

**Relations collectives dans  
le non marchand:  
Conclusion**

Síle O'Dorchai  
[sile.odorchai@ulb.ac.be](mailto:sile.odorchai@ulb.ac.be)  
02/650.42.55

ULB Conclusion: « Les organisations syndicales face à l'inégalité entre femmes et hommes »

---

**« Les organisations  
syndicales face à  
l'inégalité entre femmes et  
hommes »**

ÉDITO

# Pourquoi ce sujet pour clôturer le cours?

## Pour 2012, un peu de testostérone en plus

C'est ce qu'on peut souhaiter au gouvernement : un peu de testostérone. Un peu de courage politique. Un peu de vision d'avenir. Nous avons besoin, pour 2012 et les années à venir, de politiques publiques de futur, de croissance sociale. Et nous d'une société plus égalitaire et solidaire.

Orientations demandées au gouvernement ne nous semblent pas. Ce n'est pas un secret. Nous l'avons déjà dit. Nous le réaffirmons aujourd'hui après avoir analysé dans le détail l'accord gouvernemental (autrement dit le contrat social) de nos collègues politiques. C'est en effet toujours les plus faibles qui sont cités par les « économistes ». Alors que les responsables de la crise restent, en grande partie, hors d'analyse! L'empire libéral est tellement forte dans cet accord qu'on se demande vraiment s'il y avait un seul socialiste à la table de négociation. L'indication salariale a été saignée. Mais à quel prix ? Et les coups pour la dernière conditionneront. Il faut rester vigilant.

Et les institutions européennes ont une responsabilité à l'égard de l'Europe. À l'heure de plus en plus de citoyens abandonnés à leurs propres forces, nous nous souvenons de l'Europe. « De plus en plus de citoyens abandonnés à leurs propres forces ». Les institutions européennes qui encouragent désormais ouvertement ce démantèlement important du modèle social. Ce n'est pas soluble. L'Europe doit conduire un nouveau contrat social et économique avec ses citoyens. C'est une nécessité plus urgente que de s'empêcher de répondre à la demande, réelle, des marchés.

Même si le temps semblait dur, même si nous nous sommes un peu politiquement, il ne faut pas courber la tête. Nous serons toujours là pour défendre nos acquis et lutter contre la régression sociale que nous imposent l'Europe et le Gouvernement belge. Mais nous voulons aussi être présents en force de proposition. Certaines de nos revendications sur la régulation bancaire, sur la taxe Tobin sont en passe aujourd'hui d'être reprises. Certains responsables politiques, hier si éloignés voire hostiles, se rapprochent et dialogent un peu. Les discours doivent maintenant être subtils et secs, mais il est sûr que nous ne nous défilons pas toujours. Nous devons aussi nous mobiliser pour que nos autres revendications, l'absence d'une langue politique générale, l'absence d'un renforcement des services publics, apparaissent tout aussi logiques à nos yeux. Le temps changeant. Le combat continue car nos thèmes restent intacts.

Nous vous souhaitons à vous-même, à vos proches, la meilleure année 2012 qui soit, même si nous n'avons pas reçu le gouvernement qu'on aurait voulu !

Francois Willemeant, Secrétaire général de FURV-CCSP  
Alex Tardieu, Vice-président de la FGTB fédérale

# Pourquoi ce sujet pour clôturer le cours?

- Le secteur non marchand est un secteur très 'féminin'.
  - aide aux familles et aide aux personnes âgées: 97,8% de femmes
  - autres secteurs du non marchand: entre 58 et 83,8 % de femmes
  - entreprises de travail adapté: 37.9% de femmes
- **MAIS:** La plus grande part des postes à responsabilité sont réservés aux hommes.
- Dans le non marchand, 53,7% des travailleurs sont occupés à temps partiel contre 30,5% pour l'ensemble de la population active belge.

## **La place de l'égalité et du *gender mainstreaming* dans les structures syndicales : Bilan et perspectives**

- Le mouvement syndical a, au départ, largement ignoré les femmes et les mouvements féministes.
- La référence est l'ouvrier de métier, qualifié, le mineur, l'ouvrier de la métallurgie, sans aucune reconnaissance et visibilité des femmes au travail.

## **La place de l'égalité et du *gender mainstreaming* dans les structures syndicales : Bilan et perspectives**

- Différents facteurs justifient cette non-reconnaissance :
  - Tout d'abord, le travail féminin se devait d'être transitoire et non une fin en soi. Progressivement, on reconnaîtra aux femmes l'accès aux travaux de confection qui s'effectuent à domicile ou dans de petits ateliers, loin des lieux d'intervention du syndicalisme.
  - Le travail des femmes apparaît très vite comme une menace pour les ouvriers : les qualifications des femmes ne sont pas reconnues ce qui peut représenter un risque de concurrence sur les salaires.
  - Enfin, les syndicalistes cherchent à présenter l'ouvrier comme "propre, bien repassé, qui a un foyer bien tenu« → la place légitime et naturelle des femmes est à la maison

## **La place de l'égalité et du *gender mainstreaming* dans les structures syndicales : Bilan et perspectives**

- Progressivement, le travail des femmes et leur place dans les syndicats vont être reconnus → Faut-il constituer des syndicats spécifiques aux femmes, ou au contraire les intégrer dans les structures masculines ? mixité plutôt qu'autonomie.

## ***De la syndicalisation des femmes...***

- La CES évalue à 40% la part des femmes syndiquées en Europe et constate de fortes disparités selon les pays, de l'ordre de un à sept.
- L'enquête MSU qui a porté sur DK, BE, FR, NL, IT et AT confirme cette tendance générale, la part des femmes syndiquées varie entre 18 et 50%.
- Au DK, en BE (CSC), en IT (CGIL) et en FR (CFDT), la part des femmes syndiquées est élevée, proche de la parité mais pour des raisons différentes:
  - DK: l'environnement socio-économique incite les femmes à être syndiquées
  - BE: le taux de syndicalisation général est élevé
  - CFDT (France): la CFDT a une base syndicale plus tertiaire
  - IT: la sensibilité de la CGIL aux questions de genre et l'introduction de quotas et d'une norme anti-discriminatoire dans ses structures.

## ***De la syndicalisation des femmes...***

- Pour les autres confédérations (AT, NL et CGT France): la faible syndicalisation des femmes s'explique par le taux de syndicalisation général et par la nature des emplois féminins.
- C'est précisément dans les maillons faibles de l'activité syndicale que de nombreuses femmes exercent leur activité professionnelle.
- A contrario, le développement de l'emploi public féminin (éducation, administration, santé) constitue de nouveaux points d'appui pour les syndicats (Pays-Bas notamment).
- Les femmes sont aussi plus souvent que les hommes exclues du marché du travail, que ce soit dans l'inactivité ou le chômage.

## ***... à leur participation aux directions syndicales***

- Décalage persistant entre taux de syndicalisation des femmes et participation aux instances de direction syndicales
  - La part des femmes déléguées aux congrès est autour de 30% (environ 20% en AT, NL et BE, supérieur à 30% pour la CGIL (IT), FO (FR) et la FTF (DK).
  - DK et NL: un tiers de femmes dans les comités exécutifs; Ailleurs on est proche d'un quart de femmes, voire en dessous de 20%; la moyenne européenne est de 25%.
  - Au sein des comités de direction : moyenne européenne de 32% de femmes.
  - Pays du projet MSU: certaines confédérations ont adopté la parité (CGIL en Italie ; CGT en France), tandis que d'autres n'ont aucune femme dans cette instance dirigeante (CGSLB en Belgique) ou seulement 10% (CSC en Belgique). Mais leur part croît.

## ... à leur participation aux directions syndicales

Organisations syndicales	Taux de syndicalisation général	Part des femmes syndiquées 2000	Part des femmes actives	Part des déléguées au congrès en %		Part des femmes dans les comités exécutifs des confédérations en %			Part des femmes dans les comités de direction ou bureaux journaliers des confédérations		
				1993	2002	1993	2002	2002 chiffres absolus	1993	2002	2002 chiffres absolus
FGTB	69.2	40.3	42.5			7	27.5	11/40	20	29	2/7
CSC		47.6			18		8.5	3/35	13	11	1/9
CGSLB		39			21		14	3/21		0	0/8

## Les obstacles et les leviers d'une démarche de gender mainstreaming

- Le gender mainstreaming ou plutôt « l'approche intégrée de l'égalité » dans le syndicalisme, est encore loin d'être un processus réellement mis en œuvre par les organisations syndicales.
- C. Rogerat (1995): « en fait, il s'agissait (dans les années 60-70), d'inclure les femmes dans le syndicalisme, de les assimiler sur la base du modèle dominant ».
- L'approche du gender mainstreaming est totalement différente et nouvelle, puisqu'il s'agit d'une double stratégie : maintenir des actions spécifiques, tout en développant dans l'ensemble des pratiques syndicales, une approche transversale du genre,

## ***Les obstacles et les leviers d'une démarche de gender mainstreaming***

- Deux volets indissociables :
  - La place des femmes dans les structures syndicales, leur représentativité, est un passage incontournable.
  - Une intégration de la question de l'égalité et de la perspective du genre dans l'ensemble des stratégies et pratiques syndicales
- Confédérations nationales: progrès lent ↔ sur le plan européen (CES): progrès plus importants

## ***Les obstacles et les leviers d'une démarche de gender mainstreaming***

- 1992: le Comité femmes de la CES a introduit le gender mainstreaming en référence au 3<sup>e</sup> Programme d'action de la Commission sur l'égalité des chances
- Depuis cette initiative, une conférence sur les femmes est organisée avant chaque congrès (tous les quatre ans).
- Les statuts de la Confédération ont été amendés pour que le Comité femmes soit représenté dans chaque structure de décision (Congrès, Comité exécutif, Comité d'organisation et certains comités permanents).
- MAIS: pas ou peu d'écho au sein des confédérations nationales: peu d'applications réelles même si le principe général a été introduit.

## ***Les obstacles et les leviers d'une démarche de gender mainstreaming***

- Les freins sont multiples, objectifs et/ou stratégiques.
- 3 dimensions déterminantes pour la mise en œuvre du gender mainstreaming:
  1. La barrière linguistique
  2. Le contexte législatif propre à chaque pays : A partir de la place de la négociation collective de chaque pays, on voit apparaître un type d'articulation entre égalité des chances et négociation: deux logiques:
    - L'égalité des chances n'est pas un enjeu véritable de négociation et reste à un niveau plutôt symbolique. La loi sur l'égalité est considérée comme suffisante (France, Italie, Belgique).
    - Dans les pays nordiques, et en partie en Autriche et aux Pays-Bas, l'égalité des chances est intégrée à la négociation et fait partie des responsabilités syndicales.

## ***Les obstacles et les leviers d'une démarche de gender mainstreaming***

3. Le mode de fonctionnement interne des syndicats et la dimension culturelle observée à travers les comportements et parcours individuels des militantes et militants.
  - modèle "du militant masculin« : forte disponibilité, exigences de mobilité, ...
    - L'exigence de "disponibilité totale" s'explique en partie par la pratique du cumul des mandats.
    - Le cumul des fonctions s'explique parfois par la faiblesse des effectifs militants et des droits syndicaux
  - les critères de recrutement des responsables relèvent encore bien souvent de réseaux de cooptation fermés.
- Ce constat général doit être nuancé selon les pays et les organisations.

## ***Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?***

- Actions positives:
  - la mise en œuvre de Conférences femmes ;
  - la création de Comités femmes, de Commissions de l'égalité, de départements femmes ou la désignation de responsables des questions d'égalité ;
  - l'établissement de quotas, de sièges réservés, la garantie de la proportionnalité ;
  - l'existence de nouvelles approches dans la conduite des affaires syndicales ;
  - l'éducation des femmes à l'exercice des responsabilités.

## ***Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?***

- Actions de formation et de sensibilisation sont privilégiées par les confédérations, puis l'utilisation de statistiques et de recherches, enfin, l'adoption de sièges réservés, de quotas et le lancement de campagnes ...
- Seule une minorité de confédérations: une politique d'aménagement des horaires et des mesures facilitant la syndicalisation des femmes (accueil des enfants par exemple).
- Toutes les confédérations: une structure spécifique chargée des questions d'égalité, rattachée aux directions confédérales, disposant d'un budget propre et parfois d'un droit de vote.
- La désignation d'un responsable "égalité" est également fréquente.
- La question des quotas est désormais controversée.

### ***Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?***

- Parmi l'ensemble des outils disponibles, le plus visible consiste à favoriser, par une politique volontariste, la place des femmes dans les instances de direction. L'existence d'une "masse critique" de femmes, estimée autour d'un tiers des effectifs, a été relevée dans de nombreux rapports européens, comme un passage obligé en vue d'une meilleure intégration du genre.
- En Belgique, les quotas ou les mécanismes de parité ne sont pas appliqués, ni lors des élections sociales, ni lors de la composition des structures syndicales.

### ***Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?***

- Tous ces efforts réalisés en matière de représentativité se repèrent davantage au plan interprofessionnel que sur le plan des fédérations : les freins à la juste représentation des femmes en fonction des fédérations sont encore importants.
- En Belgique, au niveau de la FGTB et de la CSC, on identifie des structures d'encadrement pour une politique d'égalité des chances, mais ces structures ne sont pas disponibles dans toutes les fédérations professionnelles et régionales.

## **Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?**

- Au-delà de la représentativité des femmes, une véritable démarche de gender mainstreaming suppose que l'ensemble des pratiques et stratégies syndicales intègrent une perspective de l'égalité de genre, au plan de l'action, des revendications, et des négociations → pose problème
- En Belgique, dans le cadre des Accords Interprofessionnels, on porte une attention à la problématique de l'égalité de genre (formation, égalité de salaires, articulation vie familiale et professionnelle), mais cette attention est loin d'être systématique. (dépend de la une volonté ministérielle, de la conjoncture, ...)
- Toutefois, les thèmes revendicatifs ont tendance à s'élargir, évolution liée à une meilleure intégration de revendications initialement "féministes".

## **Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?**

- La volonté d'assouplir le mode de fonctionnement interne et les structures syndicales se manifeste dans de nombreux pays.
- Ces transformations, souvent encore à l'état de réflexion, ne visent pas toujours directement l'égalité de genre, mais ont souvent des effets indirects sur la question.
- La formation syndicale est un outil incontournable qui joue un rôle incontestable de transversalité et d'intégration MAIS:
  - sous-représentation des femmes (environ 20% de femmes syndiquées y participent par exemple en Belgique)
  - le thème de l'égalité est loin d'être abordé dans tous les cursus de formation (France, Autriche, Belgique)

## ***Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?***

- Confédération européenne des syndicats: "plan en faveur de l'égalité" pour visibiliser les efforts entrepris et engager l'ensemble des organisations et procéder à une évaluation régulière.
- Par ailleurs, les outils de communications traditionnels (presse) ou plus innovants (internet) ont sans aucun doute un rôle incontestable de support au gender mainstreaming
- conférences, forums réguliers, mobilisations à l'occasion de la journée internationale des femmes, participation à des manifestations de femmes, rencontres intersyndicales...
- Lorsque l'on quitte le niveau interprofessionnel, on note que les situations au sein de chaque fédération professionnelle sont très diversifiées selon les traditions syndicales, la situation économique, la place des femmes ...