèse, *Syndicalisme au féminin*. (Volume I : 1830-1940), éd. CARHOP, Bruxelles, 2008, p. 320.

Coenen, Marie-Thérèse, *La grève des femmes de la FN en 1966 : une première en Europe*, Collection : « Les carnets du CARHOP », éd. CARHOP, Bruxelles, 2016, 146 p.

Coenen-Huther, Josette, *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure*, éd. L'Harmattan, Paris, 2009, 208 p.

Colin, Madeleine, *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Éditions sociales, Paris, 1975, 246 p.

Conférence femmes de la ligue communiste révolutionnaire: mouvement des femmes et lutte de classe, Édition de la Taupe rouge, 1977, 112 p.

David, Hélène, *Femmes et emploi : le défi de l'égalité*, éd. PU Québec, 1986, 477 p.

Drake, Barbara, *Women in Trade Unions*, éd. Virago Press, Londres, 1984, 244 p.

Drumaux, Anne, **Théorie féministe et politique : l'intérêt général est masculin**, dans *Chronique féministe*, Université des Femmes, Bruxelles, 1988, p. 15-26.

Dufour Isabelle [alias Hedwige Peemans-Poullet], **Entailler la sécurité sociale : la méthode De Wulf**, dans *La Revue Nouvelle*, Bruxelles, 1981, p. 487-496.

Dunezat, Xavier, Heinen, Jacqueline, Hirata, Helena, Pfefferkorn, Roland, *Travail et rapports sociaux de sexe : rencontres autour de Danièle Kergoat*, éd. L'Harmattan, 2010, 277 p.

Égalité de rémunération et de traitement entre hommes et femmes (=Journée d'information du monde juridique 13.12.1985), éd. Cahiers de la Commission du Travail des Femmes, n°8, Ministère de l'emploi et du travail, Bruxelles, 1986, 79 p.

Égalité entre hommes et femmes : les actions positives. (première partie et deuxième partie) éd. FGTB, Commission Femmes, Bruxelles, 1987.

Et elles, qu'en pensent-elles ? Table ronde sur les comités de condition féminine, dans *Recherches féministes*, GREMF, t. 19, n°1, Québec, 2006, p. 129-146.

Faniel Jean, L'organisation des chômeurs dans les syndicats, C.H. n°1929-1930, éd. CRISP, 2006.

Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre, éd. ETUI-REHS & IEFH, Bruxelles, 2006, 48 p.

Femmes et syndicalisme, [Institut CGT d'histoire sociale], éd. La vie Ouvrière, coll. D'hier à aujourd'hui, Paris, 2000, 125 p.

Femmes CSC, *Lutte des femmes, militantisme, syndicat*, éd. CSC., Bruxelles.

Femmes du XXe siècle. [=Semaine de la pensée marxiste (Paris, 20-27 janvier 1965)], Paris, Presses Universitaires de France, 1965, 234 p.

Femmes, famille et action ouvrière. Pratiques et responsabilités féminines dans les mouvements familiaux populaires (1935-1958), *Les Cahiers du Groupement pour la Recherche sur les Mouvements Familiaux*, [=Les Cahiers du G.R.M.F., n°6], Villeneuve d'Ascq, 1991, 302 p.

Les femmes dans la sécurité sociale. Rapport de la Conférence de recherche (Vienne, 2-4 novembre 1972). Volume 1, Association Internationale de la Sécurité Sociale, (Etudes et recherches n°5), Genève, 1973, 143 p.

Femmes et syndicats : on se compte ? dans *Chronique féministe*, n°40, Université des Femmes, Bruxelles, 1991, p. 33-34.

[FGTB], **Femmes... Travail... Crise... Chômage**, éd. FGTB, Bruxelles, 1982, 26 p.

Filosof, Fanny, Un vide juridique : interview de Isabelle Laloy, dans *Chronique féministe*, n°52, Université des Femmes, Bruxelles, 1994, p 33-36.

Flour, Els, *Marijke Van Hemeldonck, socialiste et féministe*, éd. IEFH & CARHIF, Bruxelles, 2003, 217 p.

Gallot, Fanny, *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, éd. La Découverte, Paris, 2015, 283 p.

Gagnon, Mona-Josée, **Les femmes dans le mouvement syndical québécois**, dans *Sociologie et sociétés*, vol. 6, n°1, éd. PUMontréal, Montréal, 1974, p. 17-39.

Garcia Ada, **Le « Deuxième sexe » du syndicalisme européen**, dans « *Etudes féministes en Belgique 1997/2000* », éd. Sophia, Bruxelles, 2000, p. 65-74 Le travail industriel des femmes à domicile.

[**Gérard, Emmanuel & Wynants, Paul**, sous la dir. de...], **Osaer, Antoon, De Dekker, Annie, Ista, Nathalie et Keymolen, Denise**, *Le Mouvement Ouvrier Chrétien Féminin* (= chapitre V de Histoire du Mouvement Ouvrier Chrétien en Belgique, Tome 2, KADOC-Studies, 16), Leuven University Press, 1994, p. 324-424.

Genre, féminisme et syndicalisme, [dossier coordonné par **Cécile Guillaume, Sophie Pochic & Rachel Silvera**], dans *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 30, éd. La Découverte, Paris, 2013, p. 29-128.

Graves, Pamela M., *Labour women : women in British working-class politics (1918-1939)* éd. Cambridge University Press, Cambridge, New York, 1994, 271 p.

Gubin, Eliane, **Le travail industriel des femmes à domicile**, dans *Chronique féministe*, n°55, Université des Femmes, Bruxelles 1995, p. 11-18.

Guilbert, Madeleine, **Femmes et syndicats en France** dans *Sociologie et sociétés*, vol. 6, n°1, PUMontréal, 1974, pp. 157-169.

Guilbert, Madeleine, **Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914**, éd. Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Paris, 1966, 506 p.

Guilbert, Madeleine, Lowit, Nicole, Zylberberg-Hocquart, Marie-Hélène, Travail et condition féminine (bibliographie commentée), Editions de la Courtille, 1977, 249 p.

Guillaume, Cécile, La mobilisation des syndicats anglais en faveur de l'égalité salariale (1968-2012). « Women at the table, women on the table ? » dans *Travail, Genre et Sociétés*, n°30, éd. La Découverte, Paris, 2013, p. 93-110.

Guillaume, Cécile, Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail, éd. Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, Paris, 2018, 251 p.

Hvidtfeldt, Kirsten, Jorgensen, Kirsten, Nielsen, Ruth, Strategies for integrating women into the labour market, dans *European Women's Studies in Social Science*, n°1, éd. Women's Research Centre in Social Science, Copenhagen 1982, 347 p.

Jacqmain, Jean, Travail et maternité : étude du système de protection en droit du travail, doctrine et jurisprudence, éd. Fondation André Renard, Liège, 1984, 64 p.

John, Angela V., Unequal Opportunities : Women's Employment in England 1800-1918, éd. Basil Blackwell, New York, 1986, 297 p.

Karlsson, Gösta, La représentation des femmes dans les syndicats : aperçu de la situation en Europe occidentale, éd. Institut Syndical Européen, *Info* n°6, Bruxelles 1983, 56 p.

Kergoat, Danièle, Les syndicats et les ouvrières, dans Genre et économie: un premier éclairage [sous la dir. de Jeanne Bisilliat et Christine Verschuur] dans *Cahiers Genre et Développement*, n°2, L'Harmattan, 2001, p. 291-298.

Kergoat, Danièle, Se battre, disent-elles..., éd. La Dipute, Paris 2012, 355 p. (relire en particulier la grève des infirmières, le travail à temps partiel, ... etc. + une précieuse bibliographie des écrits de D. K.).

Keymolen, Denise, *Victoire Cappe (1886-1927). Une vie chrétienne, sociale, féministe* (trad. du néerl.) éd. Kadoc-Studies, Academia Bruylant, CARHOP, 2002 (pour la trad. fr.), 483 p.

Laot, Jeannette, **Les revendications syndicales évoluent**, dans *Projet*, n°51, éd. CERAS, Paris, 1971, p. 45-50.

Laot, Jeannette, *Stratégie pour les femmes*, éd. Stock, Paris, 1977, 249 p.

Le Quantrec, Yannick, **Les obstacles aux pratiques syndicales des femmes**, dans *La parité : enjeux et mise en œuvre*, éd. PUMirail, Toulouse, 1998, p. 141-149.

Le Quantrec, Yannick et Rieu, Annie, *Femmes : engagements publics et vie privée*, éd. Syllepse, Paris, 2003, 139 p.

Le Quantrec, Yannick, Rieu, Annie, Lapeyre, Nathalie, **Femmes dans la prise de décision politique et syndicale : Pour quels changements ?** dans *Utinam-Revue de sociologie et d'anthropologie*, n°5., éd. L'Harmattan, Paris, 2002, p. 59-85.

Le Quantrec, Yannick, **Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource**, dans *Travail, Genre et Sociétés*, n°30, éd. La Découverte, Paris, 2013, p. 53-72.

Le Quantrec, Yannick, **Luttes revendicatives et syndicalisme : le 'travail d'émancipation' des femmes salariées**, dans *Cahiers du Genre*, éd. L'Harmattan, Paris, 2014, p. 159-181.

Legault, Marie-Josée, **Qui donc parlait de « contradiction secondaire » déjà ? Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats**, dans *Recherches féministes*, vol. 19, n°1, éd. GREMF, Université de Laval, Québec, 2006, p. 97-128.

Lorwin, Val. R., **La prise de décision dans les syndicats : le rôle des femmes**, (exposé au colloque Jean Meynaud, 27-29 septembre 1978) éd. CRISP (XXème anniversaire), Bruxelles, 1978, 18 p.

Luttes, oppressions, rapports sociaux de sexe, [introduction Francine Descarries et Richard Poulin], *Nouveaux Cahiers du socialisme*, Les Éditions Écosociété Montréal, 2010, 294 p.

Luxemburg, Rosa, *Réforme ou révolution ? Grève de masse, parti et syndicats*, Œuvres, t. 1, éd. François Maspero, Paris, 1976, 175 p.

Luxemburg, Rosa, **Le droit de vote des femmes et la lutte des classes (1912)** dans *La femme et l'industriel : travailleuses en colère dans la révolution industrielle*, éd. Krisis, Paris, 2000, p. 93-98.

Mahon, Rianne, **D'un modèle paradigmatique à une coquille vide ? Les syndicats suédois à la fin du vingtième siècle**, dans *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n°2, éd. PUMontréal, 1998, pp. 1-23.

Marchak, Patricia, **Les femmes, le travail et le syndicalisme au Canada**, dans *Sociologie et sociétés*, vol. 6, n°1, éd. PUMontréal, 1974, p. 37-53.

Maruani, Margaret, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, éd. Syros, Paris, 1979, 371 p. [initiatrice de la recherche sur l'articulation entre féminisme et syndicalisme].

Maruani Margaret, Rogerat, Chantal, **Entretien avec Madeleine Guilbert**, dans *Travail, Genre et Sociétés*, n°1, éd. L'Harmattan, Paris, 1999, p. 7-20.

Maruani, Margaret, *Femmes, Genre et sociétés : l'état des savoirs*, éd. La Découverte, Paris, 2005, 480 p.

Maruani, Margaret, *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, éd. La Découverte, Paris, 2013, 463 p.

Meyer, Anne, 'Vers un contrat égalitaire'. *Des droits individuels en sécurité sociale: l'exemple des pensions d'aujourd'hui et de demain*, éd. CSC-Service Syndical des Femmes, Bruxelles, 1996, 22 p.

Meuret-Campfort Eve, Des ouvrières en lutte. Mondes populaires et genre du syndicalisme dans un secteur d'emploi « féminin », le cas de l'usine Chantelle à Nantes (1966-2005), dans *Chronique féministe*, n°118, Université des Femmes, Bruxelles, 2016, pp. 56-62.

Misson, Achille, Le mouvement syndical. Son histoire en Belgique de 1800 à 1914, éd. coll. De l'École des Sciences Politiques et Sociales, Namur, 1921, 408 p.

Pasture, Patrick, Kerk, politiek en sociale actie. De unieke positie van de Christelijke arbeidersbeweging in België (1944-1973), Uitg. Garant, Leuven, 1992, 505 p.

Peemans-Poulet, Hedwige, Victoire Cappe : une vie d'engagements, dans *Chronique féministe*, n°77/79, Université des Femmes, Bruxelles, 2002, p. 11-14.

Peemans-Poulet, Hedwige, Chrétienne, sociale, féministe : la vie tourmentée de Victoire Cappe, dans *Regards*, n°27, éd. MOC-Liège, 2003.

Peemans-Poulet, Hedwige, Crise : accroissement de l'inégalité entre les sexes, l'inefficacité de la résistance des femmes, dans *Contradictions*, n°48, Bruxelles, 1986, p. 1-24.

Peemans-Poulet Hedwige, Grèves de femmes, grèves pour les femmes ? (première partie) dans *Chronique féministe*, n°117, éd. Université des Femmes, Bruxelles, 2016, p. 34-36.

Peemans-Poulet Hedwige, Grèves de femmes, grèves pour les femmes ? (deuxième partie : Les femmes en grève, quelle autonomie au sein des centrales syndicales dirigées par des hommes ?) dans *Chronique féministe*, n°117, éd. Université des Femmes, Bruxelles, 2016, p.43-50.

Peemans-Poulet, Hedwige, Du « syndicat féminin » au « groupe spécifique femmes » : une histoire de perte d'autonomie dans l'engagement social (texte dactylographié soumis à *Démocratie* mais non accepté), octobre 2017.

Peemans-Poulet, Hedwige, Une page d'histoire : du « salaire familial » aux allocations familiales. Articulation entre salaire et sécurité sociale, (intervention aux XIXèmes Journées d'études juridiques Jean Dabin, UCL, 2005), dans *Un bon mari ou un bon salaire ? Féminisme en sécurité sociale...*(recueil d'articles), coll. Pensées féministes, éd. Université des Femmes, Bruxelles, 2009, 567 p.

Peemans-Poulet, Hedwige, D'où vient l'extension du travail à temps partiel ? Quand la F.E.B. fait la pluie et le beau temps, dans *Chronique féministe*, n°36, éd. Université des Femmes, Bruxelles, 1990, p. 21-23.

Peemans-Poulet, Hedwige, Le Travail à temps partiel (présentation des Avis de la Commission du Travail des Femmes, dans *Il y a quarante ans : création de la Commission du Travail des Femmes*, éd. par le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, IEFH, Bruxelles, 2016, p. 26-29.

Peemans-Poulet, Hedwige, Entre le droit et son application, quelles stratégies ? dans *Partager le pouvoir demain... Stratégies pour un futur paritaire*, [sous la dir. d'Eliane Vogel-Polsky] Actes du colloque des 28-29 février 1996, Bruxelles, p. 131-141.

Peeters, Anne, Revendiquons nos droits! Femmes et syndicats, éd. Confédération Internationale des Syndicats Libres, Bruxelles, 1998, 29 p.

Perraut, Anne Soliveres, Profession: infirmière. L'implosion, dans *Pratiques*, n°14 :15, Montpellier, 2001, p. 5-89.

Perrot, Michelle, Mélancolie ouvrière. « Je suis entrée comme apprentie, j'avais alors douze ans...», Lucie Baud, 1908, éd. Points, Paris, en 2014, 186 p.

Popp, Adelheid, La Jeunesse d'une Ouvrière, traduit de l'allemand, éd. Léon Martinet, Lausanne, 1913, 160 p.

Qvist, Gunnar, Landsorganisationen (LO) en Suède et les femmes sur le marché du travail (1898-1973), dans *Sociologie et sociétés*, vol. 6, n°1, PUMontréal, 1974, p. 77-91.

Raphael, Edna, Les femmes et le syndicat américain, dans *Sociologie et sociétés*, vol. 6, n°1, PUMontréal, 1974, p. 55-75.

Ratto, Martine & Gautier, Andrée, Les syndicats féminins libres de l'Isère 1906-1936, dans *Clio. Histoire, Femmes et sociétés*, n°3, 1996, [dossier Métiers, Corporations, Syndicalisme], [en ligne] **Rose, Sonya O., « Frères et soeurs en détresse » : ouvriers du tissage mécanique et syndicats dans le Lancashire au XIXe siècle**, dans *Genèses*, n°6, éd. Paris 1991, p. 53-72.

Silvera, Rachel, Un quart en Moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires, éd. La Découverte, Paris, 2014, 238 p.

Tozzi, Michel, Syndicalisme et nouveaux mouvements sociaux : régionalisme, féminisme, écologie, éd. Les Éditions Ouvrières, Paris, 1982, 191 p.

Trebilcock, Anne, Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs des syndicats : les stratégies du succès, dans *Revue internationale du Travail*, vol. 130, n°4, éd. OIT, Genève 1991, p. 451-473.

Zancarini-Fournel Michelle, Le parcours ascensionnel de Nicole Notat : un exemple de mise en œuvre de la parité ? dans *La Parité : enjeux et mise en œuvre*, éd. PUMirail, Toulouse, 1998, p. 127-139. **Zylberberg-Hocquard, Marie-Hélène, Féminisme et syndicalisme en France**, éd. Anthropos, Patis, 1978, 328 p.

Zylberberg-Hocquard, Marie-Helene, Hommage à Madeleine Guilbert, dans *Cahiers du Genre*, n°41, éd. L'Harmattan, 2006, p. 5-10.

Zylberberg-Hocquard, Marie-Hélène, Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français, éd. Les Éditions Ouvrières, Paris, 1981, 220 p.

Table des sigles

- A.I.F. : Année Internationale de la Femme
AMI : Assurance Maladie Invalidité
A.R. : Arrêté Royal
B.I.T. : Bureau International du Travail
B.J. : le Bureau Journalier de la CSC
CARHIF : Centre d'Archives et de Recherches pour l'Histoire
des Femmes
CARHOP : Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière
et Populaire
CC : Commission de Contact (pour les intérêts féminins)
CCF : Commission Consultative Féminine ou
CCNF : Commission Consultative Nationale Féminine
CCE : Conseil Central de l'Economie
CEE : Communauté Economique Européenne
CES : Confédération européenne des Syndicats
CEPES : Centre d'Etudes Politiques, Economiques et Sociales
du PSC/CDh)
CIF : Commission Intersyndicale Féminine
CISC : Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens
CCMB : Centrale Chrétienne des Métallurgistes Belges
CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
CJCE : Cour de Justice des Communautés européennes
CLF : Comité de Liaison des Femmes
CMT : Confédération Mondiale du Travail
CMT : Chômeurs Mis au Travail
CNE : Centrale Nationale des Employés
CNT : Conseil National du Travail
CPTT : Centrale des Postes, Télégraphes et Téléphones
CSC : Confédération des Syndicats Chrétiens
CSH : Comité de Sécurité et d'Hygiène
CTF : Commission du Travail des Femmes
CVP : Christelijke Volkspartij
FESC : Fonds d'Equipements et de Services Collectifs
FGTB : Fédération Générale du Travail de Belgique
F.N. : Fabrique Nationale d'Armes

Table des sigles

FOPES : Faculté Ouverte de Politique Economique et Sociale
GRIF : Groupe de Recherche et d'Information Féministes
INAMI : Institut National d'Assurance Maladie Invalidité
ISCO : Institut Supérieur de Culture Ouvrière
JOC : Jeunesse Ouvrière Chrétienne
JOCF : Jeunesse Ouvrière Chrétienne Feminine
KAV : Kristelijke Arbeidersvrouwenbeweging
LBC : Landelijke Bediendencentrale
LOFC : Lignes Ouvrières Féminines Chrétiennes
M.B. : Moniteur Belge
MET : Ministère de l'Emploi et du Travail
MOC : Mouvement Ouvrier Chrétien
O.I.T. : Organisation Internationale du Travail
ONAFTS : Office National des Allocations Familiales des Travailleurs
 Salariés
ONE : Office de la naissance et de l'enfance
ONEm : Office National de l'Emploi
ONSS : Office National de la Sécurité Sociale
ONP : Office National des Pensions
RMMMMG : Revenu Minimum Moyen Mensuel Garanti
SEP : Solidarité et Participation
SSF : *Service Syndical Féminin*
SP : Services Publics
TTP avec MD : Travailleurs à Temps Partiel avec Maintien de Droit TTP
 avec AGR : Travailleurs à Temps Partiel avec Allocation de Garantie
 de Revenus
UCL : Université Catholique de Louvain
UDB : Union Démocratique Belge
ULB : Université Libre de Bruxelles
URSS : Union des Républiques Socialistes Soviétiques
VKAJ : Vrouwelijke Kristelijke Arbeidersjeugd
VOK : Vrouwen Overleg Komitee

Table onomastique

A

Alvarez, Marlène 255
Auglustaine, Charlotte 176

B

Babilas, Liliane 214, 227, 230
Baers, Maria 7, 29, 39, 51
Baert, Joséphine 176
Ballieu, Pierre 186
Bapaume, André, autrefois cadre à la CFDT, veuf, époux de Miette
Pirard, 16, 153
Baudoux Daniel 183
Baussart, Elie 31
Bauwens, Dominique 214
Beguïn, Jean-Marie, service d'études de la CSC 227
Belpaire, Marie-Elisabeth (dite Mammieke) 38
Bollen, Sophie 64
Braham, Jean 174, 176, 177, 178
Braham, Marie 178
Brück, Jean, Secrétaire général CNE (1951-1957) 22, 25
Brunfaut, Emilienne 240
Buysse, Anne-Marie 201

C

Califice, Alfred, Ministre de l'Emploi et du Travail 22, 226
Camarata, François 188
Cappe, Victoire 5, 17, 36, 38, 39, 44
Cardijn, Joseph 32
Clairbois, militante
Claessens, Yvonne, militante d'Anvers 177
Clavora, F., Service d'études de la CSC 129
Cloostermans, Maria, militante 97
Coeck, Jules 174
Coenen, Marie-Thérèse 40, 41, 43, 85, 98, 169, 186, 187, 274
Collet, Agnès 255

Table onomastique

Collin, Françoise 195
Cool, Gust (Auguste), président de la CSC (1946-1968) 47, 48, 59, 76, 87,
91, 137, 163, 178
Coumont, Raymond 186
Cova, Anne 195
Creutz, Emile
Culot, Emilie 185

D

Dainville, Denise 28
D'Amore (Mme) 186
De Backer, Rika, sénatrice 224
De Craen, F. 205
Dehaene, Marie 41
De Koster, Margo 108
Delcourt, Andrée 255
De Loch, chanoine, professeur à l'UCL 159
Dereau, Louis 87, 99, 105, 107, 109, 110, 111, 175, 205
Delory, André 183
Demeester, Lieve 76
Demeure, Rolande, déléguée FGTB à Concord-Lighting 183
De Paepe, Ministre de la Prévoyance Sociale 198, 221
Derave, Marie-Paule, déléguée CSC à Concord-Lighting 183
De Ruyck, Jeanine 255
De Saeger, Ministre de la Santé Publique et de la Famille 226
Descampe, Edouard
Detremmerie, Hubert 251
Devillé, Jean 185
De Vos, Dominique
Devrière, Agnès 176
Devrière, C., (LBC) 129
Dewez, Hubert 32
D'Hondt, Robert, Secrétaire général de la CSC (1973-1991) 129, 227
Douws, Erna 210, 221
Doyen, Jean, (CCMB) 129
Dubois, V. 131
Dujardin, Monique 255
Duquet 135
Duriau, Maurice 23

E

Eaton, E.T. 41
Ernst-Henrion, Marlise 221

F

Faniel, Jean 252
Ficher, Alix 42
Flour, Els 47, 76, 78, 91
Franssen, Cindy 87

G

Gérard, Emmanuel 41, 42, 43
Glinne, Ernest, Ministre de l'Emploi et du Travail 225
Goor, Cécile
Gubin, Eliane 165

H

Hallet, Jean, Secrétaire Général des Mutualités Chrétiennes
Hertogs, Bea, Service d'études de la CSC 129, 130, 132, 133, 135
Heuschen, « le petit » 19
Hoornaert, Marina 241
Houthuys, Jef, président de la CSC (1969-1987) 84, 85, 105, 110, 125,
139, 174, 178, 219, 203, 228, 251

I

Iliaens, Bob (ou U), Secrétaire fédéral d'Anvers 107, 129, 130

J

Jacoby, Josiane 183, 184
Jaspers, Ilke 91
Jeussette, Rita, déléguée CSC à la F.N. 176

K

Kemps-Wynants, Jeanine
Keuleers, Jozef, Secrétaire général adjoint de la CSC (1945-1974) 222
Keymolen, Denise (1945-2016), historienne, auteure de la biographie
de Victoire Cappe (original néerlandais) 6, 7, 17, 38, 43, 44
Kohnenmergen, Sonya 241

Kuylen Rik, Secrétaire général adjoint (1953-1977), au Bureau, il est responsable des relations avec le SSF 123, 125, 128, 129, 130, 133, 135, 156, 162

L

Laurent-Partous, Jeanne 442
 Le Goff, Jacques
 Lemoine, Annette 210
 Leroy, Robert, Professeur à l'UCL 126, 129, 144, 160, 161, 162, 164, 241
 Levaux, Josée 315
 Lindemans, Ignace, service d'étude de la CSC 87, 244
 Lorwin, V.R. 139, 159
 Louis, Marie-Victoire 183

M

Machiels, Christine 184
 Mahieu & Walhin, professeurs à l'UCL 46
 Magnée, Jenny, déléguée CSC à la F.N. 176
 Major, Louis, Ministre de l'Emploi et du Travail 144, 220, 224, 225
 Mannebaeck, militante 28
 [...] Marie-Josée, militante 28
 Marissal, Claudine 165
 Martens, Wilfried, Premier Ministre 251
 Massart, Pierre
 Massay, Annie 178, 179
 Masselang, Sara, co-responsable du *Service Syndical Féminin* 5, 33, 47, 48, 53, 68, 73, 75, 76, 77, 78, 82, 83, 87, 88, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 98, 103, 104, 111, 129, 132, 137, 154, 157, 163, 165, 166, 178, 197, 222, 223, 226, 252, 253, 276
 Médor, Angélique, présidente du Bureau du CMT 167
 Mercier, Danièle 183
 Meyer, Anne 164
 Michel, Victor 233
 Misson, Achille 7, 36
 Moreau, Maria, déléguée CSC à Boch-Kéramis 183, 184, 185
 Morel, Colette 241
 Moriconi, Angela, déléguée CSC aux Capsuleries de Chaudfontaine 182
 Mulier, Rita 77

N

Nagels, Maria 45, 47, 48, 52, 53, 59, 66, 69, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 163, 194
 Noël, Elisabeth 255

O

Oleffe, André 185, 186

P

Paermentier, Willy 131
 Palsterman, Paul
 Peemans-Pouillet, Hedwige 7, 16, 37, 104, 138, 160, 189, 191, 195, 211, 223
 Pétry, Irène 164, 178
 Pichault, Camille, fonctionnaire, dirige le Secrétariat de la Commission
 du Travail des Femmes 158, 189, 190
 Pirard, famille 18
 Piret, Christian, Service d'études de la CSC 132
 Plapied, Francine 144, 161
 Poelmans-Kirschen, Jacqueline, professeure à l'ULB 159, 228
 Pollé, Jules 23, 25
 Presvelou, Cio, Professeure UCL 138

R

Ransonnet, patron de la firme ANIC, licencié 187
 Raway, Mariette, permanente, Fédération de Liège 97, 129, 130, 164, 177,
 179, 182
 cRenée, militante 28
 Rousseau, E., fédération d'Alost 92
 Sabic, François, Secrétaire général adjoint (1981-1987) 131
 Salik, Pierre 186
 Santerre, Josée
 Sauvage, Guillaume, Secrétaire général adjoint (1963-1978) 129
 Smet, Miet, présidente de la CTF, Ministre 77, 87, 157, 158, 240
 Spitaels, Guy, Ministre de l'Emploi et du Travail 245
 Staquet, Marguerite, déléguée CSC à Bekaert-Cockerill 189
 Stoffel, Sophie 37

Table onomastique

T

- Theunissen, Anne-Françoise 137, 252, 255
Thibeau, Josette 255
Thomassen, M. 205
Tindemans, premier ministre 226
Tondeur, Maxime 86
Tordoir, Gilberte 131, 185, 186, 187
Troclet, Léon-Eli, Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale 49, 64

V

- Valentin, Jeanine, déléguée CSC aux ACEC 92, 183, 188
Van Damme, Etienne 97
Vandenbroeck, Hannelore
Van den Plas, Louise 36, 38
Vanderbemden, Henri 174, 176, 177, 179
Vanderreyd, Marie-Antoinette, Service d'étude de la CSC 62, 63, 217
Van De Vijver, L. 131
Van Nieuland, J. 201
Van Rokeghem, Suzanne 86
Van Titelboom, P. 131
Vercheval, Jeanne 156, 165
Verdin, Angèle 195
Verlact, Ghislaine, députée 145, 198
Verplaetse, Fons 251
Vincent, Denise, déléguée CSC à Daphica/Ere 185
Vogel-Polski, Eliane, professeure à l'ULB 160
Vosse-Smal, Gabrielle 63, 232

W

- Weil, Simone, professeure et ouvrière 184
Wynants, Jacques 21
Wynants, Paul

Z

- Zorbas, Gerassimos

Table des matières

Préface	5
Introduction	15
Chapitre 1 Miette Pirard : une enfance heureuse, une jeunesse travailleuse...	17
Chapitre 2 Premiers pas dans le MOC ; Permanente à la JOCF ; Permanente à la CNE	21
Chapitre 3 Les antécédents du Service Syndical Féminin	35
Chapitre 4 Création du Service Syndical Féminin (1947). Maria Nagels et les premières revendications des femmes	45
Chapitre 5 Le Service Syndical Féminin sous Sara Masselang. Grève de la FN, un tournant entre le Service Syndical Féminin et la CSC ?	75
Chapitre 6 Sara Masselang et Miette Pirard font adopter le « Statut de la Travailleuse » par le SSF (1968)	95
Chapitre 7 « La mère dans la politique familiale » (1969) ; « La politique familiale » (1971)	107
Chapitre 8 La « place des femmes dans le syndicat ». Le Service Syndical des Femmes comme « groupe spécifique »	117

Table des matières

Chapitre 9	Engagements féministes et socio-politiques de Miette Pirard	155
Chapitre 10	Le Service Syndical Féminin et les grèves de femmes	169
Chapitre 11	La maternité comme « fonction sociale » et les équipements socio-collectifs	193
Chapitre 12	Une pierre d'achoppement : les allocations de chômage	213
Chapitre 13	L'émiettement de l'emploi des femmes par le travail à temps partiel	231
Chapitre 14	Le virage néo-libéral de 1982 : un rapprochement entre syndicalistes et féministes ?	251
	Conclusions	257
	Annexes	263
	Commentaire bibliographique	279
	Bibliographie établie par Sabine Ballez (Bibliothèque Léonie La Fontaine/Université des Femmes)	280
	Table des sigles	291
	Table onomastique	293

Prix de vente : 20 € (frais de port non compris)
N° compte IBAN BE68 0011 1186 5934

Disponible auprès de l'Université des Femmes
Rue du Méridien, 10 à 1210 Bruxelles
info@universitedesfemmes.be
tél. : +32 (0)2 229 38 25

Dépôt légal : D/2023/5493/66

Graphisme : Fabienne Lichtert
Impression : Initial

Achévé d'imprimer en août 2023





Parcours de Miette Pirard au sein du Mouvement
Ouvrier Chrétien

1947-1952
permanente à la JOCF

1952-1967
permanente responsable du service
féminin à la CNE

1967-1982
co-responsable du Service Syndical
Féminin de la CSC

Université
des *femmes*

20 €

ISBN : 978-2-87288-065-2