

GRÈVES DE FEMMES, GRÈVES POUR LES FEMMES ? (2^e partie¹)

Les femmes en grève : quelle autonomie au sein des centrales syndicales dirigées par des hommes... ?

Hedwige PEEMANS-POULLET

La première partie de cet article a analysé un cas typique d'une grève d'ouvrières au moment où existaient encore des syndicats de femmes. Au cours des années 1920, ceux-ci ont progressivement été intégrés dans les confédérations syndicales socialistes et chrétiennes.

Cette nouvelle donne signifie concrètement qu'avant d'entreprendre une grève (grève avec préavis), les travailleuses doivent exposer leurs revendications à leurs délégués et permanents syndicaux qui « filtrent » leurs demandes avant de les transmettre à la Centrale professionnelle concernée. Celle-ci « jugera » du bien fondé ou non de la demande. Si la grève est spontanée (grève sauvage), les travailleuses devront obtenir, a posteriori, l'assentiment et l'aide de leur Centrale ainsi que la couverture des indemnités de grève (qui administre la caisse de grève à laquelle toutes les syndiquées ont cotisé ?). Chacune de ces étapes nécessite l'intervention de délégués et permanents syndicaux, généralement masculins.

Depuis les années 1960, les deux principales organisations syndicales disposent de structures « femmes » au sein de leurs Centrales professionnelles et/ou interprofessionnelles (Fédérations régionales/CSC, Sections régionales/FGTB). Au cours du temps, les missions, fonctions et le pouvoir réel de ces structures « femmes » ont évolué mais elles ne peuvent en aucun cas décider d'une grève. Elles accompagnent les grèves de femmes ; l'ampleur de ce soutien semble influencée par la couleur syndicale des initiatrices de la grève et par l'état d'esprit des Centrales. Souvent, le Service Syndical Féminin du « national » n'est pas autorisé par les Centrales à rencontrer les grévistes au sein de l'entreprise en grève. C'est ce que rappelait Miette Pirard² à propos de la grève de 1966 à la FN : « Dans le comité de grève, nous avions deux ouvrières CSC, Ryta Jeussette et Jenny Magnée. Parmi les responsables CSC sur le terrain, nous avions Jef Houthuys, Secrétaire national de la CCMB³ et Jean Braham, Secrétaire principal de la régionale de Liège de la même CCMB. Le Service Féminin de la CSC, notamment Mariette Raway, permanente à la Fédération de Liège n'a presque rien pu faire parce que la grève c'est une affaire de Centrales et pas de Fédérations. [...] C'est vrai que cela a démarré avec des femmes de la FGTB. Comme d'habitude c'est un fait de rien du tout qui a provoqué l'étincelle... Alors les femmes de la CSC ont téléphoné à Jean Braham qui leur a dit : "Bon tu suis, tu me tiens au courant mais tu suis..." [...] Nous autres, au Service féminin on n'avait pas (le droit...)... 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 qui ne nous voyaient pas venir d'un très bon œil [...] ce qui fait que nous, Service féminin, on est allées à Liège avec une bonne délégation de femmes [...] mais on n'a pas participé beaucoup parce que c'était du domaine des Centrales. Et pour te dire... il y avait à l'époque non seulement Jean Braham mais aussi le propagandiste régional de la CCMB qui était un antiféministe épouvantable qui allait jusqu'à contrôler le courrier qu'expédiait Mariette Raway, qui rayait du dossier de Mariette les noms et les enveloppes de "ses militantes à lui" de telle sorte que Mariette ne puisse atteindre les militantes de la Centrale [...] Quand Sara Masselang, à ce moment encore seule responsable du Service féminin de la CSC⁴ est venue à Liège avec une délégation de femmes⁵, elle n'a pas eu accès à l'entreprise et a dû tenir son meeting à la place St Lambert... Par contre, Jean Braham, permanent principal de la CCMB, a envoyé sa femme Marie Braham, pour parler aux ouvrières dans l'usine... »⁶.

Quelle dépendance par rapport à l'autonomie des travailleuses à l'époque où existaient des syndicats de femmes⁷ ! Aujourd'hui, les travailleuses sont « coiffées » par leur organisation syndicale. Elles n'affrontent pas directement leur patron, mais doivent commencer par convaincre voire lutter contre leur propre organisation syndicale. C'est le fil conducteur de cette deuxième partie.

Parmi, les grèves emblématiques retenues ici, figure le cas d'une intervention syndicale d'abord hésitante puis abandonnée lors de la grève aux Capsuleries de Chaudfontaine. Puis le cas d'un sursaut d'autonomie des ouvrières avec la création d'une *coopérative de*

production autogérée dans le cas des *Textiles d'Ere* mais cela grâce à une intervention extérieure, de type politique, dans le chef d'un Ministre PSC/ancien président de la CSC. Enfin, le cas d'un affrontement spectaculaire entre les travailleuses et leur syndicat dans l'affaire *Bekaert-Cockerill*. Cet affrontement n'a été surmonté que grâce à l'appui extérieur, d'organisations féministes cette fois, auxquelles participaient, d'ailleurs, les responsables des Services féminins des deux syndicats (Anne-Françoise Theunissen pour la CSC et Marcelle Hoens pour la FGTB). Malheureusement, l'hostilité des organisations syndicales à l'égard de ces interventions extérieures de type féministe a sonné le glas de la collaboration fructueuse qui avait été instaurée entre les organisations féministes et les Services féminins des syndicats.

Ces années, marquées par tant de grèves de femmes⁸, se signalent aussi par un renouvellement des philosophies d'action des deux principales organisations syndicales⁹. La CSC, plutôt favorable aux idées d'autogestion voit en celle-ci une manière d'aborder la démocratisation de l'entreprise et de l'ensemble de la vie économique¹⁰. Elle a créé, en 1980, la Fondation André Oleffe, agence de conseil ainsi qu'une coopérative de financement pour aider les travailleurs des entreprises en reconversion. La FGTB, quoique préférant toujours une intervention de l'État dans la reprise des entreprises en faillite, créera, elle aussi, des institutions susceptibles d'aider les travailleurs à mener ces nouveaux types de combats. À cela s'ajoutent les nouvelles pratiques d'action syndicale. Le monde du travail¹¹ a été fasciné par l'expérience de la grève aux montres LIP (Besançon) qui avait débuté en 1973, avait été poursuivie par une occupation des locaux, une confiscation de la production, une reprise de la production en autogestion et un début de vente sauvage des montres ainsi produites avant une soi-disant reprise par un entrepreneur privé qui se mettra aussitôt en faillite...

Une grève avec occupation des locaux pendant 17 mois à la Capsulerie de Chaudfontaine (1975)

Cette grève qui n'a pas atteint ses objectifs par rapport au sauvetage de l'emploi, s'est cependant rendue célèbre par la création de groupes musicaux parcourant la Wallonie et vendant leurs disques au profit de la grève. Celle-ci illustre donc les analyses faites, notamment par Ludo Bettens, au sujet de la création culturelle au cours des nouveaux conflits sociaux de cette époque¹².

Angela Moriconi raconte la grève...¹³

Angela Moriconi, née en 1953, est arrivée en Belgique en 1963. En 1971, sur son lieu de travail, les Capsuleries, elle entre en contact avec la JOCF (Jeunesse Ouvrière Chrétienne/féminine). Elle devient déléguée CSC. Elle sera une des principales meneuses de la mémorable grève. Après la fin de la grève et son licenciement, elle devient permanente à la Fédération chrétienne de Liège, de 1976 à 1981. Ensuite, après avoir suivi une formation d'éducatrice, elle travaille dans un Centre de jeunesse, de rencontre et de sport. Elle participe avec des anciens « jocistes » à la création d'un réseau dans une Maison de quartier. De 1986 à 1999, elle travaille à l'AID (Action Intégrée de Développement) pour la promotion des modules de psychomotricité et à la coordination de la formation « égalité des chances ». Depuis 2000, elle est engagée au Centre d'accueil pour demandeurs d'asile de la Croix-Rouge¹⁴.

La grève de Daphica (1974), suivie d'une reprise de l'usine en autogestion et la création de la coopérative « Les Textiles d'Ere » (1976 - 2002)

L'affaire Daphica-Ere est très emblématique des nouveaux comportements patronaux, de leur chantage à la compétitivité et de l'octroi de subsides de l'État sans grand contrôle mais aussi d'un regain d'autonomie de la part des ouvrières.

Daphica, est une entreprise de tissage de laine peignée, créée au XIX^e siècle par la famille Philippart. Ses gigantesques profits ont procuré au fondateur une fortune immense grâce à laquelle il s'est investi dans la création de lignes de chemins de fer, de tramways électriques, la création de banques, l'achat de mines de charbon et de cuivre... La gestion de sa *Fabrique Belge de Laines*, est laissée à un cousin. Au cours de la première moitié du XX^e siècle, l'entreprise est toujours très prospère. Après la deuxième guerre, elle entreprend même une politique d'expansion, rachète les Laines Daoust, les Filatures du Caster, adopte le nom de Daphica¹⁵ et Joseph Philippart rassemble ses unités de production sur un site unique, situé à Ere, près de Tournai. L'entreprise produit des fils pour les tapis, notamment pour l'équipement des avions et des TGV. Les carnets de commande vont bon train. Rien n'annonce une crise. Aussi, quand en 1974, l'entreprise annonce le dépôt de bilan suivi par la mise sous concordat judiciaire, c'est pour les travailleurs un tremblement de terre.

La majorité des ouvriers sont des femmes principalement syndiquées à la CSC. Les patrons incriminent un manque de compétitivité face à la production asiatique. L'État et les banques parastatales sont les principaux créanciers de l'entreprise en faillite. Le curateur exige donc de liquider les stocks et de poursuivre la production pour régler les dettes et les commandes en cours. Mais les travailleuses qui, à ce moment, ont découvert la réalité des comptes de l'usine, veulent assumer la continuité de la production. C'est ainsi que, le 14 octobre 1974 les 36 syndiquées CSC se mettent en grève avec occupation des locaux pendant 131 jours. La principale « meneuse » est Denise Vincent, élue déléguée syndicale sur la liste CSC depuis 1971. Dans un premier temps, les grévistes font appel aux pouvoirs publics afin d'obtenir un *repreneur sérieux*, mais bientôt elles se rendent compte que ce sont les travailleuses elles-mêmes qui sont les repreneuses les plus sérieuses. Ainsi, elles font appel au Ministre (PSC)¹⁶ des Affaires Économiques, André Oleffe, qui accepte de créer une asbl dotée d'un capital de 15 millions de FB pour assurer le maintien de l'outil et la gestion du Fonds social pour le personnel licencié. Mais Denise Vincent veut aller plus loin et, en 1976, elle incite les travailleuses à créer une coopérative de production, « Les Textiles d'Ere ». Celle-ci peut alors reprendre l'usine à son compte (machines, matières premières) et l'État lui cédera le terrain et les bâtiments pour un bail emphytéotique de 99 ans. La production reprend, d'abord sous la houlette de Lucien Copin, puis sous celle de Denise Vincent et cela pendant une vingtaine d'années. L'entreprise peut réengager du personnel et compter jusqu'à 200 travailleuses comme à sa meilleure époque.

À partir de 1983, l'entreprise connaît des difficultés, réelles cette fois. Mais qui s'inquiète du rapport entre ces difficultés et les décisions politiques visant la restructuration du secteur textile (tant au plan national qu'au plan européen) dont les implications sont si inégales selon les Régions, et le degré de concentration et la

taille des entreprises concernées¹⁷ ? En 1988, *Les Textiles d'Ere* sont victimes d'un incendie criminel. Finalement, en 2002, l'entreprise met la clef sous la paillasse. Elle occupait toujours une centaine de travailleuses... Cette fois encore, malgré un endettement avéré, le carnet de commandes tenait le coup mais le dernier directeur s'est soumis aux exigences du conseil d'administration...

Denise Vincent s'est plusieurs fois exprimée sur cet exploit. En 1975, au Congrès général de la CSC, elle avait attiré l'attention de ses collègues sur « l'expérience de lutte menée à Daphica-Ere (131 journées d'occupation), avec le soutien de la CSC et avec l'aide d'André Oleffe¹⁸. L'entreprise Daphica est dotée d'un outil moderne et est la filature la plus moderne d'Europe. Les patrons l'ont abandonnée, en s'étant bien servis de l'argent de l'État. Des 570 millions de dette, 90% sont à charge de l'État. Pendant l'occupation de l'usine, les travailleurs ont fait des découvertes importantes du point de vue de la gestion. Ils ont organisé avec les cadres la mise au point technologique. » Denise Vincent demandait alors non seulement le soutien du Congrès mais aussi que les membres réfléchissent à l'utilisation de ces nouvelles formes d'action, à la mise en question de la gestion patronale, aux moyens de contrôler les subsides que l'État fournit au privé. [...] « Si en haute conjoncture les capitalistes peuvent tirer des profits élevés, en basse conjoncture, on culpabilise les travailleurs. La question est souvent d'aller au chômage ou de lutter pour l'emploi. Si l'on est dans une organisation syndicale à la pointe du combat social, on défendra son emploi jusqu'au bout. À Daphica, tout a été possible grâce à l'appui de la CSC. »¹⁹ En réponse à cette chaleureuse intervention, Jean Devillé, responsable CSC du secteur textile pour la Wallonie, a invité les participants à ne pas croire qu'une telle expérience était une panacée transposable à d'autres entreprises et à ne pas mentionner le nom de l'entreprise évoquée dans la motion finale ! Or, c'est à ce même Jean Devillé que la CSC confiera, en 1980, la responsabilité de la Fondation André Oleffe, association de conseil et d'aide aux entreprises en reconversion... Denise Vincent, décédée en 2014, a raconté ses souvenirs dans *Des travailleurs vivent l'économie sociale. Textiles d'Ere : 15 années de fil à retordre* !²⁰ À diverses reprises, elle a expliqué comment et pourquoi les relations de travail étaient transformées par une production autogérée en coopérative.

Mais depuis le milieu des années 1980, ces approches d'économie sociale ont été progressivement balayées par l'omniprésence de la libre concurrence et de sa compétitivité. « On » dit que l'expérience des Textiles d'Ere, est sans doute sympathique mais cependant à remiser au grenier des utopies. La famille Philippart vit de ses acquis et se porte bien mais les travailleuses, qui ont fait sa fortune pendant plus d'un siècle, ont été dépossédées de leur savoir-faire, de leur capital culturel et expérimental commun, de leur histoire. La personnalité de Denise Vincent risque de devenir une image d'Épinal...

1982 à Bekaert-Cockerill : grève contre la discrimination entre hommes et femmes dans les conditions de travail suivie du licenciement abusif des grévistes

Souvent commentée²¹ mais parfois présentée comme une grève contre le *travail à temps partiel*²², il est nécessaire de rappeler

que la colère des 13 grévistes de Bekaert-Cockerill portait sur la *discrimination entre hommes et femmes* dans les conditions de travail et que leur licenciement, condamné comme abusif, avait été motivé par leur action pour faire respecter ce droit à l'égalité de traitement. Résumons les faits²³. Le siège d'exploitation de Bekaert-Cockerill à Fontaine-l'Évêque, comporte une tréfilerie et une pointerie. Les restructurations en cours depuis plusieurs années visaient à réduire le nombre d'ouvriers tout en renvoyant une partie de la production en Flandre, à la maison mère, à Hemiksem. En juin 1982, au cours d'une Commission paritaire régionale des fabrications métalliques de Charleroi-Namur, la direction de Bekaert-Cockerill annonce qu'elle veut réduire de 285 à 221 le nombre de salariés, dont 19 prépensions, une réduction du temps de travail de 38 à 36 heures avec perte de salaire correspondant, et mise au travail à temps réduit (5 h/jour) pour les femmes. Les travailleurs refusent. Suit un bureau de conciliation qui ne donne rien. Les travailleurs partent en grève. Un Conciliateur social n'obtient aucun accord des travailleurs qui restent en grève et occupent l'usine à partir de septembre 1982. Réunion avec divers ministres, les représentants des Centrales syndicales de la métallurgie (CMB et CCMB), les employeurs... Aucun résultat. Le 15 octobre 1982, se tient une réunion de conciliation qui aboutit à une convention. La direction va réduire le nombre de licenciements et prendre les mesures suivantes : prépensions, création d'une quatrième équipe (en D), travail à mi-temps pour 35 femmes non chefs de ménage, 36 heures pour tous sans compensation... Peu après, on remplacera le terme « femmes non chefs de ménage » par les termes : « à l'encollage, et à l'emballage et aux services généraux C et D²⁴ on fera des propositions de travail à temps réduit pour éviter des licenciements ». Lors d'une nouvelle assemblée 120 travailleurs acceptent la reprise du travail et 60 refusent, dont toutes les femmes... Le quota de reprise étant atteint, tous les travailleurs reprennent le travail. Les femmes sont convaincues que leurs délégués syndicaux discuteront plus tard de la répartition du travail secteur par secteur. Mais lors d'une réunion, les permanents syndicaux et les délégués de l'entreprise affirment aux femmes qu'elles n'ont le choix qu'entre le travail à mi-temps ou le licenciement de 13 d'entre elles. À partir de ce moment, le rôle de la principale « meneuse », Marguerite Staquet, affiliée à la CSC, devient capital car les grévistes de Bekaert-Cockerill réalisent alors « qu'elles faisaient, à elles seules, les frais du licenciement. La négociation avait divisé les travailleurs et les travailleuses. Et, le comble, le temps ainsi libéré dans le secteur de l'emballage (secteur des travailleuses) allait permettre à des hommes, trop nombreux à la production, de prendre la place des femmes à l'emballage-encollage, secteur dont aucun emploi n'a été supprimé ! Les travailleurs ont donc voté une convention qui leur permet de prendre le travail des femmes mises au temps partiel. Les travailleuses, par leurs nouvelles actions de grève, revendiquent le partage du travail disponible dans l'entreprise avec les hommes :

- soit, et de préférence, par une compensation du chômage partiel partagé également [...]

- soit, si le patron refuse, une redistribution du travail avec réduction des heures. Cette dernière proposition présuppose l'ouverture de tous les postes de travail aux femmes comme aux hommes [...]²⁵

À ce moment, les permanents FGTB et CSC reconnaissent que le remplacement des postes de travail à temps partiel des femmes par des hommes travaillant à temps plein ne correspond pas à l'esprit

de la Convention signée le 15 octobre et ils s'engagent à la faire revoir. Malgré cela, le 3 novembre, les délégués d'entreprise, les permanents syndicaux concernés et la direction ratifient la dite convention telle quelle. La direction envoie à 28 travailleuses leur lettre de licenciement pour pouvoir les réengager dans un contrat à temps partiel. Entretemps, les travailleuses qui ont pris contact avec la Maison des Femmes de La Louvière (dont la responsable est Christiane Rigomont²⁶) décident de se mettre en grève jusqu'à ce qu'on ait retiré les préavis et demandent à leurs délégués et permanents de faire des propositions de partage du travail sur base du chômage intensif. Leur grève est reconnue par leurs syndicats respectifs. De tous côtés, se manifestent maintenant des solidarités extérieures²⁷. Les grévistes diffusent un tract où elles rappellent leur solidarité avec les travailleurs lors de la grève d'août à octobre et leur point de vue sur la discrimination dont elles sont l'objet. Il s'agit donc pour elles de l'application de la Directive 76/207 CEE et de la Loi belge du 4 août 1978. Les permanents acceptent maintenant de défendre leur point de vue. Le 22 novembre, lors d'une réunion de la Commission paritaire, le Conciliateur social qui présidait la réunion, dit : « finalement les femmes occupées au siège de Bekaert-Cockerill ne s'inscrivent pas dans la philosophie syndicale décidée et confirmée paritairement dans l'accord du 15 octobre 1982 et dans ces conditions, il est inutile de trouver des prétextes échappatoires en se référant notamment au problème discriminatoire posé entre les hommes et les femmes en application des directives européennes et de la loi du 4 août 1978 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes »²⁸. À la suite de quoi, une nouvelle Convention collective est élaborée qui garantit l'emploi jusque fin décembre 1983 à l'exception des 13 licenciements décidés pour non application du travail à temps réduit (les noms mentionnés étaient ceux des femmes les plus actives au cours de la grève !). Les délégués conseillent aux femmes non licenciées de reprendre le travail à temps plein. Elles ne reprennent pas le travail. Les permanents et délégués syndicaux décident de ne plus reconnaître la grève des femmes et de ne plus indemniser les grévistes. Les permanentes nationales du service syndical féminin tant CSC que FGTB décident de continuer à soutenir la grève sans avoir toutefois la possibilité d'accéder à la caisse de grève du syndicat pour indemniser les grévistes. Lors d'une soirée publique organisée par les femmes grévistes non licenciées et les licenciées ainsi que les responsables féminines des syndicats, les permanents incitent les grévistes à reprendre le travail et s'engagent à intervenir s'il s'avérait que des hommes reprennent des emplois des femmes... Le lundi 29 novembre, les grévistes reprennent le travail et deux hommes prennent des postes de femmes licenciées... plus tard, il y en aura jusqu'à... 23 ! Mais toujours sans réaction de la part des permanents... Sur le terrain, la bataille est perdue : les grévistes non licenciées ont repris le travail et les 13 licenciées le sont restées. Restent les recours à la justice. Entre ce 29 novembre et le 1^{er} décembre, les comités de soutien des travailleuses comprennent que les instances supérieures des deux organisations syndicales soutiendront les actions en justice menées pour les travailleuses licenciées.

Les recours à la justice...

Tout l'arsenal de la protection judiciaire a été mis en œuvre par divers acteurs sociaux. Il a révélé ses faiblesses et aurait mérité, a posteriori, des analyses approfondies et des propositions de réforme.

L'action pénale, pour commencer. Le 1^{er} décembre 1982, les travailleuses licenciées ont fait appel à l'inspection des lois sociales²⁹, pour faire constater qu'elles étaient victimes d'un *licenciement abusif* imputable à leur revendication à l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. L'inspecteur des lois sociales dresse un PV très sommaire qui reconnaît l'infraction à la Loi du 4 août 1978. Mais l'auditeur du travail de Charleroi, se basant sur ce PV a cependant renoncé à intenter des poursuites pénales (5 septembre 1983). Du point de vue pénal, l'affaire est donc classée sans suite. Se basant sur ce classement sans suite, le directeur du service d'études juridiques du Ministère de l'Emploi et du Travail, décide à son tour de ne pas infliger d'amende administrative à l'employeur (mars 1984).

L'action civile, ensuite. Grâce au Comité de Liaison des Femmes³⁰ et particulièrement au rôle de Camille Pichault, les femmes licenciées ont fait parvenir aux avocats respectifs de la CSC et de la FGTB, les questions préjudicielles à poser, à la Cour européenne de justice, préalablement à une plainte auprès du Tribunal du Travail de Charleroi. Plus tard, toujours grâce aux conseils de Camille Pichault, les avocats des deux organisations syndicales rédigeront à tour de rôle, et dans les mêmes termes, les assignations concernant leurs affiliées respectives. Les travailleuses demanderont encore de compléter l'assignation déposée en y ajoutant une clause de nullité des accords signés les 15 octobre et 22 novembre 1982. Le 3 octobre 1983, une nouvelle citation unique pour l'ensemble des intéressées est introduite devant la 2^e chambre du Tribunal du Travail de Charleroi. Le jugement, finalement rendu le 12 novembre 1984, peut être résumé comme suit : « Dans l'entreprise Bekaert-Cockerill, qui connaît des difficultés économiques est adoptée une convention collective qui prévoit de faire passer à temps partiel les travailleurs non chefs de ménage, c'est-à-dire essentiellement des femmes. Treize d'entre elles refusent cette mesure et sont licenciées. Le tribunal du travail constate que la mesure décidée constituait une discrimination (indirecte) au sens de la Loi du 4.8.1978, et que le licenciement a été prononcé en représailles contre une revendication d'égalité. Le tribunal considère cependant qu'il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur de mettre fin à la situation discriminatoire (art. 133), mais le condamne à l'indemnité spéciale prévue par l'article 136. »³¹

Enfin, la *plainte* du Comité de Liaison des Femmes auprès de la Commission des CE pour infraction à la *Directive européenne du 9 février 1976*. Le Commissaire Ivor Richard, qui a reçu des membres du CLF, a sommé le gouvernement belge de s'expliquer. Le gouvernement belge était impliqué à double titre : non seulement « pour n'avoir pas veillé au respect de cette directive dans le déroulement de la négociation paritaire qu'il a supervisée par la voie d'un conciliateur social » mais aussi parce qu'il est propriétaire à raison de 50% de la Tréfilerie de Fontaine-l'Évêque. Le gouvernement belge a répondu à cette injonction assez mollement et assez sommairement.

Au total, le recours à la justice a fait valoir le bon droit des travailleuses. Il a mis en évidence et condamné le glissement de la *discrimination directe* en une *discrimination indirecte*. C'est un soulagement et une victoire pour les treize grévistes et leur remarquable « meneuse », Marguerite Staquet. Mais une victoire « à la Pyrrhus » car si le tribunal a bien reconnu que le travail à temps partiel imposé aux seules femmes était une discrimination (d'abord directe, puis indirecte) dans les conditions de travail, et

si l'employeur a été obligé de payer une indemnité pour licenciement abusif, il n'a malheureusement pas été obligé à réintégrer les travailleuses et même pas à mettre fin à cette discrimination ! Cette victoire comporte un revers très amer destiné à freiner le zèle de celles qui voudraient imiter les grévistes. En effet, les licenciées se sont donc retrouvées durablement en chômage.

Ensuite, il est apparu que les travailleurs masculins qui ont remplacé les postes libérés par les travailleuses licenciées pour faire exactement le même travail avaient et ont gardé un salaire nettement plus élevé que les femmes qui étaient comme eux occupées à plein temps. Bien sûr, ces travailleurs bénéficiaient de la législation sur la protection du salaire acquis... mais à la fin du processus, on trouvait dans un même atelier, pour exactement le même travail, des salaires tout à fait inégaux entre hommes et femmes, sans que personne ose encore broncher...

Un autre élément crucial de cette grève a été le renversement du rôle des représentantes des services féminins des deux syndicats. Face aux interventions négatives ou molles des délégués et permanents syndicaux concernés, les représentantes « femmes » des syndicats qui étaient membres du Comité de Liaison des Femmes et d'autres organisations féministes avaient acquis la conviction que les grévistes étaient dans leur droit et qu'un recours en justice était possible. C'est ce qui a incité les grévistes à se rapprocher des organisations de femmes extérieures à leur entreprise, la Maison des Femmes à La Louvière et le Comité de Liaison des Femmes qui leur ont permis de soutenir un conflit qui les opposait tant au patronat qu'à leurs propres représentants syndicaux et au Conciliateur social. Mais les organisations syndicales qui, ont agi en ordre dispersé³² ont mal vécu cette « affaire Bekaert-Cockerill ». Elles ont incriminé les interventions extérieures comme cause de tout le mal : « Enfin l'action des mouvements féministes est perçue par les représentants syndicaux comme une sorte de sabotage de l'action syndicale. Une organisation comme le Comité de Liaison des Femmes a été ainsi accusée d'avoir empêché une solutions véritable avant le 22 novembre et d'utiliser le conflit de Bekaert-Cockerill comme le "laboratoire" au service de la cause féministe et au détriment des 13 travailleuses licenciées » analyse le dossier du CRISP³³ qui par ailleurs consacre tout un chapitre aux solidarités féminines. Je crains de devoir reconnaître que cette action de soutien à la cause des travailleuses a sonné le glas de la collaboration entre les organisations féministes et les représentantes des organisations « femmes » des syndicats. En effet, depuis lors, les représentantes « femmes » des syndicats sont invitées à se méfier des organisations féministes et ont tendance à se fier uniquement aux informations et injonctions de leur propre organisation. À la FGTB comme à la CSC, les prises de position sur la « place » des femmes au sein du syndicat jettent un voile pudique sur leur manque de pouvoir réel. Les femmes restent un « groupe spécifique » au syndicat même lorsque certaines d'entre elles deviennent présidente ou responsable au plus haut niveau. Elles n'ont pas la capacité d'organiser des actions syndicales pour leurs propres intérêts. Pouvons-nous seulement imaginer une grève des femmes pour obtenir l'égalité de rémunération ? Pourquoi aucune action d'envergure n'a été envisagée sur base de la jurisprudence créée par l'affaire Bekaert-Cockerill afin d'éliminer les discriminations flagrantes dans les conditions de travail, dont la principale reste l'octroi d'un emploi/salaire partiel pour plus de 40% des travailleuses ?

Conclusions

L'histoire n'est pas finie. L'impuissance des travailleuses au sein de leur organisation syndicale est une construction sociale et historique. Elle peut se détricoter et une autonomie peut se reconstruire. Pas pour créer un syndicat de femmes au sein d'un syndicat « général » – ce que craignent les dirigeants des organisations syndicales actuelles. Mais pas non plus pour continuer à mettre sous cloche les intérêts professionnels légitimes des travailleuses. Toutes les autres grèves de femmes sont à méditer, toutes méritent de nous faire réfléchir aux leçons qu'elles nous donnent sur l'action syndicale des femmes :

- *Le Balai Libéré* : en 1975, les ouvrières de l'entreprise de nettoyage ANIC excédées par la manière dont elles sont traitées, rémunérées, et parfois envoyées sur d'autres chantiers décident d'envoyer une lettre de licenciement à leur patron et à son brigadier. Elles sont soutenues et aidées par une permanente de la CNE/Brabant wallon et par l'Institut Cardijn. Elles se constituent en asbl « Le Balai Libéré », plus tard en coopérative et réussissent à se faire octroyer, en lieu et place de la société ANIC, le contrat de nettoyage des locaux de l'UCL. Mais tout est difficile et malgré les bonnes volontés du côté des travailleuses, la gestion, le climat de travail vont cahin-caha, notamment à cause de l'affrontement social entre un milieu universitaire plein de désinvolture et les nettoyeuses victimes de leur mépris de « classe ». Après une bonne dizaine d'années, l'aventure se termine dans le désarroi.

Les travailleuses du nettoyage avaient également fait grève en 1973 dans tout le secteur de l'enseignement catholique de Flandre occidentale (voir *Femmes au Travail*, Service féminin de la CSC, n°20, p. 7-8).

- *Les Galeries Anspach* : fin des années 1970, les Galeries Anspach, grands magasins, ont 9 sièges de vente (dont Bruxelles, Namur, Mons...) occupent 2.900 personnes (des femmes en grande majorité) dont 2.000 à Bruxelles, 450 en Wallonie et 450 en Flandre. Après avoir été vendues et revendues à trois reprises en moins de dix ans, les Galeries étaient mises en concordat au début des années 1980. Le sort de chacun des sièges se règle séparément. À Namur, à l'initiative de la Fondation Oleffe, une société coopérative est créée en 1983, « Les Galeries namuroises », qui peut reprendre une partie du personnel mais en 1988, celle-ci dépose le bilan et 53 travailleurs en majorité des travailleuses se retrouvent en chômage.

À Bruxelles, de 1981 à 1983, pour éviter le licenciement de 300 personnes, les travailleuses ont accepté une convention collective d'austérité (réduction de salaire, chômage compensé, pré-pensions...), sans succès. Pendant le week-end du nouvel-an, les Galeries Anspach ferment leurs portes. Les travailleuses apprennent leur licenciement par la télévision le soir du dimanche 2 janvier. Dès le 3 janvier, elles décrètent l'occupation des locaux. Comme beaucoup travaillent à mi-temps, elles n'auront droit, à cette époque qu'à une période très limitée d'allocations de chômage. Leurs conditions de licenciement et leur désarroi s'exprime dans les interviews réalisés par Suzy Deigner (*Chronique féministe*, n°3, mars-avril 1983, Université des Femmes) et Fanny Filsof (*Chronique féministe*, n°9, avril-mai 1984, Université des Femmes).

- *La faillite des jeans Salik* et la reprise en coopérative « L'Espérance » : peu après avoir fait une fameuse campagne publicitaire qui donnait à l'entreprise Salik une image d'avenir, voilà que tout

s'effondre³⁴. En 1978, c'est la faillite de l'entreprise à Quaregnon. Il s'avère bientôt qu'un échafaudage de créations d'entreprises et de restructurations a abouti au licenciement des 332 emplois restants. Les organisations syndicales proposent une occupation des locaux mais les travailleuses sont divisées entre celles qui ont encore du travail et celles qui sont en chômage. Peu après, certaines décident d'occuper l'usine et de continuer à fabriquer et vendre des pantalons. Pierre Salik³⁵ porte plainte contre les 106 qui travaillaient ainsi et qui doivent quitter les lieux. L'idée de créer une coopérative est dans l'air et sera effectivement réalisée en 1980. Mais cette coopérative, l'« Espérance » de très petite taille, ne peut guère faire face à la complexité d'une production dans le domaine de la confection et cesse ses activités au bout d'un an³⁶. Le secteur de la confection a connu de nombreuses grèves de femmes. Mentionnons une grève de plus de 6 semaines à « De Goede » de Herk-la-Ville (voir *Femmes au Travail*, n°16, 1972, p. 18-19) ; à l'entreprise « National » de Eidsen (voir *Femmes au Travail*, n°16, 1972, p. 19) ; une courte grève à la confection « Janssen » de Oreya (voir *Femmes au Travail*, n°16, 1972, p. 20) ; toujours au cours de cette même année, chez « Texer » une grève dans le département de confection des pantalons (voir *Femmes au Travail*, n°16, 1972, p. 20)

- *Concord Lighting-Rotalux* : grève avec occupation des locaux pendant 51 jours. En juin 1982, le personnel de Concord Lighting apprend que la direction va procéder à 77 licenciements immédiats sans préavis. Concord Lighting est l'exemple type de la multinationale qui s'installe provisoirement dans une région en difficulté, le temps de rafler les subsides et avantages que leur proposent les pouvoirs publics. En contrepartie, l'usine s'engage à conserver au moins le niveau d'emploi atteint au moment de la signature des avantages, soit 200 personnes en 1979. Ce que l'entreprise ne fait pas, bien au contraire, elle abuse du chômage partiel en rotation. La lutte des ouvrières, avec leur « meneuse » principale, Rolande Demeure (déléguee FGTB) et le courage qu'il leur faut pour tenir le coup d'une occupation complète, malgré les diverses formes de chantage, mais grâce au soutien des travailleurs des entreprises voisines restent dans nos mémoires grâce au dossier établi par Marie-Victoire Louis³⁷.

Dans le domaine industriel, il faut aussi rappeler les grèves des Cristalleries du Val-Saint-Lambert, ou celle menée sous la houlette de Maria Moreau (déléguee CSC) à Boch-Kéramis à La Louvière. Elles n'ont toutefois pu éviter des fermetures qui provoquent une forte déperdition du savoir-faire et de la qualification du travail des ouvrières.

- Enfin, le secteur non marchand, largement féminisé, mériterait aussi une analyse spécifique des rapports qui se jouent entre les pouvoirs publics et sociaux subsidiaires, les organisations syndicales qui représentent les travailleuses et les revendications de celles-ci.

Les Aides familiales et Aides Seniors ont mené diverses actions sous la houlette de la permanente CNE, Gilberte Tordoir, (dans *Femmes au travail*, n°20, p. 9-12). Mais malgré le soutien d'une permanente syndicale « femme », les résultats sont modestes.

Que dire alors de l'extraordinaire grève des infirmières de 1989 ! *Chronique féministe* (n°31, mai-juin 1989)³⁸ y a consacré tout un numéro, coordonné par Fanny Filosof. Personnellement, j'y ai souligné le côté dérisoire de ce que les infirmières avaient obtenu lors des négociations où elles étaient représentées par des délégations syndicales masculines. Le décalage entre l'intensité

de leur implication dans le mouvement de grève et les résultats engrangés marque aujourd'hui encore, une profession à laquelle elles restent si attachées...

Hedwige Peemans-Poullet,
Historienne

- 1 L'élaboration de ce chapitre a été nourrie par les entretiens approfondis que j'ai eus, au cours des années 2008 et 2009, avec Miette Pirard, autrefois responsable du Service féminin de la CSC. Cette fois encore, Miette Pirard, à l'égard de qui j'ai une profonde amitié et dette de reconnaissance, m'a permis de comprendre bien des choses et notamment les atouts et les limites de l'intervention du service syndical des femmes. De son côté, Marie-Thérèse Coenen a publié à diverses reprises sur plusieurs des grèves en questions articles et des notes que j'ai pu lire et utiliser.
- 2 En 1966, au moment de la grève de la FN, Miette Pirard était encore secrétaire permanente à la CNE (chargée du secteur des grands magasins, des soins de santé et du service féminin). Elle entrera à la CSC en 1967, à la suite d'une résolution du Congrès de la CSC de 1966 : *La femme dans le mouvement syndical*. Elle est alors chargée de partager avec Sara Masselang la responsabilité du service syndical féminin. En 1969, Jef Houhuys devient président de la CSC. Auparavant, il avait été Secrétaire National de la Centrale Chrétienne des Métallurgistes belges, directement concerné donc par les revendications des ouvrières de la FN. Il connaît bien le problème et en fait un « topo » dans le premier numéro du bulletin des militantes *Femmes au Travail* (1966) initié par Miette Pirard. J'ai demandé à Miette Pirard comment elle expliquait le léger retard de l'intervention de la CSC dans ce conflit...
- 3 Centrale Chrétienne des Métallurgistes belges.
- 4 Miette Pirard qui est encore permanente à la CNE, l'accompagnait à Liège.
- 5 Dont des militantes néerlandophones car il y avait pas mal d'ouvrières néerlandophones à la FN.
- 6 Extrait des entretiens que j'ai eus avec Miette Pirard en 2008-2009.
- 7 Voir première partie de cet article.
- 8 Voir ébauche de liste en conclusions...
- 9 La FGTB, après son programme de « réformes des structures » de 1954 précise, au début des années 1970, ses conceptions en matière de « contrôle ouvrier » qu'elle veut appliquer à tous les niveaux décisionnels de la vie économique. Il n'est donc pas question, pour elle en théorie du moins, de s'engager dans des formules de *participation* ou de *cogestion*. À l'opposé, la CSC prône plutôt la participation proche de la cogestion : « Il s'agit en premier lieu de promouvoir la participation des syndicats en tant qu'organisations à l'appareil économique : l'État, les instances publiques...[...] il s'agit ensuite de promouvoir la participation des travailleurs eux-mêmes à cet appareil économique ».
- 10 Documents du XXIV^e Congrès de la CSC, *Responsable de l'avenir*, 1968, p. 47 et passim. Et *Une économie au service de l'homme et de la société*, Doc. de travail pour le XXVII^e Congrès CSC, 1980.
- 11 Des dizaines de milliers de personnes venant de tous les coins d'Europe se sont précipitées pour observer cette expérience, une grande marche de LIP a réuni plus de 100.000 personnes.
- 12 Ludo Bettens, *Quand la culture s'invite dans les conflits sociaux : une innovation des années 1970. Et aujourd'hui ?*, Analyse, n°73, décembre 2010, IHOES.
- 13 En 1977, deux membres du GRIF, Jacqueline Aubenas et Dominique De Ryck, ont eu un long entretien avec Angela Moriconi, principale « meneuse » de la grève des Capsuleries de Chaudfontaine. Cet entretien, publié dans le n°16 d'avril 1977 de nos *Cahiers du GRIF*, « Leur crise, nos luttes », a été repris tel quel par Persée en 2005-2016.
- 14 D'après la notice biographique établie par le Carhop.

Dans son témoignage, Angela Moriconi évoque l'intervention de « Louis ». Il s'agit de Louis Smal, personnalité importante du Syndicat Chrétien, il est à ce moment-là secrétaire régional de la Fédération des métallurgistes CSC de Liège, ultérieurement il sera député wallon et finalement membre du CA du Standard de Liège. Par ses pairs, il est jugé comme progressiste (ses luttes contre le racisme et le hooliganisme) et « ouvert » aux revendications des femmes, mais ici nous voyons comment il traite les ouvrières militantes de la Capsulerie. Lors de la conférence de presse où il a relaté la grève de la Capsulerie, il se félicite de l'apport qu'il a reçu des permanents syndicaux mais s'abstient de mentionner le rôle majeur qu'avait joué Mariette Raway, alors responsable du Service Syndical Féminin à la Fédération de Liège.

- 15 Contraction des trois éléments Daoust, Philippart, Caster.
- 16 Parti Social Chrétien, il avait été président du Mouvement Ouvrier Chrétien de 1945 à 1973.
- 17 Évelyne Lentzen et Étienne Arcq, « Les secteurs nationaux », *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, n°938, 1981, p. 1-37. Le textile est un des secteurs nationaux en voie de régionalisation. C'est Fabelta qui retient toute l'attention : O. Dux, M. Hégalé et E. Layon, « Les cellules de formation-reconversion : Hennuyères et Fabelta », *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, n°1011, 1983, p. 1-24.
- 18 À cette époque il était ministre des Affaires économiques et avait été président du MOC de 1945 à 1973.
- 19 CSC, XXVI^e Congrès statutaire général, Comptes rendus, 1975, p. 17.
- 20 Témoignages commentés par P. Bailleux, éditions Vie Ouvrière, Bruxelles, 1999.
- 21 Elle a fait l'objet de publications par Marie-Victoire Louis, Éliane Vogel ainsi que Marie-Thérèse Coenen...
Le n°2 de *Chronique (féministe)*, janvier-février 1983 a publié la déclaration faite par Marguerite Staquet lors de la conférence de presse du Comité de Liaison des Femmes. Il publie aussi la position du Comité de Liaison des Femmes (1^{er} décembre 1982) ainsi que le témoignage d'une militante de Bekaert-Cockerill recueilli auparavant (octobre 1982).
En 1984, suite aux informations biaisées qui paraissaient de tous côtés (presse et articles « savants »), Camille Pichault a accepté de remettre à plat l'aspect juridique de l'affaire : « L'affaire Bekaert-Cockerill » dans *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, n°1037-1038, 1984, par Étienne Arcq et Camille Pichault. Ce dossier est aujourd'hui repris sur CAIRN-Info. Camille Pichault, haute fonctionnaire, excellente juriste, a été responsable de la Commission du Travail des Femmes au Ministère de l'Emploi et du Travail. À titre bénévole, elle a participé au Comité de Liaison des Femmes, où elle a mis sur pied un « Bureau des Plaintes » soutenu par la Commission européenne. Elle y a mené ou accompagné de nombreux procès (voir *Chronique (féministe)*, n°8, janvier-mars 1984, p. 14, Université des Femmes). Camille Pichault a incontestablement été le pilier de la réussite du procès dans l'affaire Bekaert-Cockerill et après celui-ci, en reconnaissance, les travailleuses de Bekaert-Cockerill ont remis au Comité de Liaison des Femmes le reste de leur fonds de grève. Ce dont nous les remercions aujourd'hui encore. Sur place, Camille Pichault a expliqué aux travailleuses sur quelle base juridique porter plainte, elle a réussi à accorder les violons des avocats des deux organisations syndicales qui avaient des membres à défendre parmi les grévistes et les a amenés à positionner juridiquement leur plainte devant le Tribunal du Travail de Charleroi.
Le Comité de Liaison des Femmes a aussi déposé plainte auprès du Commissaire européen Ivor Richard pour infraction à la *Directive européenne du 9 février 1976*. Celui-ci a reçu des membres du CLF et a sommé le gouvernement belge de s'expliquer. Le gouvernement était impliqué à double titre. Primo « pour n'avoir pas veillé au respect de cette directive dans le déroulement de la négociation paritaire qu'il a supervisée par la voie d'un conciliateur social ». Secundo : l'État était propriétaire à raison de 50% de la Tréfilerie de Fontaine-l'Évêque.
- 22 Baser une procédure sur la législation du travail à temps partiel nécessiterait de prouver que ce temps partiel est *involontaire* (donc que la travailleuse l'a refusé...) alors que le travail à temps partiel représente une discrimination directe ou indirecte dans les conditions de travail, peu importe que l'intention soit ou ne soit pas discriminatoire.
- 23 Nous nous basons principalement sur le document *Courrier Hebdomadaire du CRISP* qui corrobore nos propres souvenirs.
- 24 Ateliers où ne travaillent que des femmes.
- 25 Déclaration en octobre ou novembre 1982 des treize grévistes, publiée dans *Chronique (féministe)*, n°2, janvier-février 1983, Université des Femmes, p. 6-7.
- 26 Elles y rencontreront Claudine Tixhon, Christiane Labarre, Annie Massay, Marcelle Hoens...
- 27 Travailleuses des ACEC, de Concord Lighting.
- 28 Cette déclaration figure dans le PV de la Commission paritaire régionale du 22/11/1982.
- 29 Je pense que c'est Marcelle Hoens, responsable du Service Féminin de la FGTB qui a pris l'initiative de faire venir l'inspection sociale.
- 30 Auquel s'est continuellement associé le Vrouwen Overleg Komitee.
- 31 *Chr. D.S.* 1984, 531 ; *R.D.S.*, 1984, 420.
- 32 Selon les moments, les niveaux hiérarchiques, etc.
- 33 *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, op. cit., p. 21.
- 34 « Quel look, mon Salik ! » dans *Les Cahiers de La Fonderie*, n°15, décembre 1993, p. 42-46.
- 35 Homme d'affaires très fréquenté, notamment par le monde politique et cela malgré les nombreuses affaires douteuses ou sulfureuses qu'il traîne avec lui.
- 36 Voir le doc., *L'autogestion au féminin* de Marie-Thérèse Coenen qui a recueilli en 1992, le témoignage d'une participante de cette aventure, M^{me} D'Amore.
- 37 *Les Cahiers du GRIF* (nouvelle série), n°27, 1983, p. 79-123, repris par Persée.
- 38 *Chronique féministe*, n°31, mai-juin 1989, Université des Femmes. Voir aussi le récent article de Rose-Marie Laurent, « Les combats des infirmiers en regard de leur histoire » dans la revue *Santé conjugulée*, n°64, avril 2013 de la Fédération des maisons médicales. Pour l'analyse du secteur non-marchand voir l'article d'Étienne Arcq, dans *Dynamiques de la concertation sociale*, éd. CRISP, 2010.