



FEMMES ET SYNDICATS : REPRÉSENTER LA DIVERSITÉ DU MONDE DU TRAVAIL

Yves MARTENS

Coordinateur du CSCE - Collectif Solidarité Contre l'Exclusion

Les femmes ont une place grandissante mais encore insuffisante dans les syndicats. Cette place a été conquise au long cours et se pencher sur cette histoire éclaire autant les enjeux d'hier que ceux de l'avenir.

En juillet 1973, la première note de Miette Pirard sur le « Service Féminin » de la CSC 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* ».¹

Le « Service Féminin » de la CSC, créé en 1947 mais qui s'est au début surtout développé en Flandre, s'appelle aujourd'hui les « Femmes CSC ». Sa responsable actuelle pour Bruxelles, Alicia Schmit, nous dit que « *S'il y a encore aujourd'hui des soucis dans la culture syndicale, dont celui de ne pas aller chercher les femmes de façon assez proactive, cela va de mieux en mieux chaque année, avec certes des réussites variables* ». Elle insiste que, si un groupe spécifique reste nécessaire, « *il ne faut pas mettre la responsabilité sur lui seul* » et que « *les enjeux d'égalité ne se limitent pas à ce que font les Femmes CSC. Mais il est clair que le groupe sert de moteur, de centre névralgique pour diffuser les bonnes pratiques.* »

UNE HISTOIRE QUI COMPTE

Alice Nucci (*Lire p. 52*) rappelle de nombreux éléments passés qui expliquent la progressive et lente intégration des revendications féministes dans celles des organisations syndicales. L'une des premières exigences des femmes fut, comme cela semble bien normal, que chacune et chacun reçoive un même salaire pour un même travail. Dès 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 mais à la sauvette, sans en référer au Parlement comme il se devait. Ne voulant pas « brusquer » les employeurs, le gouvernement n'adoptait d'ailleurs aucune mesure concrète pour en assurer l'application. L'article 119 du Traité de Rome en 1957, l'arrêté royal n°40 de 1967 sur le Travail des Femmes et la Directive 75/117/CEE du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, n'ont fait que renforcer cette exigence, restée longtemps en rade pourtant. Pour situer où l'on en était, une revendication syndicale « forte » était d'exiger que le salaire des

femmes soit au moins égal à... 80 % de celui des hommes. Il faut dire aussi que la CSC, faisant chorus au discours social chrétien plus large, conservait l'intention d'accorder aux femmes (ou à leur mari) des avantages de nature à les dissuader d'aller travailler. En décembre 1955, le ministre Troclet avait pris la décision de supprimer l'allocation de la mère au foyer. Pour éviter qu'elle ne puisse ressurgir sous un autre gouvernement, Troclet avait supprimé la possibilité de la rétablir par arrêté royal. Désormais, il faudrait donc passer par une loi. Ce qui n'empêcha pas la CSC d'avoir des velléités de demander sa réintroduction, ce qui a été vigoureusement combattu par les syndicalistes femmes. Comprendre le long combat de la revendication apparemment simple « *À travail égal, salaire égal* » permet de bien saisir les difficultés entre syndicats et féministes. En l'espèce, peut-on parler d'une « mésentente », d'un « malentendu » entre le Service Syndical Féminin et la CSC ou plutôt d'une sorte de surdité volontaire que Hedwige Peemans-Poullet appelle une « construction sociale de l'ignorance » ?

LE BOULEVERSEMENT DE 1966

Alice Nucci a rappelé l'impact de la fameuse grève de la F.N. qui avait duré douze semaines. C'est encore sous le coup de cette grève au retentissement national et international que la CSC or-

ganise, le 5 novembre 1966, un premier Congrès ordinaire qui déclare marquer un tournant dans les rapports entre le syndicat et ses affiliés. Le fait que les femmes représentent un « groupe spécifique » au sein du syndicat leur permet de faire entendre leur voix de manière précise et compétente, mais avec une acuité qui reste faible car elle est marginale, périphérique aux priorités d'action établies par des hommes représentant des secteurs masculins. La solution s'avère donc multimodale : les problèmes des travailleuses sont les mieux défendus par une combinaison de structures, à savoir un groupe spécifique certes, mais aussi des relations fortes avec les Fédérations et bien sûr les Centrales professionnelles (notamment pour gérer certains conflits explicites comme celui de la question du travail à temps partiel). S'il reste du chemin à parcourir aujourd'hui encore, Alicia Schmit, responsable des « Femmes CSC » pour Bruxelles, est optimiste, y compris en termes de représentation : « *Le dernier congrès a défini que, dans les centrales professionnelles, il fallait atteindre une représentativité des genres correspondant à leur représentativité dans le secteur et que, dans les fédérations interprofessionnelles, il fallait viser la parité entre femmes et hommes.* ». Elle souligne aussi que les services d'études sont de plus en plus sensibles à l'angle de genre dans leurs analyses.

UN PLAFOND DE VERRE ?

Une étude d'il y a cinq ans affirmait que « *en moyenne, à la FGTB comme à la CSC, la présence des femmes au sein des Congrès statutaires, instances suprêmes de décision, tourne autour des 20%. Si l'on considère les organes de gestion quotidienne, les bureaux et les secrétariats nationaux ou fédéraux, la présence féminine est d'environ 25%. Il n'y a pas si longtemps, elle dépassait à peine les 10%. On constate donc une évolution mais encore nettement insuffisante.* »² Et concernant les postes les plus visibles, la même étude rappelait que « *Depuis la Seconde guerre mondiale, seules deux femmes ont occupé le poste de Secrétaire fédérale de la FGTB, Mia De Vits (2002-2004) et Anne Demelenne (2006-2014). Il n'y a jamais eu de Présidente nationale ou fédérale. Pour la CSC, on trouve une seule femme comme Secrétaire nationale, Marie-Hélène Ska, en poste actuellement.* ». La volonté des syndicats de

garantir aux femmes la place qui leur revient semble avérée, conformément à la Charte du *gender mainstreaming* portant sur l'égalité des femmes et des hommes dans les syndicats adoptée en 2004. Et, si les changements prennent du temps, on ne peut nier que les choses s'accélèrent.

UNE MINORITÉ MAJORITAIRE ?

Le CRISP consacre une étude décennale à l'implantation syndicale et au taux de syndicalisation. Celle portant sur les années 2010-2020 est attendue pour bientôt. La précédente (période 2000-2010) montrait déjà que les femmes, en adéquation avec leur présence massive sur le marché du travail, représentaient déjà la majorité des affiliées des centrales CSC des employés et de celles des secteurs publics.³ Nous reviendrons sur les nouveaux chiffres dès qu'ils seront connus. La loi du nombre n'est pas tout mais cet élément s'ajoutant à l'évolution générale de la société et du monde du travail, aux engagements souscrits par les organisations syndicales, aux efforts qu'elles ont déjà fournis, on peut espérer que le long chemin vers l'égalité va continuer à s'accélérer.

Ceci afin de définitivement démentir ce que Hedwige Peemans-Poullet dit de l'époque où Miette Pirard (1973-1982) était confrontée à des dirigeants de la CSC qui déclaraient : « *Voilà ce que nous attendons du Service Syndical Féminin* », là où les représentantes des travailleuses précisaient continuellement « *ce qu'elles attendaient de leur syndicat* »... Car LEUR syndicat, c'est nécessairement une organisation dont l'égalité est une valeur essentielle. ■

1 Sauf indication contraire, toutes les références historiques de cet article sont issues de l'ouvrage de Hedwige Peemans-Poullet, « *Syndicalisme et Féminisme... Miette Pirard et le Service Syndical des Femmes* », qui sera publié prochainement par l'Université des Femmes. Ce livre jette un regard éclairant sur le long cheminement de la place des femmes et des revendications féministes dans les organisations syndicales, dont le présent article ne donnera qu'un aperçu trop succinct. En attendant la sortie de ce livre, voir <https://maitron.fr/spip.php?article218898>, la notice

PIRARD Marie- Henriette, dite Miette, épouse BAPAUME. par Hedwige Peemans-Poullet, version mise en ligne le 10 septembre 2019, dernière modification le 6 mai 2021.

2 Rosine Herlemont, « *Femmes et syndicats : une lente et difficile reconnaissance* », *Femmes prévoyantes socialistes*, 2017.

3 Faniel Jean et Kurt Vandaele. « *Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010)* », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2146-2147, no. 21-22, 2012, pp. 5-63. La FGTB ne ventilait malheureusement pas les affilié-e-s par genre.