



FEMMES ET SYNDICATS

Alice NUCCI

Historienne - Chargée de projets à l'Université des Femmes

Comment dans des structures syndicales, historiquement masculines, les attentes féministes peuvent-elles être rencontrées ? Suffit-il de mettre à disposition des outils de lutte contre les discriminations de genre ou est-il nécessaire de revoir la structure syndicale en profondeur pour faire des revendications féministes une composante à part entière ?

RAPPORT ENTRE FÉMINISME ET SYNDICAT

L'appartenance des femmes à la classe *des travailleurs* n'est pas une nouveauté. Les femmes ont toujours travaillé, mais lors de l'industrialisation cette main-d'œuvre était peu qualifiée, vulnérable et précaire. Bien que ce travail fût très répandu et nécessaire pour la survie de la classe ouvrière, la résistance syndicale - qui émane de l'émergence de la conscience de classe - voit le travail féminin comme l'incarnation la plus manifeste de l'exploitation capitaliste, au même titre que l'exploitation des enfants. Dans le monde syndical, la référence première était celle de l'ouvrier, le mineur, le métallurgiste, avec peu de reconnaissance et de visibilité pour le travail des femmes. D'ailleurs, les mouvements syndicaux plaidaient en faveur d'une sortie définitive des femmes des usines et d'un retour à leur rôle « naturel » au sein du foyer. Ce n'est que durant les *Trente glorieuses* (1945-1976) que la main-d'œuvre féminine est perçue comme concurrente à la main-d'œuvre masculine sur le marché de l'emploi. Les femmes se sont progressivement syndiquées partout en Europe et le thème de l'égalité a pris sa place dans les stratégies syndicales.

Grâce aux revendications féministes, le point de vue syndical sur les femmes prend une autre tournure. Aux origines les syndicats ne voulaient pas collaborer avec les mouvements féministes, considérés trop « bourgeois » et donc trop

éloignés des conditions ouvrières et de leurs attentes. Un reproche plutôt ironique au regard des origines sociales des auteurs tels que Marx et Engels auxquels se référaient entre autres les mouvements syndicaux...

Aux yeux des militantes féministes des années 1970, la société postindustrielle est construite sur un mode capitaliste et patriarcal. Elles renvoient la lutte des classes à la sphère privée et elles demandent aux syndicalistes de se sentir concernés par leurs revendications : tant dans leurs actions politiques que dans leur vie privée¹.

Pourtant, lorsque les femmes intègrent les syndicats, elles militent en tant qu'ouvrières et non en tant que d'individues sexuées, par souci d'unicité de classe. Ce n'est qu'après la longue grève des ouvrières de la FN Herstal en 1966, que les militantes imposent un Comité Femmes au sein du mouvement. Les militantes mettent sur pied un organe réunissant les délégué.e.s des sections régionales interprofessionnelles dont l'objet est l'expression de leurs attentes. Ces dernières sont ensuite validées ou non par les instances décisionnelles dont les femmes sont néanmoins largement absentes. Il faudra attendre la pression militante féministe pour en arriver à l'intégration des quotas de parité², qui aboutira en 2004 à la *Charte gender mainstreaming*³ : engagement solennel signé par les organisations syndicales pour intégrer l'égalité dans les structures

et le fonctionnement des mouvements syndicaux.

La parité prônée sur papier n'est malheureusement pas suffisante pour provoquer un changement de mentalités : il reste difficile de faire entendre des revendications féministes dans un cadre donné et dont les structures sont fondées sur un univers exclusivement masculin. Le manque de pouvoir décisionnel des Comités Femmes, qu'ils soient au niveau fédéral ou régional, reste d'actualité⁴. Ils exercent cependant un rapport de force interne constant : dans la participation à la définition de la ligne directive des syndicats, dans les revendications des axes de politiques prioritaires et dans l'évaluation des acquis d'une action sociale selon qu'on soit travailleur ou travailleuse.

Malgré tout, la représentation des femmes dans les organes décisionnels reste faible et l'insertion de celles-ci dans les organisations syndicales, pourtant tournées vers le changement social, reste difficile.

La structure historiquement masculine des mouvements syndicaux s'est forgée sur un fonctionnement qui favorise un comportement dit masculin. Les actions syndicales demandent une exposition physique et verbale : prendre la parole en public, garder le temps de parole en évitant de se faire couper, exprimer son opinion, exiger des réponses, affirmer ses revendications...

Est-ce à cause d'une non-conformité au

modèle militant masculin que les femmes font face à plus de difficultés d'ascension dans les organes décisionnels ?⁵ S'agit-il simplement d'une énième preuve de la socialisation différenciée entre hommes et femmes ?

Des initiatives sont prises pour lutter contre le sexisme au sein des mouvements syndicaux. Au mois de juin de cette année, le Congrès statutaire de la FGTB a proposé un code de conduite sur la tolérance zéro envers la violence, le harcèlement sexuel et le sexisme : « tous les membres, militants et travailleurs de la FGTB présents aux réunions, actions, événements et manifestations sont tenus de respecter ce code de conduite »⁶. On peut voir ce processus comme le début d'un processus plus long qui viserait à assurer une représentativité des femmes dans les organes de prise de décision et à intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les politiques syndicales.

SPÉCIFICITÉ DU TRAVAIL FÉMININ : PRIORITAIRES POUR LES SYNDICATS ?

Pour mesurer la place des femmes au sein des syndicats, il est indispensable de se concentrer sur la nature des emplois majoritairement féminins. Les fortes implantations syndicales correspondent encore et toujours aux grandes entreprises industrielles masculines⁷. Les femmes sont majoritaires dans des secteurs moins structurés d'un point de vue syndical⁸, avec des activités contractuelles plus faibles⁹ (restauration, commerce, aide aux personnes...).

Les luttes syndicales ont pour ambition de défendre l'ensemble de la classe travailleuse, mais il s'avère qu'ils se concentrent sur les secteurs où les hommes sont en majorité, rendant plus difficile des actions syndicales en faveur des femmes.

Certaines actions certes ont vu le jour telles que celles tenues dans le cadre du 8 mars et celles des travailleuses des titres de services ayant pour but de favoriser leur insertion dans le monde du travail : lutter contre la discrimination à l'emploi liée au « risque de la maternité », plus de flexibilité pour les femmes monoparentales, les coûts pour l'entreprise liés à la grossesse de la travailleuse, difficulté de retrouver son poste et ses responsabilités d'avant le congé puisque reprises par un.e remplaçant.e...¹⁰.

L'ampleur des violences sexistes et sexuelles auxquelles les femmes font face sur le lieu de travail reste encore trop importante en Belgique : 9 femmes sur 10 ont vécu des comportements sexistes sur le lieu de travail¹¹. L'étude de Jump souligne que rares sont les femmes qui adoptent un comportement actif face à des situations sexistes, et encore moins nombreuses sont celles qui se tournent vers les syndicats¹². Les syndicats ne ferment pas les yeux sur la spécificité de ces violences au travail. La FGTB propose le violentomètre¹³ pour aider les travailleuses à prendre conscience du cycle d'oppression qu'elles subissent. Une cellule de lutte contre les discriminations est à l'écoute des affilié.e.s pour recueillir leurs témoignages et les accompagner. Néanmoins la diffusion de ces outils ne semble pas répondre à ces objectifs puisque les travailleuses semblent les ignorer ou tout au moins ne pas les mobiliser.

Cependant, les organisations syndicales rencontrent des difficultés à intégrer les positions des féministes concernant le monde du travail et la conciliation vie professionnelle et vie privée. Hors du cadre de l'entreprise, les femmes effectuent un travail gratuit ignoré par le PIB puisqu'il ne comporte aucun échange monétaire, cette non-reconnaissance amène à son invisibilisation. Ce travail gratuit dépasse largement le travail domestique : les femmes reproduisent la « force de travail » et se chargent de leur santé et de leur éducation. La production et la reproduction de la force de travail ne sont pas reconnues comme étant une activité socioéconomique source d'accumulation de richesses. D'où la conception de ce travail comme étant une activité propre à la nature féminine : les femmes ne font qu'exercer un service personnel aux membres de la famille. Vision nécessaire pour justifier la gratuité et l'invisibilité de ce travail.

Les congés parentaux, le crédit-temps, les congés impérieux sont issus des revendications syndicales voulant démythifier ce travail gratuit. Ces congés ne s'adressent pas à un genre en particulier, et pourtant les hommes restent minoritaires à en prendre. S'ils s'y impliquaient, ils pourraient assumer davantage les charges liées au foyer et à l'éducation des enfants. Il est cependant illusoire de penser qu'à elles seules, ces modalités d'organisation du travail mèneraient à

une meilleure répartition des tâches du « care ». On constate d'ailleurs que, pour les rares hommes qui y font appel, c'est rarement la motivation principale.

Le congé de paternité reste bien inférieur à celui de maternité, ce qui est un frein à l'égalité. En outre, ce congé n'étant pas obligatoire, les pères exposent les pères à une série de risques : diminution de salaire, conflits avec l'employeur et/ou les collègues, difficultés à obtenir une promotion, licenciement... Ce sont pourtant ces risques auxquelles sont confrontées plus régulièrement les femmes sur le marché de l'emploi. Les syndicats ont un rôle crucial à jouer en la matière non seulement en informant les travailleurs, en particulier les hommes, mais surtout en luttant contre les stéréotypes sexistes qui continuent d'imprégner les congés de parentalité.

Dans une situation où la concertation sociale semble être la voix à emprunter pour proposer des alternatives, quelle collaboration les mouvements féministes et les mouvements syndicaux pourraient mettre en place pour diminuer le fossé qui persiste entre ce que les féministes rêvent comme projet et ce qui se réalise concrètement ? ■

- 1 C'est avec ces mêmes hommes que les féministes partageaient leur vie professionnelle et privée. https://www.revuepolitique.be/les-syndicats-seraient-ils-antifeministes-et-les-feministes-anti-syndicalistes/#_ftnref12
- 2 COENEN Marie-Thérèse, *Les syndicats seraient-ils antiféministes et les féministes, anti-syndicalistes ?* dans *Revue politique*, 29 mai 2018.
- 3 Texte intégral : https://igvm-iet.belgium.be/sites/default/files/downloads/charte_GM_dans_syndicats.pdf
- 4 *Texte d'hommage à Eliane Vogel-Polsky*, par les membres du Comité Femmes Eliane Vogel-Polski, mars 2020.
- 5 *Le sexe du militantisme*, s.dir. FILLIEULE Olivier et ROUX Patricia, p. 88.
- 6 Congrès statutaire FGTB 2 et 3 juin [2022], Code de conduite de la FGTB sur la tolérance zéro envers la violence, le harcèlement sexuel et le sexisme, à ajouter aux statuts de la FGTB, p. 2.

- 7 SILVERA Rachel, Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple des six pays européens, dans Femmes et syndicalisme, Vol. 19, n. 1, 2016, p. 52.
- 8 Comme des secteurs dont la mobilisation collective est plus difficile à mettre en place, collectivité qui permettraient de créer une convention regroupant les besoins des travailleuses ainsi que permettant un renforcement d'appartenance au secteur.
- 9 Contrats à durée indéterminée, emplois informels, etc.
- 10 Voir à ce sujet Grossesse au travail, Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination, étude réalisée par l'Institut de l'Egalité des femmes et des hommes, 2013.
- 11 Sexisme, bientôt fini ? Une étude menée par JUMP, Promoting gender equality, advancing the economy, 2016, p. 11.
- 12 Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, étude réalisée par l'Institut d'études opinion et marketing en France et à l'International, 2019, p. 7. https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analyse.pdf
- 13 <https://syndicatsmagazine.be/violentometre-sexisme-au-travail/>

BIBLIOGRAPHIE

ET POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE SUJET :

Association des jeunes chercheuses en études féministes, genre et sexualité : <https://efigies-ateliers.hypotheses.org/bibliographies/bibliographie-sur-les-feminismes>

CARTON Rachel, Le combat syndical est aussi féministe ! Déconstruire les stéréotypes de genre pour lutter contre les discriminations sexistes, homophobes et transphobes dans le monde du travail, CEPAG Mouvement d'éducation permanente – CCB centrale culturelle bruxelloise, décembre 2018 : https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/2018_-_cepag_-_etude_feminisme.pdf

Charte des syndicats belges représentatifs CGSLB – CSC – FGTB, Egalité des femmes et des hommes dans les syndicats, Gender mainstreaming dans les syndicats, Bruxelles, 23 septembre 2004 : https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5140-themas-en-doelgroepen-que-faisons-nous/5195-vrouwen-femmes/gender_charte.pdf?sfvrsnttc37087dc_4

COENEN Marie-Thérèse, Les syndicats seraient-ils antiféministes et les féministes, anti-syndicalistes ? dans Revue politique, 29 mai 2018 : <https://www.revuepolitique.be/les-syndicats-seraient-ils-antifeministes-et-les-feministes-anti-syndicalistes/>

Comité femmes Eliane Vogel-Polsky

Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs, Etude quantitative de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2010 :

https://igvm-iet.belgium.be/sites/default/files/downloads/47%20-%20Cong%C3%A9%20de%20paternit%C3%A9_publication_FR.pdf

Femmes et syndicats : une lente et difficile reconnaissance, Femmes Prévoyantes et Socialistes, 2017 : <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/11/Analyse2017-Femmes-et-Syndicats.pdf>

La Charte 'gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexion sur la pratique 2005-2007 : https://igvm-iet.belgium.be/sites/default/files/downloads/charte_GM_dans_syndicats.pdf

Le sexe du militantisme, s. dir. de FILLIEULE Olivier et ROUX Patricia, Sciences Po Les presses, 2009.

SILVERA Rachel, Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple des six pays européens dans Femmes et syndicalisme, Vol. 19, n. 1, 2016. : <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2006-v19-n1-rf1440/014063ar.pdf>

VIRAGE, Visualising and measuring the rôle of industrial relations in addressing gender equality : <https://www.ceps.eu/ceps-projects/virage/>

Grossesse au travail, Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination, étude réalisée par l'Institut de l'Egalité des femmes et des hommes, 2013.

Sexisme, bientôt fini ? Une étude menée par JUMP, Promoting gender equality, advancing the economy, 2016.