

**La Charte
'Gendermainstreaming dans les syndicats'
un catalysateur de la politique syndicale belge
en matière de genre**

Réflexions sur la pratique
2005-2007

**La Charte
'Gendermainstreaming dans les syndicats'
un catalysateur de la politique syndicale belge
en matière de genre**

**Réflexions sur la pratique
2005-2007**

Saskia Ravesloot & Maxime Stroobant (éds.)

**Co-auteurs: Patricia Biard, Giuseppina Desimone, Annemie Pernot,
Sabine Slegers, Gitta Vanpeborgh, Sandra Vercammen**



Institut Interuniversitaire pour l'Etude du Travail - IISA asbl
Loco Vrije Universiteit Brussel

Avec l'appui de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Couverture: Frisco, Oostende
Mise en page: Stipontwerpt, Antwerpen
Imprimé par: DCL Print & Sign, Zelzate

© 2008 Uitgeverij VUBPRESS
VUBPRESS est un fonds de ASP sa
(Academic and Scientific Publishers sa)
Galerie Ravenstein 28
B-1000 Bruxelles
Tel. 0032 (0)2 289 26 50
Fax 0032 (0)2 289 26 59
info@vubpress.be
www.vubpress.be

ISBN 978 90 5487 461 4
NUR 756
Dépôt légal D/2008/11.161/005

Tous droits réservés. Aucun extrait de cet ouvrage ne peut être reproduit, ni saisi dans une banque de données, ni communiqué au public, sous quelque forme que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, film ou autre, sans le consentement écrit et préalable de l'éditeur.

Table des matières

Auteurs	9
Préface (S. Ravesloot, M. Stroobant)	13
La Charte Gendermainstreaming (Luc Cortebeeck)	15
La Charte, le nouveau fil rouge (Rudy De Leeuw)	17
La Charte Gendermainstreaming (Jan Vercaamst)	19
01 Introduction (S. Ravesloot, M. Stroobant)	21
02 Un regard critique sur la Charte Gendermainstreaming (S. Ravesloot)	25
2.1. Pour qui souhaitons-nous réaliser l'égalité?	25
2.2. Une 'Charte', est-ce un instrument approprié?	28
2.3. La signification de gendermainstreaming	31
2.4. Gendermainstreaming, une question de la volonté politique	33
03 Le genre et le dialogue social, soutien de l'Europe (A. Pernet)	37
3.1. Introduction et situation	37
3.2. Gendermainstreaming dans la politique de la CE	38
3.3. Possibilités de financement	41
3.4. Le dialogue social européen	42
3.5. Conclusion	43
04 Quels défis pour les syndicats? (S. Ravesloot)	45
4.1. Plus d'un défi pour le futur	45
4.2. Élimination des discriminations et des inégalités	46
4.3. Élimination des stéréotypes	48
4.4. Un engagement vers le futur	49

05 Historique de la Charte syndicale (S. Ravesloot)	51
5.1. Une étude comparative européenne comme ‘eye-opener’	51
5.2. Inégalités et discriminations	53
5.3. L’amorce d’une Charte syndicale	54
5.4. Discussions du projet de texte	55
5.5. Points de départ pour les discussions	56
5.6. Approbation de la Charte Gendermainstreaming	59
06 Le contenu matériel de la Charte Gendermainstreaming (M. Stroobant)	61
6.1. Nouvelles voies vers l’égalité des femmes et des hommes	61
6.2. Attitude d’ouverture et de tolérance	64
6.3. Approbation de la Charte	66
6.4. Dispositions de la Charte portant sur le contenu	66
6.5. Le principe de gendermainstreaming sous conditions	72
6.6. But de la Charte	73
6.7. Conclusion générale	76
07 Gendermainstreaming à la CSC (S. Vercammen, P. Biard)	79
7.1. Le renforcement de l’engagement pour l’égalité	79
7.2. L’ensemble de la CSC derrière l’action pour l’égalité des chances h/f	80
7.3. L’importance de la Charte pour la CSC	81
7.4. Les initiatives depuis le Congrès de la CSC en 2002	83
7.5. Bonnes pratiques dans les fédérations et les centrales	87
7.6. Journée pour le salaire égal et les entreprises respectueuses de la famille	88
7.7. Conclusions	90
08 Initiatives de la FGTB (G. Vanpeborgh, G. Desimone)	91
8.1. Un nouveau chapitre dans la politique de l’égalité de la FGTB	91
8.2. La politique de l’égalité pour les femmes et les hommes	92
8.3. Inventaire des principales initiatives prises	98
8.4. Quelques initiatives interprofessionnelles	101
8.5. Initiatives des centrales professionnelles	104
8.6. Conclusions	104

09 Initiatives de la CGSLB (S. Slegers)	107
9.1. Deux ans après la Charte	107
9.2. Jusqu'à la Charte ...	107
9.3. La Charte	108
9.4. Initiatives complémentaires après la Charte	109
9.5. Femme et Syndicat au sein de la CGSLB	113
9.6. Et puis une femme au top!	115
9.7. Gendermainstreaming intégré dans les statuts	115
9.8. Memorandum pour le gouvernement fédéral 2007	116
9.9. La Confédération européenne des syndicats	116
9.10. Et après ... ?	117
10 Conclusions (S. Ravesloot, M. Stroobant)	119

Auteurs

Patricia BIARD

Patricia Biard travaille depuis 1992 pour la Fédération de Bruxelles des Syndicats Chrétiens. Pendant treize ans, elle s'est engagée comme militante responsable de l'Action Femmes de même que de l'Action demandeurs d'emploi. En 2005, elle rejoint l'ACV/CSC nationale en tant que responsable de l'Action Femmes de la CSC nationale.

En collaboration avec sa collègue néerlandophone, Patricia Biard s'occupe de la question de l'intégration, de l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux de l'action syndicale. Avec sa collègue, elle organise l'enseignement et la formation continue permettant ainsi à l'Action Femmes CSC/ACV d'acquérir une grande expertise en matière de discriminations et d'inégalités de genre. Ainsi la CSC acquerra une connaissance plus grande en matière d'instruments à combattre les inégalités tant indirectes que directes.

De même que sa collègue néerlandophone, Patricia Biard est membre du Comité National de la ACV/CSC. Elle représente également la CSC au Conseil Wallon de l'Égalité des Hommes et des Femmes de même qu'au Comité des Femmes de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

Giuseppina DESIMONE

Giuseppina Desimone débute sa carrière professionnelle au service d'études de la Centrale des Métallurgistes à la FGTB comme conseillère économique. Dans le cadre de ses fonctions, elle a suivi de près l'industrie du métal tant au niveau national, à l'occasion des négociations sectorielles, qu'au niveau européen. En même temps, elle s'est occupée de la coordination de la Commission Femmes de la CMB.

Depuis 2006, Giuseppina Desimone travaille à la FGTB nationale comme responsable francophone des questions du genre. La Cellule Gendermainstreaming a pour mission de mener à bien l'exécution et le suivi du procès de gendermainstreaming tant au sein des structures syndicales qu'au niveau de la politique extérieure.

Annemie PERNOT

Annemie Pernot est juriste de formation (K.U.Leuven 1971). Comme collaboratrice académique du Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U.Leuven), elle a effectué des travaux de recherche dans le domaine des conditions et des circonstances de travail. En 1990, elle devint conciliateur social au SPF de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale. De 1990 à 1993, elle a été présidente de la Commission d'avis pour le travail des femmes. Depuis lors, elle est de façon ininterrompue membre du Conseil pour l'égalité des chances pour les hommes et les femmes.

Depuis 1995, elle est détachée à la Délégation Permanente Belge auprès de l'Union Européenne où elle suit pour la Belgique les dossiers de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité de traitement des femmes et des hommes.

Saskia RAVESLOOT

La carrière de Saskia Ravesloot se développe sur deux terrains. Son activité professionnelle se situe sur le terrain de la coopération technique et au niveau de la recherche scientifique. Elle est sociologue et experte de genre. En tant que présidente du groupe de travail, elle était étroitement concernée par la Charte Gendermainstreaming. Elle a également pu réaliser la signature par les partis politiques belges d'une Charte pour l'égalité des femmes et des hommes. A l'heure actuelle, elle finalise sa thèse de doctorat sur la politique de genre des organisations syndicales en Belgique.

Sabine SLEGERS

Sabine Slegers est la première secrétaire nationale féminine de la CGSLB. Elle considère que la concertation et la collaboration entre collègues et entre représentants syndicaux sont indispensables. Concertation avec les concernés d'une part, mais la responsabilité pour décider d'autre part, est pour elle le fil rouge pour un fonctionnement optimal au sein de sa nouvelle fonction. Sabine Slegers est licenciée en droit. Elle a travaillé depuis 1992 à la CGSLB comme conseillère juridique. Elle a dans ses compétences la problématique du genre. En cette qualité, elle est membre du Conseil pour l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Elle est aussi membre du Conseil d'Administration du Conseil des femmes néerlandophones. Elle a collaboré pour la CGSLB au projet européen MSU et elle a joué un rôle important dans l'adoption par les syndicats de la Charte Gendermainstreaming.

Maxime STROOBANT

Maxime Stroobant a derrière lui d'une part une carrière de professeur ordinaire à la Vrije Universiteit Brussel et d'autre part une carrière d'homme politique au niveau tant local que national. Comme professeur, il a travaillé dans le domaine du droit du travail et surtout dans le domaine du droit social collectif. Son travail scientifique témoigne de son engagement social en faveur de l'émancipation des travailleurs. Comme sénateur, il est connu surtout comme initiateur et comme moteur de l'introduction de l'art. 23 concernant les droits sociaux dans la Constitution belge. Il a également joué un rôle important dans la rédaction dans les années 90 de la législation protectrice des représentants du personnel dans les organes sociaux de l'entreprise. Il a également contribué à l'adoption de la Charte de l'assuré social et il a joué un rôle important dans l'élaboration de la Charte Gendermainstreaming et le projet européen UE-MSU-recherche. Maxime Stroobant est aujourd'hui émérite et s'engage principalement pour la solidarité entre les communautés.

Gitta VANPEBORGH

Depuis 1993, Gitta Vanpeborgh était conseillère au Service Entreprise de la FGTB fédérale. Elle était responsable du suivi des aspects sociaux de la réglementation de même que du fonctionnement pratique des conseils d'entreprise (gestion du personnel, emploi, organisation du travail, évaluation des fonctions, formation et éducation, plans de l'égalité de chances ...). Elle a été responsable pour la préparation et le suivi des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans. Pendant tout ce temps, elle s'est engagée pour le suivi et la conduite de la politique syndicale de l'égalité des femmes et des hommes.

Depuis 2004, elle a été désignée à temps plein comme responsable de la réalisation et du suivi du processus gendermainstreaming en exécution de la signature de la Charte. Dans ce cadre, elle dirige actuellement les activités concernant l'égalité des femmes et des hommes, tant au niveau politique, qu'à l'intérieur de l'organisation. Au niveau européen, elle est membre de la Commission Femmes de la CES. A travers cette fonction, elle est étroitement concernée par la concertation sociale européenne. Elle a participé activement au projet européen 'Gendermainstreaming et les syndicats' (UE-MSU-recherche) et en tant que membre du groupe de travail, elle a joué un rôle important dans l'adoption d'une charte tant au niveau de la Belgique qu'au niveau européen.

Sandra VERCAMMEN

Sandra Vercammen travaille à la ACV depuis 1993. A Anvers, elle était chargée de la formation régionale et locale des militants syndicaux. Depuis 1996, elle est affectée à la ACV confédérale. Elle a comme mission, de commun accord avec sa collègue francophone, d'introduire la dimension du genre dans toutes les composantes de la gestion syndicale. Concrètement, elle assume les responsabilités suivantes. Elle est d'abord la responsable nationale de l'action des femmes du côté néerlandophone et elle assure la coordination du dossier du congrès 'Femmes et égalités des chances à la ACV'. Elle traduit sur le terrain le thème du "travail, famille et soins" et elle est responsable pour tous les autres dossiers sur l'égalité des chances.

Sandra Vercammen est, au même titre que sa collègue francophone, membre du Comité National de la ACV. Elle siège également au Conseil des femmes néerlandophones et au Conseil pour l'égalité des chances des hommes et des femmes. Au niveau international, elle suit de près le fonctionnement de la Commission Femmes de la Confédération Internationale des Syndicats. Elle a été associée de près au projet européen (UE-MSU-recherche) et à ce titre, elle a contribué fortement à l'élaboration de la Charte Gendermainstreaming.

Préface

Saskia Ravesloot, Maxime Stroobant

L'approbation de la Charte Gendermainstreaming en 2004 par les trois syndicats belges représentatifs figure encore au rang des moments-clés de la politique de genre dans le mouvement syndical. Il s'agit également d'un moment important dans la modernisation de notre économie.

Les organisations syndicales souhaitaient actualiser leur politique de genre, en tenant compte des différentes conceptions concernant la place des femmes et des hommes dans le débat social. Après la transformation d'une politique axée sur le refus de toute discrimination sexuelle en une politique de genre, le principe de gendermainstreaming a été accepté. Le mouvement syndical n'est cependant pas encore vraiment préparé à son opérationnalisation, à cause, entre autres, de l'ancrage encore superficiel du concept dans le contexte social.

Plus fragmentée, la politique de genre menée jusqu'à présent s'est, entre-temps, davantage imposée. Il s'agit d'une politique positive mais moins novatrice que ce qu'on aurait pu espérer de la part d'un syndicalisme progressiste. Le travail syndical traditionnel et général requiert toujours trop d'attention. L'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux ne figure toujours pas parmi les préoccupations permanentes.

Le principe de gendermainstreaming doit y contribuer, car, au sein de l'économie, l'impact de la culture sociale générale concernant la place de la femme et de l'homme demeure prépondérant. La femme se voit le plus souvent désigner responsable de la famille et l'homme se charge, au contraire, de la responsabilité politique. Le 20^e siècle y a probablement apporté d'importants changements mais la tâche reste immense.

Le concept de gendermainstreaming est encore peu connu des différentes instances syndicales. En outre, la notion que l'on a des mécanismes nécessaires à l'application du gendermainstreaming est souvent insuffisante. Il s'agit là d'une nécessité, étant donné que la préoccupation au sujet des genres fera pour ainsi dire partie du comportement quotidien. Le législateur belge, précédé

ici par le mouvement féministe et par les organisations internationales, y travaille, et cela au moins depuis les années 90. Les organisations syndicales tentent également de cerner le problème en sollicitant, à cet effet, le soutien du gouvernement mais tout en voulant, dans le même temps, décider de façon autonome des priorités de leur politique de genre et des mesures qu'elles préconisent pour réaliser plus d'égalité. Les syndicats poursuivent une double piste dans les politiques qu'ils mènent. D'une part, ils promeuvent leur politique traditionnelle fragmentée et, d'autre part, ils explorent des formes d'organisation et des procédures qui intègrent le principe de gendermainstreaming. Dans cette dernière perspective, ils procèdent à la sensibilisation et à la formation de leurs affiliés. Non seulement, cela place la notion de gendermainstreaming au rang de principe politique mais cela impose également une série d'obligations qui doivent permettre son exécution.

Les syndicats ne se limitent heureusement pas à appliquer la Charte via leurs propres structures internes. Bien que les inégalités de genre syndicales soient liées de façon fonctionnelle dans une importante mesure à l'action syndicale traditionnelle –et logiquement la politique syndicale doit orienter ses priorités vers celle-ci- les trois fédérations interprofessionnelles font également appel à un apport externe. Celui-ci consiste en premier lieu dans l'élaboration d'une collaboration intersyndicale et dans la mise en œuvre d'un dialogue au sujet de la problématique de genre dans le respect de l'autonomie de chacun. D'autre part, on s'attend également à des contributions du monde académique et féministe.

Cette étude s'inscrit dans cette collaboration externe, mais elle n'a pas l'ambition d'être une recherche scientifique approfondie. Elle constitue plutôt un document de travail qui réunit les expériences des trois syndicats en matière de gendermainstreaming.

Cette contribution s'ajoute à une précédente publication relative aux conditions de mise en place de la Charte. Ces deux publications doivent être considérées dans une perspective de sensibilisation et pour l'opérationnalisation de la Charte Gendermainstreaming.

L'ambition de cette contribution est, comme précédemment mentionné, limitée. Les présidents des trois organisations syndicales représentatives, qui soutiennent entièrement le processus de gendermainstreaming, ont tenu à nous livrer leurs réflexions en écrivant l'introduction de cette étude.

La Charte Gendermainstreaming

Luc Cortebeek – Président de la CSC

D'un point de vue légal, l'égalité des femmes et des hommes ne constitue plus un problème. Tout comme les garçons, les filles ont accès à l'enseignement. D'après la loi, les femmes et les hommes occupant des fonctions équivalentes doivent avoir des revenus identiques. Toutefois, dans la pratique, cette égalité est sur bon nombre de points un leurre. En tant que syndicat, il est de notre responsabilité de faire respecter l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

L'existence de discriminations et d'inégalités sur le lieu de travail n'est pas seulement révélée par des études. Nos propres militants et permanents y sont confrontés sur le terrain et tentent d'y apporter une réponse syndicale. Aujourd'hui, leur travail est davantage visible et mis en exergue. Pourquoi? Parce qu'au sein de la CSC, nous développons en la matière un travail systématique et récurrent. Nous avons concrétisé les engagements des Congrès successifs dans un cadre d'action: approche méthodique, action coordonnée, stimulation des fédérations et des centrales et rapport annuel.

L'inégalité d'aujourd'hui se cristallise autour des différences entre les carrières des hommes et celles des femmes. L'écart salarial est un écart de carrière. Ce sont essentiellement les femmes qui adaptent leur temps de travail afin de s'occuper du ménage, de la famille. Les hommes ne vont travailler moins qu'à la fin de leur carrière, afin de terminer en douceur. Toute personne interrompant (totalement ou partiellement) le travail pour se consacrer à des tâches familiales ne peut pas être pénalisée. La flexibilisation croissante touche également les femmes, mais d'une autre manière que les hommes. Bon nombre de travailleuses sont actives dans des secteurs à bas salaire où les contrats successifs à durée déterminée et les petits contrats à temps partiel sont la règle. Les opportunités de suivre une formation et d'évoluer vers des contrats fixes et à temps plein sont peu nombreuses. Par ailleurs, la partie inexplicable de l'écart salarial nous inquiète aussi. Qu'elles soient directes ou indirectes, nous ne pouvons pas accepter les discriminations fondées sur le sexe.

Bien que le concept "gendermainstreaming" ou intégration de la dimension du genre nous livre un contenu et une méthode de travail particulièrement riches, il perce difficilement dans le milieu syndical. La formation syndicale d'une part et la (signature de la) Charte sur le Gendermainstreaming d'autre part ont permis de faire évoluer les choses. Il s'agit là d'un mérite important de la Charte. Celle-ci fait référence à la définition du Conseil de l'Europe : veiller, lors de chaque forum de prise de décision ou de négociation, à accorder une attention systématique à l'impact de chaque option de politique sur les hommes et les femmes. Au sein du syndicat, l'égalité des chances va en effet beaucoup plus loin que des chiffres et des équilibres. Il s'agit également de la manière dont le syndicat travaille, des différentes qualités des militants, des priorités de l'agenda syndical des négociations.

Les défis que nous nous sommes engagés à relever dans la Charte et lors de nos Congrès successifs sont des défis que la CSC prend au sérieux.

Luc Cortebeek

Président de la CSC

La Charte, le nouveau fil rouge

Rudy De Leeuw – Président de la FGTB

Le 23 septembre 2004, la FGTB signait la Charte sur le Gendermainstreaming, s'engageant ainsi à supprimer sur le plan interne la sous-représentation des femmes dans les structures syndicales, à développer une plus grande sensibilité à la dimension de genre et à consacrer une attention plus importante à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses initiatives et ses actions.

La signature de la Charte est incontestablement le mérite de mon prédécesseur, André Mordant, président de la FGTB à l'époque.

Il estimait que la Charte devait devenir un nouveau fil rouge pour la FGTB. Il était en effet convaincu que l'objectif d'une plus grande sensibilité à la problématique de genre chez les hommes et les femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas seulement une mission essentielle de la FGTB, mais que sa réalisation profiterait finalement à l'ensemble des travailleurs, femmes et hommes. La Charte devait nous aider à faire accepter davantage les valeurs «féminines», à réaliser une véritable démocratie sociale et à tendre vers un monde (du travail) plus humain.

Au moment de la signature, il était difficile d'évaluer l'impact de cet engagement. Aujourd'hui, nous sommes en mesure de faire cette évaluation. Qui plus est, nous pouvons présenter un bilan positif, même s'il y a encore beaucoup de pain sur la planche.

Ces trois dernières années, nous nous sommes efforcés de concrétiser les engagements contractés dans la Charte. Tant sur le plan externe (niveau politique) qu'interne (structure / culture d'entreprise propres), nous avons entrepris des actions aux différents niveaux politiques et dans les différentes instances de la FGTB. Je cite à titre d'exemple le congrès de la FGTB fédérale de 2006, notre journée annuelle de l'égalité des salaires H/F, l'accord interprofessionnel 2007-2008 et toutes les initiatives déployées dans les différentes articulations de la FGTB au cours des trois dernières années.

Bien sûr, tout ne s'est pas déroulé comme nous le souhaitions ni selon le rythme prévu. Nous nous sommes heurtés à des résistances et des problèmes, bien compréhensibles en réalité :

- La notion de genre et le principe du mainstreaming étaient et restent nouveaux pour nombre de nos collaborateurs et de nos membres.
- L'application du gendermainstreaming et l'utilisation de l'optique de genre demeurent un processus d'apprentissage difficile.
- Tout le monde n'était/n'est pas convaincu de la nécessité et de la plus-value de cette nouvelle approche dans notre organisation, surtout parce que la réalisation de l'égalité (équivalence) des genres implique une remise en question de rapports, de conceptions, de structures politiques et d'acquis qui sont le résultat d'une évolution historique.
- La décentralisation de notre organisation – inhérente à une structure démocratique – et le fait que les différentes articulations de la FGTB connaissent des réalités et des vitesses différentes et développent en toute logique des opinions différentes font qu'il est difficile de suivre un seul et unique trajet dans le cadre du gendermainstreaming.

Les problèmes et les résistances internes ne nous ont cependant pas empêchés d'avancer lentement mais sûrement et nous sommes fermement décidés à continuer sur notre lancée. Dans deux ans – à l'occasion du cinquième anniversaire de la Charte –, j'espère pouvoir présenter un bilan encore plus positif.

Rudy De Leeuw
Président FGTB

La Charte Gendermainstreaming

Jan Vercamst – Président de la CGSLB

En signant la Charte il y a plus de trois ans, la CGSLB a exprimé son engagement de faire en sorte que les travailleuses et les assurées sociales obtiennent effectivement des droits égaux.

Ce n'étaient pas de vaines paroles. Dans notre contribution, vous trouverez entre autres des informations concernant diverses initiatives concrètes. Une fois de plus, je tiens à souligner le rôle important que les femmes elles-mêmes ont à jouer.

Etre femme, travailleuse, mère et militante syndicale: est-il possible de combiner tous ces rôles? Au sein du Syndicat libéral, la réponse est en tout cas affirmative! Depuis toujours, la CGSLB défend les intérêts de tous les travailleurs et travailleuses et de tous les assurés sociaux. Des femmes, des hommes, des jeunes, des personnes âgées, quelles que soient leurs convictions ou leur origine.

Malheureusement, certaines idées sont difficiles à combattre: les évolutions positives sur le plan légal et réglementaire n'ont pas automatiquement mené à un changement de mentalité. On doit alors mettre l'accent sur certains aspects de l'action syndicale. C'est dans cette optique que la CGSLB a signé la Charte Gendermainstreaming en 2004.

Le Syndicat Libéral veut toutefois aller plus loin: il veut mettre l'accent sur son engagement d'associer plus de femmes à l'action syndicale et à la concertation sociale. Beaucoup de femmes croient toujours qu'il est impossible de combiner leurs tâches de travailleuse et de partenaire avec celles d'une militante syndicale. Elles sont souvent convaincues qu'en tant que simple membre d'un syndicat, elles ne peuvent pas influencer les décisions prises au sein du syndicat. Rien n'est moins vrai et le Syndicat Libéral a pour objectif de les en convaincre.

Outre les compétences et les connaissances que tous les travailleurs et assurés sociaux peuvent mettre à la disposition de la société, les femmes peuvent mettre en jeu leurs expériences spécifiques. Le Syndicat Libéral s'en rend également compte que l'engagement actif de femmes dans la vie syndicale nécessite qu'on tient compte d'un certain nombre d'aspects pratiques connexes. On ne doit pas essayer de convaincre à tout prix les déléguées d'assister à des formations résidentielles lorsque leurs tâches ménagères nécessitent leur présence à la maison. La CGSLB le prend en considération et elle essaie, dans la mesure du possible, de tenir compte de leurs vœux. Les positions défendues par la CGSLB tiennent aussi compte de ces revendications. La vérification de la prise en compte du genre est un principe de base appliqué à tous les thèmes de discussion.

En vue de souligner notre détermination en ce qui concerne le rôle des femmes dans l'action syndicale, la CGSLB a élaboré un grand projet: 'Femme et Syndicat'.

Les femmes doivent s'en rendre compte que nous avons besoin d'elles dans notre lutte et qu'elles ne sont pas seules, bien au contraire.

Je crois que ce projet et l'appel lancé aux femmes de s'engager dans l'action syndicale ne respectent non seulement la lettre, mais surtout l'esprit de la Charte.

Jan Vercamst

Président de la CGSLB

01 | Introduction

Saskia Ravesloot, Maxime Stroobant

Cette publication s'intègre à la journée d'étude du 17 novembre 2005 organisée sur l'initiative de l'IISA (Institut Interuniversitaire pour l'Étude du Travail), situé à la VUB. Cette journée d'étude consistait en une première évaluation de l'application de la Charte Gendermainstreaming, signée le 23 septembre 2004 par les présidents des organisations syndicales représentatives : la CSC, la CGSLB et la FGTB.

La journée vit le jour grâce à une collaboration entre l'IISA et les trois syndicats représentatifs. L'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (IEFH) la finança et s'occupa de tout le soutien logistique. Cette journée s'ouvrit sur une présentation de l'ancienne directrice de l'Institut, le professeur Pascale Vieille (UCL). Elle esquissa le contexte, au sein des relations professionnelles, dans lequel se situe le processus de gendermainstreaming. Pendant la journée d'études, Saskia Ravesloot, chercheuse, a commenté le contenu et l'importance de la Charte. Puis les responsables de genre des trois organisations syndicales ont examiné consécutivement les réalisations syndicales respectives après la signature de la Charte. La journée se clôtura par un débat entre responsables syndicaux sur la façon dont les syndicats appliquent la politique de genre aux différents niveaux de pouvoir. La position des centrales professionnelles occupa une place prépondérante à ce sujet. Participèrent au débat, Henk Hermans, secrétaire général du SLFP/VSOA, Pia Stalpaert, secrétaire de la CSC/ACV pour l'Alimentation et les Services et Guiseppina Desimone de la branche francophone des Métallos de la FGTB/ABVV. Le débat concernait plus particulièrement le principe de gendermainstreaming et de son application dans les centrales respectives, ainsi que les discriminations et inégalités existantes au sein des entreprises des secteurs de la distribution, du métal et des services publics. Le débat fut présidé par Bruno De Keyser, journaliste au Canal Z.

Outre nos panélistes et l'animateur du débat, nous souhaitons également remercier tout particulièrement les experts en matière de genre de l'Institut ainsi que les syndicats pour le résultat auquel cette collaboration a permis d'aboutir. Nous désirons plus spécialement témoigner notre sincère reconnaissance à Pascale Vieille et Françoise Goffinet pour l'Institut, à Patricia Biard (CSC), Giuseppina Desimone (FGTB), Sabine Slegers (CGSLB), Gitta Vanpeborgh (FGTB) et Sandra Vercammen (CSC), pour leur imperturbable enthousiasme, non seulement à l'égard de la journée d'étude et de la publication mais aussi, en général, dans leur lutte continue pour l'égalité des femmes et des hommes. Ensuite, nos remerciements vont aux trois présidents, anciens présidents, des syndicats représentatifs, Luc Cortebeek pour la CSC, Guy Haaze pour la CGSLB et André Mordant pour la FGTB. Ils souhaitent, avec leur base, maintenir le cap dans l'application de la Charte Gendermainstreaming.

Cette publication, trois ans après la signature de la Charte Gendermainstreaming, offre aux syndicats l'occasion de dresser un second bilan. Il s'agit de voir quelles ont été les mesures opérationnelles prises ces dernières années par les syndicats dans le cadre de l'application de la Charte. Nous parlons donc non seulement de la poursuite de la traditionnelle politique de genre mais également de l'approche réformatrice qu'est l'application de la Charte et, plus précisément, de l'intégration du principe de gendermainstreaming dans la politique syndicale.

Évidemment, personne ne s'attend à ce que le 23 septembre 2004 ait introduit un renversement fondamental dans la politique de genre ni que le principe de gendermainstreaming soit désormais la force motrice de l'action et du fonctionnement des syndicats. Mais tout de même, l'espoir demeure dans le chef de la direction syndicale que la Charte change le paysage des genres. La tâche sera loin d'être aisée. La connaissance de la méthodologie y compris les mesures structurelles et leurs modalités d'exécution, ne sont pas évidentes et se développent au fur à mesure. Même si l'on sait ce qu'il convient de faire, les relations de pouvoir et la volonté politique ne sont pas toujours au rendez-vous pour surmonter les obstacles qui freinent l'application d'une politique de genre.

Nous soulignons le fait que cette publication ne concerne qu'un seul des trois acteurs actifs dans les relations du travail soit les syndicats. Nous concédons néanmoins que la réalisation d'un marché économique à visage humain, dans lequel les hommes et les femmes sont égaux, n'est pas la responsabilité des

seuls syndicats. Toutefois pour être complet, il ne suffira pas d'associer les efforts des autorités publiques et des employeurs à cette recherche. Même dans ce cas, l'image que nous dresserions de la lutte contre les inégalités et les discriminations au cours des années serait incomplète. Le tableau global des efforts réalisés ne serait complet que si nous y intégrions également les efforts de la communauté internationale, des organisations intergouvernementales et des autres organisations citoyennes. Cela n'est toutefois pas l'objet de cette étude.

Cette publication part de quelques réflexions critiques sur la Charte Gendermainstreaming. La politique de genre ne pouvant être envisagée indépendamment de la construction européenne en cours, un aperçu est dressé de la mesure dans laquelle les instances européennes peuvent soutenir les pays membres en matière de gendermainstreaming. Suite à ce contexte européen, quelques défis sont commentés, qui se présentent aux syndicats lors de l'élaboration de la Charte. Puis on s'intéresse à l'historique de la Charte, pour enchaîner sur son contenu matériel. Le thème central de cette publication a été proposé par les expertes syndicales en matière de genre. Elles ébauchent les initiatives entreprises au sein de leurs organisations respectives sur le plan interprofessionnel et dans les centrales depuis l'approbation de la Charte Gendermainstreaming. L'objectif est de décrire tant la portée politique que l'approche concrète. Finalement, nous tirons quelques conclusions de la politique de genre menée par les organisations syndicales.

Nous insistons sur le fait que cette publication a un caractère descriptif et estimons qu'en tant que tel elle offre une contribution au débat civil. En même temps, nous espérons valoriser les initiatives des syndicats en matière de réalisation de l'égalité au sein des organisations syndicales et au niveau du marché du travail. Nous souhaitons par cette deuxième publication concernant la Charte Gendermainstreaming réaliser une ouverture pour une évaluation systématique des efforts futurs des organisations syndicales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

02 | Un regard critique sur la Charte Gendermainstreaming

Saskia Ravesloot

Il est fort probable que la proposition d'une Charte syndicale Gendermainstreaming génère une série de questions critiques. Une première réflexion susceptible d'être soulevée concerne l'objectif même de la Charte et, plus précisément, la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes et sa faisabilité. Ensuite, une deuxième question peut se poser au niveau de la forme : on peut évaluer si une "Charte" se révèle être l'instrument adéquat pour atteindre l'objectif ou se demander s'il ne faudra pas mettre en place des solutions plus efficaces. Enfin, dans ce chapitre, nous souhaitons nous arrêter un instant sur la discussion relative à la terminologie elle-même. La confusion concernant la signification du concept 'gendermainstreaming' sera ici aussi clarifiée.

2.1. Pour qui souhaitons-nous réaliser l'égalité?

Lorsque l'on se penche sur l'objectif d'une Charte pour l'égalité des femmes et des hommes, il convient d'emblée de formuler une première remarque et de répondre à la question suivante : quels arguments de défense invoquent les signataires de la Charte pour ne viser que l'égalité des femmes et des hommes et non l'égalité de l'humanité, en oubliant simplement le sexe? Quels éléments poussent à préférer une Charte pour l'égalité des femmes et des hommes à une Charte pour la diversité?

2.1.1. Gender ou diversité?

En d'autres termes, si l'égalité des femmes et des hommes demande toute l'attention politique, une attention moindre – lisez moins de moyens financiers – sera consacrée au soutien d'autres groupes vulnérables comme les plus jeunes, les plus âgés, les sans-emploi, les migrants ou les personnes diminuées physiquement ou mentalement. On peut cependant directement soulever,

que la lutte contre les inégalités et discriminations, entre autres basées sur l'âge, le contexte migratoire, l'activité économique, les incapacités physiques ou mentales, doit bénéficier du même soutien que la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes.

Bien que nous partions du principe que le dilemme susmentionné soit induit par des restrictions budgétaires imposées aux responsables politiques, préciser qu'il ne s'agit pas seulement d'une question de moyens à partager et que la dimension idéologique joue un rôle tout aussi important serait un euphémisme. Du point de vue d'une préoccupation sociale et humanitaire visant à éradiquer toutes les inégalités et discriminations, il est tentant de considérer comme une erreur le simple fait de choisir parmi les approches évoquées plus haut. Cela ne doit pas être une option. Les deux approches ne sont pas exclusives l'une de l'autre et peuvent parfaitement s'accorder, pour autant que la volonté politique soit belle et bien présente, que les obstacles institutionnels existants soient surmontés et que suffisamment de moyens financiers soient libérés.

Du côté féministe cependant, nous avons à faire face à un débat fondamental sur le genre et la diversité. Le critère sexuel occupe-t-il, selon nous, une place décisive dans notre conception des rapports (de force) sociaux, politiques et économiques entre les femmes et les hommes? Considérons-nous systématiquement les solutions proposées par les autorités pour, par exemple, combler l'écart salarial, dans une perspective de genre? Optons-nous méthodologiquement pour une rectification des rapports économiques historiquement déformés entre les femmes et les hommes? Ou trouvons-nous que la différence de sexe doit être placée sur le même pied que d'autres critères de différenciation en vue de réaliser une plus large égalité sociale?

En tant que responsable politique, préférera-t-on appliquer une politique de genre, où l'accent sera continuellement mis sur les rapports inégaux entre les femmes et les hommes, ou tendra-t-on plutôt à mettre en œuvre une politique de diversité axée sur l'élimination des discriminations sur la base d'autres critères de différenciation. Dans le premier cas, on se concentre sur le genre, sur le sexe social, au sein duquel la culture est considérée comme co-responsable des modèles de rôles et de rapports (de force) entre les femmes et les hommes. Dans la deuxième approche, au contraire, l'intérêt se porte sur une série de groupes sociaux, au sein desquels les femmes sont un groupe vulnérable parmi d'autres, bien qu'elles ne représentent pas une minorité.

2.1.2. Un choix pour l'approche genre

Dans l'enquête (UE-MSU-recherche) qui précéda l'élaboration de la Charte et qui débuta en 2001¹, un choix réfléchi a été fait au sujet du débat sur le genre et la diversité. La préférence pour l'intégration de la dimension de genre dans la politique syndicale repose sur la constatation que le critère sexuel est systématiquement source d'inégalités et de discriminations, tant sur le lieu de travail qu'au sein des organisations syndicales et, même lorsque les autres groupes vulnérables étaient étudiés, ce critère révélait des différences significatives entre les femmes et les hommes. Cette constatation n'a pas été enregistrée qu'en Belgique² mais également dans les cinq autres pays membres qui ont participé à l'étude comparative européenne (Danemark, France, Italie, Pays-Bas et Autriche).³

Les organisations syndicales représentatives en Belgique estiment donc également que les positions sociales inégales des femmes et des hommes sont autant de violations du droit fondamental à l'égalité et doivent donc être prioritairement combattues. Dans les points de départ de la Charte Gendermainstreaming, nous pouvons lire que les syndicats sont convaincus que la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes est une condition nécessaire à la réalisation de l'égalité entre tous les citoyens: "Le processus d'émancipation des femmes est un élément essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs, femmes et hommes et constitue en même temps une des conditions de sa réussite."⁴

2.1.3. Les intérêts du genre et les intérêts communs

Les organisations syndicales montrent, à mon opinion, qu'ils préfèrent mener une politique qui met l'aspect du genre en avant. En même temps, ils essaient d'harmoniser les intérêts des femmes et des hommes avec les intérêts communs. Ceci signifie que les syndicats - lors de la prise de décision - analysent l'impact des décisions sur les femmes et les hommes et ceci en

1 Cf. Final report, *The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Europe: How can Trade Unions foster gender equality in the work place and in daily life?*, ISERES, France, 127 p.

2 Le volet belge de cette étude a été dirigé par l'IISA dans le cadre de l'«action-clé» "Amélioration de la base des connaissances socio-économiques" de la Commission européenne, Direction générale de la recherche (contrat n° HP-CT-2001-00061) et dans le cadre de l'accord passé entre l'IISA et le Ministère de l'Emploi et du Travail.

3 R. SILVERA, Synthesis of the first three MSU-reports, (*Mainstreaming and Unions*), *The challenge of mainstreaming for the trade unions in Europe: how can trade unions foster gender equality in the workplace and in daily life?*, ISERES, Paris, 33 p.

4 Charte « Gendermainstreaming », Égalité des femmes et des hommes dans les syndicats, *Points de départ*, 23 septembre 2004, p. 3.

accord avec le principe de gendermainstreaming. Au terme, ils justifient leurs choix et déterminent leurs priorités politiques en fonction de considérations basées sur l'intérêt commun. En principe, les intérêts du genre et les intérêts communs ne doivent pas être en contradiction. Par contre, ce danger existe en pratique, autant que les rapports de force au sein des syndicats ne présentent pas un équilibre. Les efforts que les syndicats fournissent aujourd'hui pour renforcer la représentation des femmes dans les instances syndicales de décisions, doivent être poursuivis et intensifiés. En attendant cet équilibre de genre, cette préférence des syndicats d'une Charte orientée vers le genre plutôt que d'une Charte orientée vers la diversité est, selon moi, non seulement justifiée, mais aussi nécessaire.

2.2. Une 'Charte', est-ce un instrument approprié?

Une deuxième note critique peut être formulée à l'égard du moyen ou de l'instrument lui-même, une 'charte' grâce à laquelle on espère encourager l'égalité et même la réaliser. Une charte satisfait-elle aux attentes? La conclusion d'une 'déclaration solennelle' est-elle une condition suffisante pour garantir l'égalité dans la pratique? Doit-on, autrement dit, plus s'appuyer sur le 'Soft law' que sur le 'Hard law' pour réaliser l'égalité?

2.2.1. Le 'Hard law' peut-il garantir l'égalité?

Un coup d'œil sur les dispositions légales en matière d'égalité nous montre que, depuis un demi-siècle, le traité de l'Union européenne constitue une source d'inspiration puisqu'il garantit le principe du salaire égal pour un travail égal.⁵ Ce principe a été transposé, entre autres, par nos partenaires sociaux dans la CCT n° 25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.⁶ Un autre accord important passé entre les partenaires sociaux de Belgique est la CCT n° 38 relative au traitement égal lors du recrutement et de la sélection des travailleurs.⁷

5 L'UE lança en 1957 déjà le principe « à travail égal, salaire égal », repris dans l'article 119 du Traité de Rome, devenu l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne.

6 Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, modifiée par la convention collective de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001, *M.B. du* 25.12.1975.

7 Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999 et n° 38 quinquies du 21 décembre 2004, *M.B. du* 26.01.2005.

Nous avons ensuite toute une série de dispositions nationales qui, dans la plupart des cas, reflètent les directives européennes en matière d'égalité sur le marché du travail. Près de sept directives ont récemment fait l'objet d'une refonte en une seule directive européenne pour la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail.⁸

Malgré toutes ces initiatives, force est de constater que la présumée égalité n'est pas encore atteinte. Malgré l'interdiction de la discrimination salariale, pour ne citer qu'elle, le rapport sur l'écart salarial, rédigé dans le cadre de l'enquête comparative européenne, dévoile que l'inégalité salariale est présente de façon systématique dans les pays membres étudiés.⁹ Les partenaires sociaux sont également conscients de la nécessité de fournir encore aujourd'hui des efforts supplémentaires. Les dispositions de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 confirment cette nécessité et, en 2008, on peut s'attendre notamment à une actualisation de la CCT n° 25.¹⁰

2.2.2. Le 'Soft law' peut-il promouvoir l'égalité?

Un regard historique sur le processus syndical de décision, dans l'intention de promouvoir l'égalité, nous permet de constater que les syndicats en Belgique se battent déjà depuis plus d'un siècle pour l'égalité des femmes et des hommes. Les tentatives visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes datent des années soixante. En 1967, la FGTB publie 'Les droits de la femme au travail'. En 1968, la CSC s'illustre avec 'Le statut de la travailleuse' où le rôle de la travailleuse, femme et citoyenne, est souligné. Il y a vingt ans, les femmes socialistes et chrétiennes décidèrent ensemble de rédiger une charte. Le 8 mars 1988, paraissait la Charte des travailleuses, signée par la FGTB et la CSC entre autres, en vue d'augmenter l'emploi féminin dans des conditions équitables.

8 Directive 2006/54/CE/ du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), publiée dans le *JOUE* 204 du 26.07.2006, p. 23.

9 S. Ravesloot, M. Stroobant, *Les stratégies syndicales face aux inégalités de salaires*, Rapport MSU, IISA, 2004, 43 p.

10 Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, *Pour une économie innovatrice et l'emploi*, Bruxelles, le 21 décembre 2006.

Mis à part le fait que nous soyons confrontés depuis peu à une profusion de chartes, accords, déclarations d'intention et de principe¹¹, qui sapent la force des moyens, on constate que les syndicats, étant donné le fait qu'il ont déjà fait appel à une charte, manifestent leur engagement pour l'égalité des femmes et des hommes, de nouveau par le même medium en 2004.

Les points de départ de la Charte font preuve du fait que les trois organisations syndicales représentatives ont encore confiance dans un instrument comme la charte. Les syndicats décident notamment "ensemble et solennellement, afin de donner plus de poids à leur déclaration et par delà leur identité idéologique et philosophique propre, qu'elles reconnaissent et respectent"¹², de souscrire les dix engagements inscrits dans la deuxième partie de la présente Charte. Qu'une charte soit devenue un moyen d'influence, est démontré par le fait que l'initiative belge a été reproduite par les syndicats européens, au cours du 11^e Congrès statutaire de la CES à Sevilla, et qu'une Charte Gendermainstreaming similaire, a été signée en mai 2007.¹³

2.2.3. La plus-value par la collaboration

Contrairement à la Charte de 1988, la Charte actuelle présente l'avantage qu'un engagement commun a été pris par les trois organisations syndicales interprofessionnelles représentatives. Cet effort commun renforce la portée, augmente les chances de réussite et est une tentative ultime non seulement pour éradiquer les inégalités sur le lieu de travail mais également pour surmonter les obstacles internes, comme le manque de données statistiques, la sous-représentation des femmes dans les organes décisionnels syndicaux,

11 Parmi lesquels : 1) Charte des Partis Politiques de Belgique, *L'égalité des femmes et des hommes en tant qu'objectif permanent des partis politiques de Belgique*, Bruxelles, le 23 janvier 2007 ; 2) Charte pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes au sein du département de la Défense et pour la mise en œuvre des principes de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, *L'égalité des femmes et des hommes en tant qu'objectif permanent de la Défense belge*, Bruxelles, le 8 mars 2007 ; 3) Charte du Ministre de l'Égalité des Chances en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Pour l'égalité des femmes et des hommes, les hommes s'engagent*, Bruxelles, le 7 mars 2006, déjà signée à titre individuel par près de 300 hommes ; 4) La Charte de la Secrétaire d'État bruxelloise à l'égalité des chances, *Charte pour les femmes de Bruxelles*, le 3 décembre 2005 ; 5) Charte de la Région de Bruxelles-Capitale, *Charte de la diversité dans l'Entreprise*, ayant déjà été signée par 115 entreprises en septembre 2007.

12 Charte « Gendermainstreaming », Égalité des femmes et des hommes dans les syndicats, *Points de départ*, 23 septembre 2004, p. 3.

13 CES, *Charte de la CES sur le 'Gendermainstreaming' dans les syndicats*, à consulter <http://www.tradeunionpress.eu/Congress%20docs/Gender/GendserFR.pdf>

le manque de formation 'genre' ou les imperfections concernant l'intégration de la dimension de genre dans les négociations au niveau interprofessionnel et sectoriel.

Bien que la Charte Gendermainstreaming ne soit pas un manuel pour une plus grande égalité, j'estime que par le fait de sa signature en commun, l'attention est portée sur l'importance d'une collaboration entre les acteurs concernés, pour s'attaquer aux inégalités et discriminations. En outre, je suis d'avis que la plus-value réside également dans le fait que l'orientation des engagements vers l'intégration de la dimension de genre dans la politique, les structures et le fonctionnement, implique une certaine reconnaissance de la part des syndicats, par rapport aux sources des inégalités et discriminations. A travers la Charte, les syndicats reconnaissent leur part de responsabilités et se prononcent disponibles à chercher des solutions structurelles, ce qui est une nouvelle piste.

2.3. La signification de gendermainstreaming

Une troisième question que nous souhaitons évoquer concerne la terminologie. Cela ne demande presque aucun commentaire mais la réticence à l'idée de conserver le terme anglo-saxon 'Gendermainstreaming' s'avère, en pratique, et contrairement à la littérature, très forte. Ceux qui sont porteur d'un sentiment de justice, n'auront pas de difficulté pour comprendre le concept gendermainstreaming. En le traduisant dans la pratique, ils seront néanmoins obligés de s'appuyer sur d'autres personnes afin d'obtenir les résultats souhaités et les moyens nécessaires. Ceux qui n'ont pas une attention particulière pour l'égalité au sein de notre société, se sentiront moins à l'aise par rapport à la signification et à l'ampleur de la notion de gendermainstreaming.

2.3.1. Plusieurs définitions

Il y a plusieurs définitions du gendermainstreaming qui, en soi, sont des plus univoques. Soit, l'on préfère une approche qui suit de près la définition de la Commission européenne, selon laquelle le principe de gendermainstreaming consiste «à prendre systématiquement en compte les différences entre les conditions, situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble

des politiques et actions communautaires.»¹⁴ Soit, l'on peut opter pour la description donnée par le Conseil de l'Europe. Cette définition a été rédigée en 1998 par une équipe d'experts « genre » et est formulée comme suit :

“Le [*Gendermainstreaming*] consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.»¹⁵

Gendermainstreaming essaie en fait de modifier les rapports de force entre les femmes et les hommes. Gendermainstreaming tente de les (ré-)organiser dans le but d'élargir les possibilités pour que chaque politique (syndicale, politique, sociale, économique,...) aboutisse à l'égalité des femmes et des hommes. Cette égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes sont considérés comme identiques mais plutôt comme équivalents, en tenant compte des caractéristiques spécifiques des deux sexes et les différences au sein des sexes. Vu le fait que cette égalité peut être recherchée dans tous les domaines politiques, il est indispensable que tous les acteurs politiques, à tous les niveaux, soient impliqués. Ils sont encouragés, dès la phase de l'élaboration de la politique, actions et mesures, d'analyser l'impact du genre de chaque décision. Cette attention pour les conséquences éventuelles, doit être poursuivie lors de tout le processus, dans la préparation, comme dans l'exécution, le suivi, l'évaluation et en particulier lors du feed-back pour l'élaboration d'une nouvelle politique. La dimension du genre devrait être prise en compte lors de toutes les phases de l'élaboration de la politique.

2.3.2. L'implémentation de gendermainstreaming

Le terme n'est pas seulement responsable d'une importante confusion, lorsqu'il s'agit d'esquisser les processus qui devraient aboutir à l'égalité des droits, des chances ou des résultats, mais il suscite également une réticence auprès des responsables de l'application et de la mise en pratique de ces processus. Cette résistance s'explique simplement par la charge que véhicule le terme, notamment une (ré)organisation des structures et organisations et une révision des rapports des genres, mais elle s'explique aussi par la crainte des conséquences et des complications que signifie une telle (ré)organisation.

¹⁴ Communication de la Commission européenne, COM (96) 67, définition du 21.2.96.

¹⁵ *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, mai 1998, p. 15.

En outre, cette opposition peut aussi être induite par le fait que l'on réalise peu à peu la lenteur et l'intensité de travail qui accompagnent l'introduction des processus de « gendermainstreaming ». Enfin, l'ampleur des moyens requis, tant financiers qu'humains, peut effrayer les responsables politiques et les exécutants.

2.3.3. Une note critique

Ce n'est donc pas le terme en soi qui intimide, mais sa signification qui le suit comme une menace.

L'existence de différentes définitions, l'une soulignant davantage les différences entre femmes et hommes et la seconde mettant plutôt l'accent sur les processus qui encouragent l'égalité, n'entrave cependant pas une correcte conception de la notion. Nous mettons en avant que, avant même de passer à la mise en place de processus de gendermainstreaming, il convient de garantir une communication adaptée et une formation au sujet du concept de gendermainstreaming. Lorsque ces conditions essentielles sont réunies, une opposition continue est – selon moi – alors le signe d'un refus et non d'une incompréhension.

2.4. Gendermainstreaming, une question de la volonté politique

L'ampleur et la complexité de l'opérationnalisation ainsi que les conséquences d'une mise en œuvre de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, sont les principales causes d'une certaine réserve dans le chef des responsables politiques et auprès du public. C'est pourquoi nous nous attelons aujourd'hui à relever le défi d'expliquer et de placer au premier rang le gendermainstreaming. Le besoin de sensibilisation et de formation sera lui aussi amplement comblé lors de la transposition de la Charte.

Ensuite, il nous faut proposer des solutions afin de permettre aux organisations syndicales de mettre en pratique les engagements pris. Des questions comme 'Comment les instances syndicales peuvent-elles accorder au mieux leur travail aux besoins de leurs membres féminins et masculins?' ou 'Comment intégrer la dimension de genre dans la concertation sociale?' ne peuvent rester plus longtemps sans réponse, sans quoi la Charte risque de n'avoir été qu'un projet trop ambitieux et un exercice purement théorique, dont la faisabilité avait été surestimée.

Les expériences de gendermainstreaming dans les syndicats étant relativement récentes et donc rares, il est nécessaire de partager les connaissances acquises de façon optimale. De même, les organisations syndicales qui souhaitent tirer des enseignements de ces expériences ne peuvent y parvenir qu'en exigeant la transparence et l'accessibilité des données (statistiques) y ayant trait. Les pratiques doivent être échangées, de sorte que les syndicats puissent demeurer attentifs aux mesures inefficaces et incongrues. Ils peuvent en effet prendre conseil l'un auprès de l'autre lorsqu'ils recherchent des solutions pour franchir des obstacles spécifiques, dans le cadre de l'introduction des processus de gendermainstreaming.

Pour surmonter les susdites préoccupations, cette contribution réunit une série d'initiatives prises par les organisations syndicales représentatives depuis la signature de la Charte en septembre 2004. Cette publication peut être considérée comme une évaluation écrite, dans laquelle l'analyse est limitée par la propre dynamique présente au sein des organisations syndicales, et dictée par leurs propres objectifs et priorités. A l'instar de nombreux autres rapports d'évaluation, il s'agit ici d'un instantané, pris au cours d'un long processus. Nous savons où nous avons commencé et où nous voulons aller. Regarder où nous en sommes aujourd'hui est donc un effort loin d'être vain. Avant de rentrer dans l'évaluation proprement dite, nous présentons le contexte européen, dans lequel la Charte a été initiée.

Travaux consultés

- SILVERA, R. et al., Final Report, *The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, France, 127 p.
- RAVESLOOT, S., *ABVV-vrouwen, een sociale beweging?*, onuitg., Brussel, juni 2007, 23 p.
- RAVESLOOT, S., *La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique*, Rapport MSU, onuitg., Brussel, IISA, 2003, 374 p.
- RAVESLOOT, S., *Le défi du gendermainstreaming (approche intégrée) pour le syndicalisme en Belgique*, Rapport MSU, onuitg., Brussel, IISA, 2003, 124 p.
- RAVESLOOT, S., STROOBANT, M., *Les stratégies syndicales face aux inégalités de salaires*, Rapport MSU, Brussel, IISA, 2004, 43 p.
- SILVERA, R., Synthesis of the First Three MSU Reports, (*Mainstreaming and Unions*), *The Challenge of Mainstreaming for the Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, Paris, ISERES, 2002, 33 p.
- X., *Gendermainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg, Council of Europe, May 1998, 52 p.

03 | Le genre et le dialogue social, soutien de l'Europe

Annemie Pernot

3.1. Introduction et situation

L'Europe a joué un rôle de pionnière en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes. Il suffit de penser à la Directive sur l'égalité salariale approuvée il y a 30 ans. L'importante jurisprudence de la Cour de Justice a donné un sens concret, dans la vie quotidienne en entreprise, aux définitions juridiques des discriminations directes et indirectes en matière par exemple de travail à temps partiel et de la protection de la maternité.

On peut distinguer trois grandes périodes. Lors de la première période (1975-1997), cinq directives de base ont été approuvées, notamment sur l'égalité salariale¹ (1975), égalité de traitement en matière de travail et de profession² (1976), l'égalité dans la sécurité sociale³ (1978), l'égalité dans la protection de la maternité⁴ (1996) et le partage de la charge de la preuve⁵ (1997).

Lors de la deuxième période à partir de 1980, des actions spécifiques ont été menées, dans le but de traduire l'égalité juridique dans la pratique. Elles avaient trait au cofinancement d'actions pour l'éducation et la formation des femmes (le programma NOW) et l'élaboration d'un code de bonnes pratiques en matière d'enseignement, d'accueil des enfants, de violences sexuelles non désirées. Il y avait également plus d'attention pour des projets 'femmes', de la part du Fonds Social Européen.

Dans la dernière période à partir de 1990, le principe de gendermainstreaming a été introduit, entre autres grâce à la plate-forme de Pékin. Le traité européen

1 Directive du 10 février 1975 (75/117), *JO. L* 045 du 19.02.1975.

2 Directive du 9 février 1976 (76/207), *JO. L* 39 du 14.02.1976.

3 Directive du 19 décembre 1978 (79/7), *JO. L* du 10.01.1979.

4 Directive du 19 octobre 1992 (92/85), *JO. L* 348 du 28.11.1992.

5 Directive de 15 décembre 1997 (97/80), *JO. L* 14 du 20.01.1998.

d'Amsterdam⁶ (1997) a repris l'égalité des femmes et des hommes dans les compétences de la communauté (art.2) et a introduit le gendermainstreaming dans tous les domaines de gestion de la communauté (art.3.2). Concrètement, cela signifie que l'intégration de la dimension genre dans toutes les formes politiques de l'Union européenne, comme la législation, les statistiques, la coopération au développement, le budget, et le suivi des résultats dans le rapportage annuel au sommet européen de printemps. En 2006, on décide la création de l'Institut Européen de Genre⁷ qui a comme tâche de développer une méthodologie qui soutient l'intégration de l'égalité de genre, dans toutes les instances de la communauté et dans les politiques nationales.

3.2. Gendermainstreaming dans la politique de la CE

3.2.1. La stratégie européenne en matière d'emploi et les objectifs de Lisbonne

Dans le cadre de la stratégie européenne en matière d'emploi⁸ et des objectifs de Lisbonne⁹ (2000), les Etats membres de l'Union européenne - et donc également la Belgique - doivent atteindre les objectifs suivants en vue de réaliser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes : augmenter le taux d'activité des femmes jusqu'à 57% en 2005 et 60% en 2010 , réduire considérablement les différences de rémunération d'ici 2010 et garantir d'ici 2010 l'accueil d'au minimum 33% des enfants en dessous de 3 ans et d'au minimum 90% des enfants entre 3 et 6 ans.

Dans le cadre des lignes directrices approuvées de la stratégie européenne en matière d'emploi, la ligne directrice 18 précise : les Etats membres adoptent des mesures dynamiques pour accroître la participation des femmes au marché du travail et pour éliminer les écarts en matière de participation au marché du travail, chômage et rémunération.

Le suivi, le rapportage et l'évaluation de la Belgique envers la Commission nous permet de mesurer le progrès. Il nous est également possible de comparer les efforts et résultats de la Belgique avec ceux d'autres Etats membres.

6 Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997, JO. du 10.11.1997, entré en vigueur le 1er mai 1999 et amendé par le Traité de Nice du 26 février 2001, 1er février 2003.

7 Règlement (CE) N° 1922/2006 du Parlement Européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

8 Conseil européen exceptionnel pour l'emploi, Luxembourg, 20/21 novembre 1997.

9 Conseil européen de Lisbonne, 23/24 mars 2000.

Chaque Etat membre doit introduire chaque année auprès de la Commission un 'Programme national de réforme pour l'emploi' dans lequel il évalue les efforts et mesure le progrès. L'Etat membre doit en même temps faire savoir de quelle manière il compte réaliser ses objectifs l'année suivante.

3.2.2. La feuille de route européenne pour l'égalité des femmes et des hommes

Le 1^{er} mars 2006, la Commission a communiqué son programme pour les années suivantes (2006-2010).¹⁰ Les actions principales proposées y sont présentées pour les domaines d'action prioritaires tels que les différences en matière d'emploi et de rémunération, la combinaison travail et famille, la participation des femmes à la prise de décision, l'élimination des stéréotypes de genre. La Commission affirme clairement que la réalisation des actions nécessite la collaboration des Etats membres et des partenaires sociaux.

Les actions suivantes sont citées comme prioritaires: la réalisation de l'indépendance économique des femmes par l'obtention de l'objectif d'emploi, la diminution de l'écart salarial et la lutte contre la pauvreté. L'harmonisation du travail, de la famille et de la vie privée demande des conditions de travail flexibles et l'augmentation des services. La participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision aux niveaux politique, économique, scientifique et technique, reste une priorité, ainsi que l'élimination de la violence et la suppression des stéréotypes dans la société. Dans le cadre de l'élargissement par les nouveaux Etats membres et de la coopération au développement, une priorité est donnée aux activités dans le cadre d'EUROMED¹¹ et les actions d'aide humanitaire.

En ce qui concerne la conduite d'une meilleure politique, la Commission apportera son soutien au renforcement des structures, dont l'Institut Européen du Genre, ainsi qu'à la mise en réseau et au dialogue social. C'est ainsi qu'en 2006, un réseau des organismes nationaux en charge de l'égalité a été créé au niveau de la communauté. La Commission assistera à l'évaluation de l'impact et de l'intégration de la dimension de genre dans le budget au niveau européen et au renforcement de l'efficacité de la réglementation.

¹⁰ Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, COM (2006/92).

¹¹ Partenariat euro-méditerranéen, voir la déclaration finale de la Conférence ministérielle euro-méditerranéenne de Barcelone des 27 et 28 novembre 1995 et son programme de travail.

Dans ce cadre, la Commission se chargera de la transposition et du respect des directives, et de l'information des citoyens à travers un portail. En même temps, la Commission suivra le progrès à travers notamment l'élaboration conjointe avec les Etats membres d'indicateurs pour les 12 domaines de la plate-forme d'action de Pékin.

3.2.3. Le Pacte européen du genre des 23-24 mars 2006

Le 'Pacte européen du genre'¹² a été approuvé lors du sommet européen de mars 2006. Une politique en matière d'égalité de genre est essentielle pour la croissance économique, le progrès et la compétitivité. Les Etats membres s'engageront dans le cadre du Pacte européen du genre à mener une politique pour accroître l'emploi des femmes et garantir un meilleur équilibre entre le travail et les conditions de vie. La suppression des écarts de genre et des stéréotypes sur le marché du travail ainsi qu'un meilleur développement de l'accueil des enfants font partie des mesures et actions. Il est en même temps demandé aux Etats membres d'intégrer dans leur politique le gendermainstreaming et un système de suivi.

3.2.4. Suivi de la plate-forme d'action de Pékin

Un suivi est effectué chaque année au niveau européen à l'aide d'un point spécifique de la plate-forme d'action¹³. Les Etats membres conviennent de travailler autour d'un thème spécifique et approuvent des indicateurs qui s'y rapportent et permettent à terme de mesurer et comparer les efforts.

C'est ainsi que des indicateurs ont été développés pour les femmes et prise de décision (1999), femmes dans l'économie, plus concrètement la combinaison travail et vie famille (2000), les femmes dans l'économie et la rémunération égale (2001), la violence à l'encontre des femmes (2002), femmes et hommes dans la prise de décision économique (2003), intimidation sexuelle au travail (2004), femmes et santé (2006) et réglementations institutionnelles (2006).

12 Pacte européen pour l'égalité des femmes et des hommes, 23-24 mars 2006 – Doc. 7775/06.

13 Quatrième conférence des Nations Unies sur les femmes, Pékin, Chine - Septembre 1995 Action pour l'égalité, le développement et la paix, Plate-forme d'action.

3.2.5. Création d'une alliance pour la famille

La présidence allemande de l'Union européenne a stimulé en mars 2007¹⁴ la création d'une 'Alliance pour la famille'. Ceci a été fait compte tenu que les changements démographiques ont un impact sur la vie sociale et l'économie, pouvant de la sorte faire pression sur le désir d'enfants des femmes et des hommes et partant de l'hypothèse qu'un meilleur soutien aux familles en matière d'enseignement, de formation et d'infrastructure sociale est crucial pour la qualité de vie. Une politique familiale durable joue un rôle important dans le contexte de la cohésion sociale (infrastructure sociale, meilleur soutien des tâches de soins, équilibre entre sécurité d'emploi et flexibilité...). Il est souhaitable que l'alliance pour la famille devienne une plate-forme d'échange d'idées, de connaissances et d'expériences entre les Etats membres autour d'une politique prévenante pour la famille.

Au sein du fonctionnement de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail de Dublin (une institution européenne tripartite), un observatoire a été créé, fournissant aux Etats membres et aux partenaires sociaux des informations sur les initiatives locales, régionales et au niveau des entreprises, concernant une politique familiale favorable.

3.3. Possibilités de financement

Il existe des possibilités pour le financement d'actions spécifiques autour de l'égalité des femmes et des hommes et du genre. Le 'genre' est en même temps intégré dans d'autres programmes d'action spécifiques, comme les projets FSE, le programme Progress, avec une dimension genre et un volet spécifique égalité de traitement, dans le cadre de Daphne III sur la violence à l'encontre des femmes et des enfants et les actions spécifiques à l'intérieur du dialogue social.

¹⁴ Conseil européen de Bruxelles, 8/9 mars 2007.

3.4. Le dialogue social européen

Dans le contexte du dialogue social européen, quatre accords-cadre ont été conclus qui ont eu de par leur contenu un impact important sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

L'accord-cadre du 14 décembre 1995, conclu par la CES (Confédération Européenne des Syndicats), l'UNICE (Union des Confédérations Industrielles d'Employeurs d'Europe) et le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général), a initié le droit au congé parental (Directive du 3 juin 1996)¹⁵. Un deuxième accord-cadre du 6 juin 1997 a été conclu par la CES, l'UNICE, et le CEEP relatif à la non-discrimination des travailleurs à temps partiel (Directive du 15 décembre 1997).¹⁶ Un troisième accord-cadre du 18 mars 1999 a été conclu par la CES, l'UNICE et le CEEP, relatif à la non-discrimination des travailleurs sous contrats de travail à durée déterminée (Directive du 28 juin 1999).¹⁷ Un quatrième accord-cadre du 26 avril 2007 a été conclu par la CES, BUSINESSEUROPE (UNICE), CEEP et UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises), relatif à l'intimidation et à la violence au travail.¹⁸

Dans le cadre du dialogue social autonome, les partenaires sociaux au niveau européen ont approuvé un accord-cadre en mars 2005 pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes).¹⁹

Il a été demandé aux partenaires sociaux nationaux de travailler autour de 4 actions, notamment briser les schémas de comportement spécifiquement liés au sexe, accroître le nombre de femmes dans la prise de décision, améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée et s'attaquer à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Un rapport d'évaluation est élaboré chaque année au niveau européen.

En ce qui concerne le volet spécifique de la présence de femmes dans les organes de gestion et de décision, il ressort du premier rapport de suivi de 2006 que les partenaires sociaux ont développé des projets pour soutenir les femmes dans les entreprises et dans leurs propres organisations. La Charte belge signée le 23 septembre 2004 par les trois syndicats se situe dans le cadre

15 Directive du 3 juin 1996 (96/34), *JO. L 145 du 19.06.1996*.

16 Directive du 15 décembre 1997 (97/81), *JO. L 14 du 20.01.1998*.

17 Directive du 28 juin 1999 (1999/70), *JO. L 175 du 10.07.1999*.

18 Voir http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_fr.cfm?id=226

19 Voir http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_fr.pdf

de ces initiatives. Le *gendermainstreaming* dans la concertation collective a conduit dans certains pays à des programmes de formation pour négociateurs autour de différents aspects de l'égalité de genre, parmi lesquels l'égalité de salaire, et pour préparer les femmes à une participation active à la concertation sociale.

3.5. Conclusion

Les initiatives récentes au niveau européen autour du *gendermainstreaming* et de l'égalité des femmes et des hommes doivent être saisies afin d'en forcer la concrétisation au niveau national. Certaines initiatives reposent sur le bon vouloir des acteurs, d'autres au contraire sont davantage contraignantes et font l'objet d'un monitoring et d'une procédure de suivi comme la stratégie européenne en matière d'emploi. Les partenaires sociaux aux niveaux national et européen jouent un rôle incontestable dans la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes sur le marché et le lieu de travail. Ils sont associés dans chaque programme, pacte ou stratégie européen(ne) mais les partenaires sociaux européens ont eux-mêmes développé une dynamique propre par le biais du 'Cadre d'actions sur l'égalité de genre'. Ce momentum ne peut pas être perdu et doit être saisi pour travailler plus avant à l'égalité des femmes et des hommes.

Directives européennes consultées

Directive 75/117/CEE du Conseil, 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, *JO. L 045* du 19.02.1975, pp. 19-20

Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *JO. L 39* du 14.02.1976, pp. 40-42

Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, *JO. L 6* du 10.01.1979, pp. 24-25

Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, *JO. L 348* du 28.11.1992, pp. 1-8

Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, *JO. L 14* du 20.01.1998, pp. 6-7

Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES *JO. L 145* du 19.06.1996, pp. 4-9

Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, *JO. L 14* du 20.01.1998, pp. 9-14

Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, *JO. L 175* du 10.07.1999, pp. 43-48

04 | Quels défis pour les syndicats?

Saskia Ravesloot

4.1. Plus d'un défi pour le futur

Opter pour une politique de *gendermainstreaming* signifie pour les syndicats relever toute une série de défis à court et à long terme. Une des principales missions consiste à neutraliser les tensions qui opposent, d'une part, la politique d'égalité traditionnelle à, d'autre part, la 'nouvelle' politique de *gendermainstreaming*, notamment l'intégration de la dimension de genre dans la politique générale. De plus, les syndicats doivent fixer de nouvelles priorités politiques, optimiser leur fonctionnement et réorganiser leur structure et leur organisation, sans toutefois perdre en autonomie et en efficacité. En même temps, ils doivent veiller à la préservation, voire au renforcement, de leur légitimité au sein de leur base. Les syndicats seront également confrontés à toute une série de matières sensibles, comme l'allocation de moyens supplémentaires – personnels et financiers – et la désignation de fonctions et de positions au sein de l'organisation. Ils devront régulièrement faire preuve d'une force de persuasion suffisante afin de pouvoir travailler au processus de *gendermainstreaming* à tous les niveaux. Cela exigera aussi plus de sensibilisation et de formation. En outre, des efforts considérables devront être consentis pour mener, sur la base de données (statistiques) suffisantes, les analyses de genre adéquates. Les responsables politiques, les exécutants et les négociateurs devront se familiariser avec les instruments disponibles pour soutenir le processus de *gendermainstreaming* et, si cela s'avère nécessaire, développer de nouvelles techniques et méthodes.

L'intention de ce chapitre n'est cependant pas d'explorer en détails les défis concrets – à court terme – qu'implique la mise en œuvre d'un processus de *gendermainstreaming*. Je souhaite plutôt passer en revue les principales raisons qui motivent les syndicats à mettre en œuvre une politique de *gendermainstreaming* et donc les défis qui attendent les syndicats dans un avenir plus lointain. Une tentative de réponse sera apportée à la question

suivante : Pourquoi les syndicats tiennent-ils à intégrer la dimension de genre dans leur politique générale?

Si les syndicats veulent participer d'une façon constructive à un marché économique dans lequel l'égalité des femmes et des hommes occupe le premier plan, deux défis de taille sautent aux yeux. Le premier concerne la transposition des engagements contenus dans la Charte en des mesures qui, non seulement bannissent les inégalités et les discriminations, mais les préviennent également dans l'avenir. Le second défi que les syndicats devront relever est l'éradication de stéréotypes et le changement des mentalités, nécessaires pour pouvoir supprimer les inégalités et les discriminations.

4.2. Élimination des discriminations et des inégalités

Les raisons qui sous-tendent la réalisation de l'égalité et de l'équivalence sont argumentées différemment selon la perspective idéologique. Pour beaucoup, le principe de la justice joue un rôle décisif, les femmes ayant, de fait, les mêmes droits que les hommes. D'autres ne voient en une égalité accrue que le stimulant d'une croissance économique soutenue. Une meilleure collaboration sur le lieu de travail entre les femmes et les hommes signifie, à leurs yeux, une meilleure productivité. Quelles que soient les raisons encore invoquées pour encourager l'égalité, on ne peut nier que les inefficacités d'un marché économique inégal, entraînent avec elles des désavantages supplémentaires, sur le plan social et économique. L'inégalité des traitements et des chances sur le marché du travail est à l'origine de coûts non seulement au niveau individuel, comme ceux générés par l'écart salarial, les possibilités manquées de promotion ou le stress professionnel, mais également au niveau collectif, où les coûts sont supportés par les employeurs et les gouvernements.¹ Ces coûts collectifs sont la conséquence, notamment, de mesures d'urgence prises pour rectifier des inégalités, compenser ou corriger des discriminations. Le gouvernement devra donc prendre en charge les allocations de chômage ainsi que, conjointement avec les employeurs, les coûts des maladies et de l'absentéisme résultant des discriminations perçues sur le lieu de travail. Le financement de l'écart salarial devrait aussi être envisagé d'un point de vue collectif.

¹ Voir, entre autres, B. A. Gutek, A. G. Cohen, A. Tsui (1996). "Reactions to perceived discrimination.", *Human Relations*, p. 791-814.

Indépendamment des personnes qui les supportent, ces coûts supplémentaires signifient, en outre, une pression additionnelle sur notre système de sécurité sociale. La question de savoir si le marché européen et le système économique sous-jacent sont à même d'assurer le maintien futur de notre système de sécurité sociale demeure la question-clé pour le gouvernement et les organisations des employeurs et syndicales. Il est d'autant plus difficile de répondre à cette question que les ambitions sont des plus élevées et que l'on souhaite voir tout le monde travailler², vraisemblablement un peu moins les femmes³, mais pour 2010, 70 % de la population active devrait avoir trouvé du travail. Les mesures prises par les syndicats pour apporter plus d'égalité sur le marché du travail et dans les structures syndicales, devraient y participer.

À partir de cette observation, on est en droit de se demander si des mesures drastiques ne devraient pas être prises par les pouvoirs publics pour rectifier les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de salaire, de temps de travail et de conditions de travail. Il convient également – à juste titre – d'attirer l'attention des employeurs et de leurs organisations sur la responsabilité sociale qui leur incombe de supprimer les conditions précaires de travail, lesquelles désavantagent souvent les femmes. Ne devrait-il pas y avoir bien plus de possibilités d'accueil, pour les enfants, les malades et les plus âgés, de sorte que les femmes puissent choisir d'aller travailler (à plein temps)? Un marché respectueux de la famille, orienté vers la croissance économique, demande-t-il encore davantage d'automatisation et de flexibilité, aux dépens des groupes vulnérables de la société, ou une croissance économique aspire-t-elle simplement à plus d'égalité entre tous les groupes sociaux désireux d'intégrer le marché du travail?

En d'autres termes, on peut se demander si notre marché européen, qui privilégie la croissance économique, prend en compte, de manière suffisante, l'agenda social. Les travailleuses et travailleurs sont-ils satisfaits du visage social de l'Europe, ou le cap économique avide de bénéfices exclut-il systématiquement les plus vulnérables? Qui peut parler de meilleures conditions de vie ou de travail, pour qui développons-nous le progrès social souhaité? Les solutions que nous proposons sont-elles les plus appropriées?

² Stratégie de Lisbonne, Conseil européen de Lisbonne, 23/24 mars 2000.

³ Pour 2010, 67 % de la population féminine active de Belgique devra avoir trouvé un travail.

Au lieu de s'arrêter sur les conséquences des discriminations, tous les acteurs intéressés, qui élaborent ensemble des mécanismes adaptés de financement pour combler les fossés et éviter à l'avenir les coûts précédemment évoqués, devraient mener une politique d'anticipation. Il revient donc aussi aux syndicats de traduire les engagements de la Charte de telle manière qu'ils soutiennent et, le cas échéant, corrigent notre système de sécurité sociale, afin qu'à l'avenir, celui-ci demeure finançable. En même temps, il faudra veiller à ce que cette traduction n'apporte pas de nouvelles inégalités et discriminations. Là où le système de sécurité sociale présente aujourd'hui des lacunes, les syndicats devront proposer, sur la base des analyses de genre, des solutions 'sensibles à la dimension de genre', et les imposer au cours du dialogue social aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et des entreprises.

4.3. Élimination des stéréotypes

Le fait est que l'on attend encore toujours des femmes qu'elles s'occupent d'abord des tâches ménagères, avant d'envisager qu'elles puissent être responsables des revenus du ménage. Mais que se passe-t-il dès lors que l'on est un parent isolé, que le schéma de la famille traditionnelle n'existe pas (plus) ou que les familles se recomposent en constellations souvent compliquées de double co-parenté? Quelles garanties de garderie peut offrir notre système économique aux parents lorsque ceux-ci doivent faire un choix pour pouvoir combiner les responsabilités et tâches liées à la famille et au travail? Le cadre réglementaire offre-t-il suffisamment de garanties juridiques contre le traitement inégal de pères qui souhaitent s'occuper de leurs enfants? Sommes-nous certains qu'une politique d'égalité des chances est menée par les employeurs sur le lieu de travail à l'égard de cadres qui souhaitent travailler à temps partiel? Lorsque des femmes et des hommes prennent un travail à temps partiel, le font-ils de leur plein gré ou bien les femmes sont-elles contraintes d'accepter des fonctions à temps partiel, tandis que les hommes se voient systématiquement proposer des postes à plein temps? Le marché que nous défendons actuellement avec autant d'ardeur, crée-t-il suffisamment d'égalité pour tout un chacun afin, entre autres, de concourir sur une base égale pour des fonctions de haute responsabilité? Au début de leur carrière, les femmes et les hommes gravissent-ils les échelons aux mêmes conditions et selon les mêmes règles du jeu? Les femmes et les hommes atteignent-ils aujourd'hui des résultats semblables en matière de pensions de retraite?

En ce qui concerne les stéréotypes, on en rencontre lorsque l'on aborde aussi le travail à temps partiel. Souvent, celui-ci est considéré comme une concession aux doléances de ceux qui veulent conjuguer responsabilités et tâches professionnelles et familiales. De plus, si nous regardons les chiffres (2007), ils montrent que plus de 42 % des femmes actives travaillent à temps partiel, contre seulement 7 % des hommes. Toutefois, le travail à temps partiel se retrouve souvent à la base d'inégalités sur le marché du travail, car ceux qui travaillent à temps partiel ont, par exemple, moins de chance d'être promus que ceux qui travaillent à plein temps.

La raison qui pousse notre société à accepter de telles solutions se trouve ancrée dans la mentalité, non seulement des travailleuses et travailleurs mais aussi des employeurs et des autorités. Les stéréotypes sont souvent la source d'inégalités et de discriminations sur le lieu de travail et freinent parallèlement l'introduction de mesures innovatrices. Pour inverser la vapeur, nous cherchons des solutions qui vont au-delà d'un traitement égal ou de chances égales et qui tentent plus précisément d'apporter une solution à des problèmes structurels. Le *gendermainstreaming* en est une amorce, en osant questionner les normes et valeurs établies en la matière, à tous les niveaux et dans tous les domaines, et, plus spécifiquement, en évaluant l'impact possible des décisions sur les femmes et les hommes, à chaque étape décisionnelle. Les syndicats devront principalement se concentrer sur l'élimination des stéréotypes pour corriger, lentement mais sûrement, les mentalités. Ils peuvent, à différents moments, organiser des débats autour des rapports de genre sur le marché du travail ainsi que dans la vie sociale. Ils devront non seulement afficher leurs propres positions à cet égard mais également les expliquer. Les syndicats devront veiller, lors de la mise en œuvre des engagements de la Charte, à ce qu'aucun nouveau stéréotype ne soit introduit. À cette fin, les syndicats devront se montrer vigilants au cours des négociations et examiner systématiquement la dimension de genre des propositions.

4.4. Un engagement vers le futur

Enfin, on peut se demander qui est le plus à même de réaliser l'égalité dans le contexte actuel. Est-ce le gouvernement, sont-ce les employeurs, ou est-ce aux travailleurs d'à nouveau se réunir, d'élever leur voix et d'entreprendre des actions pour imposer l'égalité à tous les niveaux? Pour le moment, c'est

à nous qu'il incombe de continuer à apporter des réponses. Nous pouvons cependant observer que des travaux ont eu lieu sur les fronts des trois niveaux. Le gouvernement et les employeurs prennent, certes, pas à pas, leurs responsabilités sociales, mais dans une mesure encore insuffisante. Les organisations de travailleurs, de leur côté, sont conscientes de la complexité du sujet et se concentrent en premier lieu sur leur propre politique, leurs propres structures sociales et sur le fonctionnement de ces structures, afin d'influencer ensuite positivement l'égalité sur le lieu de travail. En même temps, les syndicats espèrent renforcer leur légitimité. Leurs bases leur donneront peut-être un soutien suffisant pour également imposer, dans un futur proche, l'égalité au sein des deux autres acteurs des relations de travail.

Travaux consultés

- GUTEK, B. A., COHEN, A. G., TSUI, A. "Reactions to Perceived Discrimination.", *Human Relations*, 49, pp. 791-814.
- HOLVOET, M., RAVESLOOT, S., *Les actions positives en droit belge*, onuitg., Brussel, januari 2007, 67 p.
- VANACHTER, O., (ed), *Gelijke behandeling en arbeidsverhoudingen*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1999, 269 p.
- X., *Lissabon Strategie, Nationaal hervormingsprogramma 2005-2008, België, Meer groei en meer werk...*, Kancelarij van de Eerste Minister, November 2005, 62 p.
- X., *Bijlage 1, Europese sociale agenda in Conclusies van het Voorzitterschap*, Europese Raad Nice, 7-10 december 2000.

05 | Historique de la Charte syndicale

Saskia Ravesloot

Avant d'aborder les efforts que les syndicats ont fournis pour respecter les dix engagements, nous souhaitons décrire dans ce chapitre la genèse de la Charte. Nous donnons un aperçu concis des événements qui ont conduit à la Charte, et décrivons les positions et points de vue qui ont été traités pendant les discussions préparatoires. Nous évoquons également les structures qui ont été associées à ces discussions, les organes et organisations qui ont apporté leur soutien, ainsi que les instances de direction qui ont été responsables de l'approbation finale de la Charte. Une évaluation sur une période de trois ans nous invite enfin à regarder de l'avant.

Cette contribution se veut une source d'inspiration pour ceux qui ont l'ambition d'élaborer une Charte semblable. En espérant que les expériences consignées leur apporteront une idée suffisante de la complexité d'une telle initiative, nous pensons que notre tâche n'est pas seulement d'attirer l'attention des lecteurs sur les 'bonnes pratiques', mais aussi de les informer sur des difficultés probables. Nous espérons de la sorte ouvrir le débat, en vue de trouver des solutions adaptées.

5.1. Une étude comparative européenne comme 'eye-opener'

La finalité d'une étude comparative européenne, qui a été effectuée dans la période allant de fin 2001 jusqu'à octobre 2004, était de connaître la volonté des syndicats européens de souscrire à l'égalité des femmes et des hommes, ainsi que la mesure dans laquelle leurs structures et leurs actions étaient outillées à cette fin. Le projet fut clôturé au niveau national par la signature de la Charte syndicale le 23 septembre 2004, et au niveau européen par un

séminaire de clôture à Paris le 4 octobre 2004. Dans le rapport final¹, les enquêteurs constatent que trois formes communes de discrimination existent pour la Belgique, le Danemark, la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Autriche. Une première forme de discrimination concerne la ségrégation sur le marché du travail, où la politique en matière de suppression de la ségrégation horizontale et verticale échappe dans une certaine mesure au pouvoir des autorités. Cette matière doit être traitée par les partenaires sociaux principalement au niveau de la concertation sociale. Il va de soi que les partenaires sociaux, dans le dialogue social, présentent des comportements et adoptent des points de vue alimentés par des valeurs sociales, des normes, des choix, des perceptions et des schémas de comportement traditionnels.

Une deuxième forme de discrimination que les femmes rencontrent de manière continue par rapport aux hommes est l'écart salarial. Au cours des siècles passés, on n'en est resté qu'aux déclarations d'intention dans la lutte contre l'écart salarial, et aucune mesure financière n'a été prise pour combler celui-ci. La lenteur avec laquelle ce problème est traité nous incite à remettre en question la sincérité de la volonté politique en matière de suppression de l'écart salarial.

Une troisième discrimination qui manifestement reste présente est l'insécurité du travail, qui se caractérise pour les femmes entre autres par le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée, là où les hommes travaillent le plus souvent à temps plein avec des contrats à durée indéterminée. Il s'agit d'une constatation douloureuse, mais les femmes ne jouissent pas des mêmes conditions que les hommes sur le marché du travail. Une partie des différences peut s'expliquer (interruption de carrière, choix professionnel, niveau d'éducation,...), mais une autre partie non négligeable provient certainement d'une politique d'emploi plus favorable à l'égard des hommes (chances de promotion, primes, paquets de formation).

1 R. Silvera *et al.* *Final Report. The challenge of mainstreaming for trade unions in Europe: How can Trade Unions foster gender equality in the work place and in daily life?*, ISERES, France, Décembre 2004. <http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/finalreport/hpse-ct-2001-00061-final-report-not-approved.pdf> (08.06.2007).

5.2. Inégalités et discriminations

Etant donné que, même pendant la conférence de clôture de l'étude comparative européenne le 4 octobre 2004, un des auditeurs a remis en question l'existence des discriminations, au sens juridique, en matière de salaires et de temps de travail, nous nous trouvons dans la nécessité de préciser les définitions que nous utilisons et la différence que nous établissons entre les discriminations directes et indirectes.

Nous renvoyons aux définitions contenues dans la directive européenne² où une différence est établie entre la discrimination directe : "la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable," et la discrimination indirecte lorsque : "la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires".

Les discriminations directes au sens premier du terme étaient difficiles à prouver dans l'enquête belge, et se présentaient principalement dans le secteur de la distribution sous la forme d'un nombre moins élevé de chances de promotion, le refus des employeurs d'octroyer des contrats fixes et à temps plein aux femmes. De telles plaintes étaient moins fréquentes dans les deux autres secteurs étudiés, la métallurgie et les services publics. Les discriminations indirectes ont donné lieu à d'importantes discussions avec les responsables et les militants syndicaux dans les entreprises, et se sont concentrées sur l'écart salarial et les emplois à temps partiel. Des inégalités ont été relevées dans toutes les phases du processus de travail, pendant la sélection, le recrutement, la formation, la promotion, la démission et la remise à l'emploi. Des motifs d'explication furent souvent recherchés dans la répartition des tâches ménagères et la différence dans les responsabilités familiales. Les tentatives de combiner travail et famille se déroulent plus difficilement pour les femmes que pour les hommes.

² Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *JO. L 39* du 14 février 1976, modifiée par la Directive 2002/73 EG du 23 septembre 2002, *JO. L 269* du 5 octobre 2002.

A l'issue de l'étude comparative européenne et tenant compte de cette problématique, les trois syndicats représentatifs en Belgique ont déclaré vouloir jouer, en tant qu'un des acteurs impliqués dans les relations de travail, un rôle important dans la suppression des discriminations et inégalités, et être prêts à adapter à cette fin leurs structures, leurs actions et leurs politiques syndicales.

Cette volonté de changement et la constatation que la réalisation de l'égalité au travail nécessitait davantage que l'investissement isolé de chacun des syndicats, a conduit, dans le courant de l'étude européenne, à un groupe de travail intersyndical autour de l'intégration de la dimension genre dans les politiques, les structures et les actions syndicales. Les syndicats étaient convaincus qu'une plus grande égalité dans les structures syndicales contribuerait également à davantage d'égalité à l'extérieur, au travail et pendant les négociations au niveaux interprofessionnel et sectoriel. Le groupe de travail syndical s'est octroyé le mandat de développer des points de vue communs et de proposer des engagements, indispensables pour mener une approche de gendermainstreaming dans chacun des syndicats.

5.3. L'amorce d'une Charte syndicale

Tel que précisé, l'initiative pour élaborer une Charte syndicale a grandi à mesure que progressait l'étude UE-MSU et que les conclusions provisoires en étaient présentées et discutées au cours de divers ateliers intermédiaires. Le 24 janvier 2003, l'Institut Interuniversitaire pour l'Etude du Travail, responsable de la coordination du volet belge de l'étude UE-MSU, a organisé un atelier³ au cours duquel les résultats de la partie interprofessionnelle ont été présentés. Trois thèmes ont été discutés dans le débat qui a suivi. Un premier thème était l'application du principe de discrimination positive comme principe politique souhaité pour le mouvement syndical, et dans le prolongement la représentation paritaire ou proportionnelle des femmes dans les structures syndicales et les organes de concertation. Le problème de la syndicalisation des employées a ensuite été traité, de même que la question de la primauté du choix de structures de gestion syndicales parallèles par rapport à l'intégration des employées dans les structures existantes.

³ IISA, Toelichting en gedachtewisseling omtrent de problematiek van gendermainstreaming in de Belgische representatieve vakbeweging, 24 januari 2003, i.s.m. de Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen (BVVA).

Le débat fut enfin clôturé par le thème de la faisabilité de l'intégration du gendermainstreaming dans les structures et la politique du mouvement syndical belge.

Le projet UE-MSU a bénéficié du soutien scientifique d'une commission d'accompagnement⁴ qui s'est réunie deux fois par an. Les conclusions de l'enquête sectorielle ont été présentées lors de la réunion de travail du 30 juin 2003. 15 propositions ont alors également été discutées qui devaient constituer la base pour l'introduction d'une politique de changement au niveau des syndicats. Les enquêteurs ont suggéré l'idée d'élaborer une Charte au niveau interprofessionnel, sectoriel ou d'entreprise, en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au travail. Les conclusions et propositions ont davantage été développées et présentées au comité d'accompagnement lors de la réunion de travail du 10 décembre 2003. Les propositions comprenaient un programme en 13 points. Le comité d'accompagnement a soutenu l'initiative pour valoriser les résultats de l'enquête, de telle sorte que les travaux relatifs à la Charte syndicale ont pu démarrer le 12 février 2004.

5.4. Discussions du projet de texte

Le groupe de travail qui s'est penché sur le projet de texte était composé des experts syndicaux en gender, du promoteur et du coordinateur du volet belge de l'enquête UE-MSU⁵. Les propositions initiales du projet de texte comprenaient des mesures politiques et se concentraient entre autres sur l'interaction entre les processus décisionnels professionnel et interprofessionnel, le besoin d'échange de données statistiques et le suivi de la politique d'égalité.

4 Le comité d'accompagnement était composé d'experts genre du mouvement syndical, Gitta Vanpeborgh (FGTB), Sabine Slegers et Annick Colpaert (CGSLB), Maddie Geerts, Sandra Vercammen et Erica Bolzonello (CSC) et de personnalités du milieu universitaire, Prof. M. De Metsenaere (VUB), Prof. J. Jacquain (ULB), Prof. A. Martens (K.U.Leuven), Prof. em. M. Stroobant (VUB), Prof A. Woodward (VUB), ainsi que d'un représentant de la Direction Egalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: Françoise Goffinet, aujourd'hui attachée auprès de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. Il était présidé par la chercheuse S. Ravesloot (IISA).

5 Gitta Vanpeborgh (FGTB), Sandra Vercammen, Erica Bolzonello et Ann Demoor (CSC), Sabine Slegers et Annick Colpaert (CGSLB), Maxime Stroobant et Saskia Ravesloot (IISA).

Des mesures opérationnelles ont peu à peu été proposées, parmi lesquelles la mise en œuvre d'instruments tels que l'égalité de traitement, l'action positive, la discrimination positive et l'interprétation des principes de proportionnalité et de parité. Des initiatives ont également été proposées autour de la participation des femmes aux élections sociales, le soutien aux structures féminines syndicales et le renforcement de la dimension genre dans la concertation sociale. Quelques questions spécifiques ont enfin été inscrites à l'ordre du jour, telles que les classifications de fonctions, l'emploi précaire des femmes – et de plus en plus celui des hommes aussi – le rôle d'exemple des autorités en matière de politique de genre, les conséquences de l'adhésion de nouveaux Etats membres à l'Union européenne et la synergie avec d'autres acteurs en faveur de l'égalité au travail et dans la société.

Les discussions ne pouvaient avoir lieu avant de clarifier les idées sur la compréhension de ce que sont l'égalité de traitement, l'égalité des chances et le gendermainstreaming. La décision a été prise de ne parler d'égalité que comme résultat à atteindre, sans définir le concept, et de gendermainstreaming comme stratégie pour atteindre ce résultat. Le terme gendermainstreaming a soulevé de l'opposition principalement venant de la CSC, qui préféra la notion d'approche intégrée au terme anglo-saxon. Pour en définir la signification, il a d'abord été fait appel à la définition de la Commission européenne, qui a été remplacée par celle du Conseil de l'Europe au fur et à mesure de l'avancement des discussions.

5.5. Points de départ pour les discussions

Un premier point de départ pour les discussions était l'hypothèse qu'une interaction existe entre les politiques, les structures et les actions syndicales d'une part, et les opinions dans la société d'autre part. Cette interaction est pilotée conjointement par la politique des deux autres acteurs en matière de relations de travail, les employeurs et les autorités, ainsi que par la politique des instances du mouvement des femmes et du mouvement féministe. Chaque acteur a un apport spécifique et cependant limité. Mais ensemble ils peuvent être tenus responsables pour l'impact de la politique d'égalité sur les femmes et les hommes, au travail et dans la société.

Un deuxième principe sur lequel les rédacteurs de la Charte étaient d'accord, consistait à reconnaître l'investissement de plusieurs années du mouvement syndical pour réaliser l'égalité. Les efforts ne sont pas modestes et, valorisés en termes quantitatifs, ils représentent la mobilisation de nombreuses personnes et d'importants moyens au cours des décennies passées. Les rédacteurs de la Charte n'ont pas souscrit au point de vue 'que la crise sociale a poussé les syndicats dans la défensive depuis les années '70, expliquant de la sorte qu'une politique conservatrice ait été menée pour maintenir les droits acquis de groupes établis, laissant ainsi peu de place aux revendications en matière de genre', point de vue qui a donc disparu du projet de texte. Premièrement, ils n'étaient pas d'avis que les syndicats avaient mené une politique conservatrice et deuxièmement, ils pouvaient démontrer, à l'appui d'une multiplicité d'initiatives depuis les années '70, que les revendications en matière de genre ont toujours figuré au premier plan⁶.

Cet effort pour promouvoir l'égalité n'a pas pu être réalisé sans la contribution de nombreux hommes, souvent de premier plan, mais n'a offert – au vu des résultats sur le terrain – aucune garantie pour une politique genre qui soit durable.

Un troisième point de départ commun était l'autonomie des syndicats, qui à aucun égard ne pouvait ou devait être limitée par des acteurs tels que l'autorité politique ou le mouvement des femmes. Les chercheurs ont par contre attiré l'attention sur le danger qui proviendrait du fait que les syndicats ne joueraient plus de rôle moteur en matière de gendermainstreaming, et perdraient leur maîtrise en ce domaine. Le danger existait également que si les syndicats ne prenaient plus de nouvelles initiatives pour promouvoir l'égalité, les autorités pourraient envisager d'imposer des mesures par exemple en matière de représentativité dans les organes de concertation ou les délégations syndicales.

⁶ Les efforts suivants ont entre autres été effectués à FGTB: désignation de deux responsables nationaux 'femmes' (1974), création du Bureau des femmes (1976), attention accordée par des commissions de femmes dans les années '80 à l'âge de la pension, la fiscalité, le travail de nuit, la loi sur l'égalité de traitement, la loi sur le comportement sexuel non désiré, les élections sociales, l'introduction d'actions positives et de modifications statutaires en lien avec la création d'un Bureau représentatif des femmes (1997). A la CSC l'attention a été accordée dans les années '70 entre autres à l'égalité des allocations de chômage, la protection de la maternité, la formation professionnelle, la réduction du temps de travail, l'accueil des enfants et le travail à temps partiel; en 1973, une enquête a été réalisée concernant les salaires des femmes, et en 1982 des résolutions ont été établies au sujet de la place des employées.

Après discussion certains points ont été retirés du texte original et déplacés vers l'introduction. C'est ainsi que, parmi d'autres, les thèmes de l'élargissement de l'Europe, de l'emploi précaire et de l'écart salarial ont été retirés des engagements provisoires. Concernant les deux derniers sujets, le groupe de travail a réfléchi comme suit : bien que chaque syndicat aspire à de meilleures conditions de travail et à la suppression de l'écart salarial, il souhaite emprunter des chemins distincts pour réaliser ces objectifs, avec ses propres points d'attention et priorités. Le thème des élections sociales (2004) était à ce stade moins actuel, mais la question sur la représentation était davantage plus à l'ordre du jour. Ce dernier sujet a donné lieu à de nombreuses discussions. Bien que toutes les parties étaient acquises à une plus forte représentation des femmes dans les structures syndicales, aucun avis unanime ne pouvait être formulé concernant la nature des moyens à mettre en œuvre, en particulier l'introduction de quotas. Aucun point de vue commun n'a donc été adopté sur les quotas, ni sur les actions ou la discrimination positives. Cela relevait de la compétence exclusive et individuelle des instances syndicales de prise de décision.

D'autres propositions (autour de la formation, la sensibilisation, l'accès aux chiffres,...) furent davantage concrétisées, tout en tenant compte du besoin de disposer d'instruments pratiques avec lesquels les responsables syndicaux puissent travailler.

Des propositions sur la manière dont les syndicats pourraient mettre les engagements de la Charte à exécution n'ont trouvé aucun consensus. Chaque syndicat voulait déterminer lui-même comment transposer la Charte dans la pratique et les engagements auxquels il s'attaquerait en premier. Aucun accord n'existait non plus, après de multiples concertations, au sujet du contrôle et de l'évaluation des engagements de la Charte. La compétence de contrôle et d'évaluation de la Charte appartenait et appartient toujours aux syndicats. La proposition de mettre en place un organe de contrôle et d'évaluation ne fut pas soutenue. Chaque syndicat souhaitait en faire une compétence interne.

Des négociations ont eu lieu pendant six mois. Le texte a fini par comprendre deux parties, une introduction qui esquisse le contexte dans lequel l'initiative a trouvé sa justification et dix engagements que les syndicats souhaitaient conclure en commun.

5.6. Approbation de la Charte Gendermainstreaming

Les discussions du groupe de travail ont pris fin en juin 2004 et le texte final fut transmis pendant l'été par les experts genre aux directions des syndicats. Celles-ci présentèrent le texte à leurs organes de décision respectifs. Avant qu'une approbation ne soit obtenue, le promoteur et le coordinateur de l'enquête ont fourni des efforts supplémentaires auprès des instances dirigeantes des syndicats en vue de soutenir la Charte syndicale. C'est ainsi qu'une présentation de la Charte fut donnée au Bureau fédéral de la FGTB. Lors du tour de table, certaines remarques furent faites par des membres du Bureau des femmes. Elles remarquèrent à juste titre que la Charte n'était pas validée par le Bureau des femmes, mais pensaient que cela ne devait pas constituer un obstacle à son approbation par le Bureau fédéral. L'équipe académique s'est adressée aux présidents de la FGTB et de la CGSLB pour soutenir la Charte. Aucun des présidents ne devait toutefois être convaincu de sa nécessité. Un entretien a eu lieu à ACV avec le responsable du fonctionnement des groupes-cible. En août 2004, le bureau de la CSC, le secrétariat fédéral de la FGTB et le comité exécutif de la CGSLB ont formellement adopté la Charte, plus aucun obstacle ne s'opposant par la suite à sa signature qui a eu lieu au mois de septembre. La Charte Gendermainstreaming a été signée depuis trois ans. Les présidents qui avaient alors donné leur approbation n'exercent, aujourd'hui, plus tous les mêmes fonctions. On peut se demander s'il ne serait pas judicieux d'inviter les présidents actuels à, de nouveau, confirmer les dix engagements en signant une nouvelle fois la Charte. Cet engagement serait un signal clair vis-à-vis de tous les travailleurs et employés, et signifierait que le mouvement syndical, quel que soit son penchant idéologique, continuera, dans les années à venir, à se battre pour l'égalité des travailleuses et des travailleurs.

Travaux consultés

RAVESLOOT, S., *Persoonlijke nota's en verslagen over de besprekingen*, onuitg., Brussel, 2003-2005.

RAVESLOOT, S., *ABVV-vrouwen, een sociale beweging?*, onuitg., Brussel, Juni 2007, 23 p.

RAVESLOOT, S., *La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique*, Rapport MSU, onuitg., Brussel, IISA, 2003, 374 p.

SILVERA, R. *et al*, Final Report, *The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, France, 127 p.

06 | Le contenu matériel de la Charte Gendermainstreaming

Maxime Stroobant

6.1. Nouvelles voies vers l'égalité des femmes et des hommes

Lors de l'acceptation en 2004, par les trois syndicats représentatifs, de la Charte Gendermainstreaming comme principe politique syndical, l'intérêt des organisations syndicales pour la condition des employées dans le processus de production n'était pas neuf. Une politique était menée depuis assez longtemps qui poursuivait l'égalité des femmes et des hommes. Que cela puisse de surcroît se dérouler dans l'effervescence, apparaît de l'action syndicale menée à F.N. Herstal en 1966. L'enjeu était 'salaire égal pour travail égal'. Les employées n'étaient alors pas seules dans leur droit, puisque entre autres l'article 119 du Traité de la Communauté Economique Européenne apportait un soutien important.

Des revendications pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes étaient reprises aussi bien dans des initiatives de formation que dans des plans d'action. Pendant des décennies l'action syndicale a été orientée sur des matières spécifiques comme le salaire égal, les chances de promotion, l'accès à l'emploi et l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. Une réflexion était également menée sur le fonctionnement interne des syndicats, qui a conduit à la création d'organes spécifiques pour les femmes – qui n'avaient bien souvent qu'une compétence d'avis -, mais aussi à des demandes de quotas dans la composition des instances syndicales ou même à des modules de préférence. Il n'était cependant pas question d'une approche systématique globale.

La problématique genre des trois organisations syndicales représentatives était dans les faits alimentée par deux hypothèses. Premièrement, les hommes peuvent tout autant que les femmes défendre les intérêts des employées et ils le font. Deuxièmement, en défendant les intérêts de tous les employés, sans

distinction de sexe et en partant du principe formel d'égalité, les syndicats défendent également les intérêts des employées. Il fut bien remarqué que les discriminations entre les femmes et les hommes continuaient à exister au travail, et que la participation des syndiquées féminines à l'action syndicale demeurait faible, mais cela n'a pas conduit à une modification radicale de la politique d'égalité.

La plainte du mouvement féministe à ce sujet, soutenu dans son action par les organisations internationales telles que la Communauté Européenne, le Conseil de l'Europe et les Nations Unies, conduisait progressivement à un changement. Les Etats nationaux furent incités à mener une politique d'égalité active et à stimuler en ce sens toutes leurs catégories de personnel. Une pression interne et externe a amené les organisations syndicales à actualiser leur politique d'égalité. La direction syndicale masculine est également consciente de cette nécessité.

Lorsque le concept de gendermainstreaming s'avère de plus en plus accepté dans les années 90, les syndicats ne peuvent plus éluder la question. En Belgique, une équipe de chercheurs associés au projet d'études européen (UE-MSU) décide d'entreprendre une tentative pour introduire le gendermainstreaming dans la politique syndicale, en collaborant avec les experts genre des trois organisations. Une Charte est élaborée ayant comme objectif de faire accepter le principe de gendermainstreaming et de fixer les conditions qui doivent en rendre la réalisation possible.¹

L'initiative reçoit immédiatement le soutien de la direction des trois syndicats.² A leur demande, les instances syndicales statutaires respectives confirment le point de vue des présidents. Le Bureau Fédéral de la FGTB confirme la décision du président et la Charte est présentée au Congrès Statutaire suivant de la FGTB, en juin 2006³. A la CSC⁴ et à la CGSLB⁵ c'est le Bureau qui a approuvé la Charte.

1 L'initiative est entreprise par la chercheuse Saskia Ravesloot avec la collaboration du prof. Maxime Stroobant, tous deux liés à la Vrije Universiteit Brussel.

2 Pour la CSC, Luc Cortebeek, pour la FGTB, André Mordant et pour la CGSLB, Guy Haaze.

3 Statuts FGTB, Statuts de FGTB ratifiés par le Congrès Statutaire des 8 et 9 juin 2006.

4 Approuvé en 2004 par le Comité National Conjoint du ACV.

5 Egalement repris dans les Statuts lors du Congrès extraordinaire du 13 janvier 2007 à Gand.

La situation n'est pas claire en ce qui concerne l'application de la Charte par les centrales professionnelles de la CSC et de la FGTB. Il est en principe attendu que les centrales professionnelles appliquent les décisions statutaires de l'organisation interprofessionnelle. Mais il est évident qu'il est recommandé que leurs propres instances expriment leur approbation de principe, principalement dans une matière qui demande un investissement idéologique, matériel et financier important des centrales elles-mêmes. Cela ne se fit pas, ce qui plaça une hypothèque importante sur le futur. Avec l'acceptation en 2004 de la Charte par les directions des organisations interprofessionnelles un pas fondamental a été franchi, à propos duquel il peut au minimum être dit que les militants de base devaient encore y être sensibilisés.

Entre-temps, les trois organisations syndicales continuent à mener leur politique d'égalité traditionnelle consciencieusement, et renforcent la position des responsables genre. La réalisation d'une politique gendermainstreaming s'effectue toutefois péniblement malgré l'investissement incontestable des responsables genre eux-mêmes.

La pression venant de l'extérieur demeure néanmoins importante. Bénéficiant d'un accord de principe du mouvement féministe et du soutien des forums internationaux tels que les Nations Unies, l'Organisation Internationale du Travail, le Conseil de l'Europe et l'Union Européenne, le gouvernement fédéral belge va en 2007 donner force de loi au principe de gendermainstreaming pour les services publics fédéraux.⁶ Il est recommandé que les organisations syndicales représentatives mettent à profit la période actuelle pour développer les instruments et prévoir les moyens nécessaires pour rendre le principe de gendermainstreaming opérationnel. De l'aperçu de la politique syndicale d'égalité, il apparaît malheureusement que ce processus se déroule péniblement.

Différents éléments en sont à la base. Le mouvement syndical belge doit faire face à un nombre important de problèmes sociaux⁷. De surcroît, on ne peut pas dire qu'un encouragement important provienne des entreprises. Une grande responsabilité repose donc sur l'action syndicale des femmes, le mouvement féministe et la société civile.

6 Loi du 12 janvier 2007 servant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale des femmes qui s'est déroulée en septembre 1995 à Pékin et à l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.* 13 février 2007.

7 On pense à la fermeture ou à la restructuration de quelques grandes entreprises telles que Renault, VW-Forest, Forges de Clabecq, l'action contre la loi sur le pacte de génération, la problématique de la réforme de l'Etat.

6.2. Attitude d'ouverture et de tolérance

La proposition de demander aux trois syndicats interprofessionnels représentatifs de signer une Charte Gendermainstreaming était peut-être osée mais pas irréaliste à tous égards.

L'équipe de recherche de l'étude UE-MSU avait développé, pendant une période de trois ans, d'excellentes relations avec la direction des trois syndicats et leurs experts genre. L'étude avait également démontré que la volonté pour poursuivre et approfondir la politique actuelle d'égalité était présente à tous les niveaux des instances syndicales, et plus particulièrement chez les délégués syndicaux en entreprise. Cela était le cas des responsables aussi bien masculins que féminins. Il fut en tout cas constaté que cette volonté était plus grande auprès des instances de direction et des organisations interprofessionnelles que des centrales professionnelles.

L'attitude des centrales était davantage celle d'un suivi des directives interprofessionnelles que d'une prise d'initiative. Le sentiment existait que les syndicats étaient disposés à franchir un pas vers davantage de structure, de cohésion et de continuité dans la politique genre. La certitude que cette démarche aboutirait n'existait pas. Il était donc nécessaire d'appuyer la demande faite aux trois organisations par un travail individuel de conviction auprès de responsables syndicaux de premier plan.

Ce qui était rassurant, c'était que les présidents des trois organisations interprofessionnelles étaient dès le départ acquis à l'idée. Les chercheurs faisaient face à une double mission. D'un côté, ils devaient convaincre les organisations syndicales d'accepter, de développer et d'appliquer le gendermainstreaming comme principe politique. D'un autre côté, ils devaient amener trois organisations, d'inspiration idéologique différente, à se rassembler derrière une déclaration. Cette deuxième mission était importante pour soutenir la force de conviction et de mobilisation de la Charte, pas seulement vis-à-vis des membres, mais également pour amener les centrales professionnelles et les délégués syndicaux individuels à s'investir pour l'exécution du principe de gendermainstreaming. La résistance sociale pour (oser) remettre en question la répartition traditionnelle des rôles entre les femmes et les hommes demeure importante, et l'élimination de cette résistance constitue jusqu'au jour d'aujourd'hui un défi important.

L'approbation du principe de gendermainstreaming n'était pas évidente, mais la procédure s'est tout de même déroulée assez facilement. Différents facteurs y ont peut-être joué un rôle. Le mouvement féministe avait placé le thème à l'agenda des autorités publiques, aussi bien au niveau international qu'en Belgique. L'action menée par le mouvement féminin syndical en interne avait entraîné un revirement positif de la direction syndicale. Les autorités internationales, européennes et nationales fournirent une contribution positive à l'acceptation du principe de gendermainstreaming. La position personnelle des trois présidents nationaux fut déterminante.

La deuxième mission consistait à faire signer les trois organisations ensemble. Une tâche qui ne fut pas si facile, compte tenu de l'existence en arrière-plan d'un climat de concurrence entre les trois organisations. Ici aussi différents facteurs jouèrent un rôle. Les discussions relatives à la signature se déroulèrent en dehors d'une période d'élections sociales et politiques. Les trois syndicats avaient développé une tradition de collaboration lors de la concertation nationale interprofessionnelle, en vue de l'approbation par les syndicats interprofessionnels nationaux. Durant les dernières décennies du siècle passé, un esprit général de tolérance entre citoyens est apparu dans la société belge, entre autres grâce au développement d'une certaine ouverture d'esprit au sein des organisations citoyennes chrétiennes et laïques. Cela n'avait pas toujours été le cas. Les syndicats étaient parvenus à limiter jusqu'à un certain niveau leur collaboration avec des partis politiques alliés et à accroître leur autonomie.

Le plus grand problème demeurait que le texte de la Charte devait être formulé de manière à ne pas heurter les différents fondements idéologiques des organisations syndicales. Il fut choisi de placer la Charte dans le cadre de la politique d'égalité existante, avec des règles au niveau des structures, des procédures, de la méthodologie de mise en œuvre et de sanction. Il était tout aussi important de garantir l'autonomie des organisations respectives et d'éviter que les pouvoirs publics interviennent et imposent des obligations aux syndicats.

Aucune décision ne fut prise non plus sur le caractère contraignant ou non de la Charte. Les droits des membres des syndicats doivent, en vertu de la Charte, provenir des principes généraux du droit et des dispositions légales d'application.

6.3. Approbation de la Charte

La Charte d'introduction du principe de gendermainstreaming fut approuvée et signée par chacun des trois présidents des organisations interprofessionnelles. Ils assurent la direction générale de leur organisation et sont obligés de prendre leurs décisions conformément aux statuts de l'organisation.

Pour la CSC et la CGSLB, les statuts déterminent de manière explicite que le président a la compétence d'assurer la direction générale de l'organisation⁸. Le règlement à la FGTB est moins explicite. Les statuts y déterminent que le Bureau a la compétence d'assurer la direction générale de la FGTB⁹. Dans des cas d'urgence non prévus par les statuts, le Bureau peut de sa propre initiative négocier, à condition d'adapter son action à l'esprit des statuts et aux décisions du Congrès. La Charte fut donc également approuvée par le Bureau de la FGTB.

6.4 Dispositions de la Charte portant sur le contenu

6.4.1 Respect de l'autonomie des syndicats

La Charte a été élaborée par un groupe de travail¹⁰ sous la présidence de la responsable de projet en charge de la coordination de l'étude UE-MSU. Les responsables genre nationaux des organisations représentatives interprofessionnelles furent détachés par leurs instances. Ils reçurent le soutien de l'Institut Interuniversitaire de l'Etude du Travail.

Afin de rationaliser le fonctionnement du groupe de travail, il fut décidé au début des activités que – en ce qui concerne le contenu de la Charte – la décision finale serait prise par les organisations syndicales elles-mêmes. Le groupe de travail élaborerait une proposition à cette fin, en appliquant la règle du consensus. Un accord important était également que la Charte n'enlèverait rien à la politique d'égalité que chacun des syndicats souhaiterait mener. Il fut également entendu que l'autonomie des syndicats serait sauvegardée à l'égard de leur politique d'égalité. Ces accords sont bien entendu déterminants pour le caractère contraignant de la Charte.

8 CSC Art. 35 des Statuts, CGSLB Art. 47 des Statuts.

9 FGTB Art. 39 des Statuts.

10 Présidente, Saskia Ravesloot et membres du Groupe de travail: Erica Bolzonello (CSC), Annick Colpaert (CGSLB), Ann Demoor (CSC), Sabine Slegers (CGSLB), Prof. em. Maxime Stroobant (IISA), Gitta Vanpeborgh (FGTB), Sandra Vercaammen (CSC).

La Charte fut divisée en deux parties : les points de départ et les dispositions matérielles. Les organisations souhaitaient décrire dans les points de départ le cadre général dans lequel elles situaient la Charte et les engagements.

6.4.2. Les points de départ

Avant de s'engager à mener leur politique d'égalité dans une perspective de gendermainstreaming, les organisations syndicales représentatives souhaitaient définir au début le contexte dans lequel elles envisageaient cette politique. Elles ont décrit ce contexte en ordre logique dans la partie 'points de départ' de la Charte.

Les syndicats rappellent avant tout que l'égalité entre travailleuses et travailleurs constitue pour eux un objectif, ayant toujours fait partie de leur programme d'action. Bien qu'on ne puisse ignorer que cette position doit être traitée avec quelque réserve, la question doit néanmoins être posée si la politique d'égalité nécessite encore une attention particulière. La réponse est affirmative. Des discriminations aussi bien directes qu'indirectes continuent à être constatées. La situation doit effectivement être suivie de près et les organisations syndicales doivent constamment actualiser leur politique d'égalité. L'intégration du principe de gendermainstreaming dans leur politique relève de leur responsabilité.

Ils souhaitent considérer l'égalité de genre comme une composante essentielle de leur mission et sont d'avis que l'émancipation des employées est une condition à l'émancipation de toute la classe ouvrière. Le gendermainstreaming est considéré comme une composante intégrée des objectifs syndicaux généraux. Cela ne signifie pas que la politique d'égalité soit subordonnée aux objectifs syndicaux généraux. Au contraire, elle est considérée comme une composante à part entière qui aide à déterminer la politique syndicale de façon permanente.

De manière plus spécifique, la Charte accorde de l'attention aux structures, au fonctionnement et à l'action des organisations syndicales. Grâce à cela, les organisations syndicales doivent parvenir à mieux rencontrer les intérêts et les besoins des employées et celles-ci doivent pouvoir participer à part entière au processus de décision syndical.

Il est aujourd'hui admis à grande échelle que le gendermainstreaming doit être considéré comme un instrument complémentaire nécessaire dans la politique d'égalité. Les syndicats veulent faire comprendre que leur choix pour le principe de gendermainstreaming n'implique pas que la politique d'égalité fragmentée menée jusqu'à ce jour doive être entièrement mise de côté, suite à l'acceptation de la Charte.

Pour la description du concept de gendermainstreaming, les organisations syndicales représentatives belges adoptent la définition donnée par le Conseil de l'Europe. De ce fait, l'accent est mis sur le traitement orienté vers le processus, l'adaptation permanente et l'intégration de la dimension genre dans tous les domaines politiques et à tous les stades de la politique, l'exécution, le suivi, l'évaluation et la rétroaction vers une nouvelle politique. Les syndicats estiment qu'avec l'acceptation du principe de gendermainstreaming, ils accroissent leur légitimité sociale et peuvent défendre avec plus de force les intérêts de tous leurs membres et de toute la population active.

Les syndicats déclarent enfin de façon solennelle être prêts à contracter une série d'engagements en rapport avec leur politique d'égalité future. Ils y ajoutent qu'ils souhaitent contracter cet engagement et sont conscients qu'ils ont chacun une identité idéologique et philosophique propre qu'ils se reconnaissent mutuellement et se respectent.

6.4.3 Le contenu matériel de la Charte

6.4.3.1. La structure générale

La Charte n'est pas conçue comme un texte de loi. Elle n'a donc pas la structure logique d'une loi où l'objet de la loi, le champ d'application, la description des concepts utilisés, les dispositions matérielles structurées, les sanctions, les dispositions transitoires et l'entrée en vigueur sont successivement déterminés.

La Charte est par contre présentée comme une déclaration politique à caractère solennel, dans laquelle les parties signataires assument des engagements généraux. Le texte veut en même temps être sensibilisateur et mobilisateur.¹¹ La Charte s'avance parfois sur le chemin de la réalisation concrète et des indications précises y sont données. Cela provient sans doute du fait que l'initiative est avant tout portée par la direction syndicale, qui sur

11 Fondements Charte syndicale al.3: "Le mouvement syndical confirme dès lors son rôle de moteur du progrès social et considère le principe de gendermainstreaming comme un instrument d'émancipation des travailleuses et des travailleurs."

certain points souhaite fournir une piste claire aux centrales professionnelles et aux militants de base. La Charte est en ce sens plus qu'un programme de base général.

6.4.3.2. *Le champ d'application personnel*

La Charte est valable pour les trois organisations syndicales interprofessionnelles représentatives, à savoir la CSC, la FGTB et la CGSLB. En tant qu'organisations de droit privé avec une personnalité juridique (limitée) fonctionnelle, elles peuvent contracter des engagements et imposer des obligations à leurs membres, leurs instances politiques et les organisations sectorielles qui les composent. La portée juridique de ces engagements, obligations, directives, résolutions, décisions de congrès, déclarations, etc. est déterminée par des dispositions légales d'application pour les associations de fait, la législation spécifique en vigueur pour les organisations syndicales représentatives et les statuts des organisations syndicales respectives. Il ne sera pas davantage question de cette réglementation générale dans cette contribution.¹²

La question est cependant posée si les parties signataires avaient l'intention d'élaborer un texte juridique contraignant, le cas échéant, si elles souhaitaient exclusivement faire des déclarations politiques qui pourraient compter comme un fil conducteur moral pour les militants, les instances syndicales et les centrales professionnelles. Les travaux préparatoires sont clairs sur ce point. La Charte comprend une déclaration politique solennelle qui veut sensibiliser et mobiliser et qui de ce fait veut continuer à soutenir la politique genre.

Pour quelles personnes et instances syndicales cette Charte contraignante sur le plan moral est-elle d'application? La réponse est compliquée pour la CSC et la FGTB étant donnée leur structure complexe. Cela provient de la division entre une structure interprofessionnelle et une structure sectorielle. Les centrales professionnelles ont en effet une compétence statutaire propre grâce à laquelle elles peuvent, jusqu'à un certain niveau et pour certaines matières, mener une politique spécifique dans le cadre des directives interprofessionnelles. La CGSLB n'a pas de centrales professionnelles,

12 P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS, M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2006, p.297, Dorssemont nuance cette position, voir aussi F. DORSSEMONT, *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, p.695 et suivantes.

sauf SLFB, qui conformément à la Charte syndicale a modifié¹³ leur statut pour appliquer le principe de gendermainsteaming. Pour tous les autres secteurs, des divisions sectorielles internes ont été créées et les directives interprofessionnelles sont d'application.¹⁴

La question se pose toutefois pour la CSC et la FGTB si la Charte est d'application pour les centrales professionnelles respectives, bien que celles-ci n'aient pas explicitement approuvé la Charte dans leurs propres instances. La réponse est positive. Des statuts des deux organisations, il apparaît que les centrales sont liées par la politique générale définie par les organisations interprofessionnelles¹⁵. Cela peut au moins être déduit des statuts des organisations interprofessionnelles. Pourtant les centrales disposent d'une relative grande indépendance au sein des organisations interprofessionnelles. La nature d'une disposition de la Charte permettra de déterminer dans la pratique si cette disposition est d'application pour les centrales professionnelles. Il est important de savoir si la disposition trouve sa place dans la politique commune de l'organisation interprofessionnelle, et si elle est d'une nature telle que toutes les centrales devraient l'appliquer. La question sera surtout valable pour des articles à portée spécifique, mais pas pour l'approbation du programme de base de gendermainstreaming.

6.4.3.3. Le champ d'application matériel

La pensée gendermainstreaming part du principe que le gendermainstreaming est une stratégie essentielle pour atteindre l'égalité des femmes et des hommes. Elle est orientée vers le mainstreaming d'une perspective genre dans toutes les mesures politiques et tous les programmes, de telle façon qu'une analyse des effets des décisions respectivement sur les femmes et les hommes soit faite avant que ces décisions soient prises.¹⁶ La Loi belge de gendermainstreaming de 2007 accepte ainsi la définition développée lors de la Quatrième Conférence Mondiale des Femmes à Pékin en 1995. La Charte syndicale y renvoie également.

13 Syndicat Libre de la Fonction Publique, S.L.F.B. secteur public de CGSLB, Règlement général d'ordre intérieur du S.L.F.B. Chapitre VIII, Gendermainstreaming et égalité de chances au sein de nos structures syndicales.

14 Art. 18 Statuts CGSLB.

15 Art. 4 et Statuts FGTB, Art. 11 Statuts CSC.

16 Définition de concept retenue dans l'exposé des motifs de la loi du 12 janvier 2007 servant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale des femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, et à l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble des lignes d'action politiques (MB, 13 février 2007), Chambre, 13 juin 2006, Doc. Parl., Session 2005-2006, Doc 2546/001, 4.

Le principe de gendermainstreaming est d'application pour toutes les matières qui relèvent de la compétence des syndicats, pour tous les aspects de la politique (étude préparatoire, prise de décision, exécution, évaluation, défense) et pour tous les niveaux politiques. Il ne doit pas seulement être appliqué par les instances qui délibèrent, mais également par celles qui conseillent et soutiennent. Il est d'application pour les structures, le fonctionnement et l'action syndicale. Le gendermainstreaming doit être considéré comme une obligation permanente de conduite. Sa manifestation se passe d'une façon orientée vers le processus et répond à une vision politique intégrée. Etant donné que le principe de mainstreaming a une portée générale, le programme de base dans lequel les trois syndicats ont inscrit leurs valeurs et normes respectives devra être apprécié au regard de sa dimension genre.

La CSC veut ordonner la vie d'entreprise et la société suivant la morale chrétienne et poursuit la réalisation du programme général de la classe ouvrière chrétienne.¹⁷ Il faut donc faire attention ici au développement concret que le Congrès général CSC donne à ces principes chrétiens. La doctrine sociale de l'église catholique en constitue une donnée importante.

La FGTB définit son choix idéologique dans un programme de base intégré au début des statuts. Une déclaration importante en est que la FGTB souhaite réaliser un régime réel de justice sociale, pour garantir à chacun sa place dans la société. ABVV poursuit en même temps la création d'une société sans classe. Est-ce un engagement suffisant pour réaliser l'égalité des femmes et des hommes? La Charte syndicale apporte sans aucun doute une clarification indispensable.¹⁸

La CGSLB ambitionne une société plus libre et plus juste basée sur des fondements sociaux-libéraux, tels que davantage précisés par les Congrès de la CGSLB.¹⁹

6.4.4. La gendermainstreaming comme principe politique syndical

Les syndicats acceptent le concept de gendermainstreaming tel qu'il a été défini lors de la Quatrième Conférence Mondiale des Femmes des Nations Unies tenue à Pékin le 14 septembre 1995. Ce même concept a été retenu par la Loi de gendermainstreaming de 2007. Cette loi considère le gendermainstreaming comme une stratégie essentielle pour atteindre l'égalité des femmes et des hommes. Conformément à la Charte, l'introduction du gendermainstreaming

¹⁷ Art. 2, Statuts CSC.

¹⁸ Déclaration de principe préliminaire aux statuts FGTB.

¹⁹ Art 3-e, Statuts CGSLB.

dans la politique des syndicats comprend que :²⁰

- la politique genre est reprise dans les caractéristiques fondamentales de la politique syndicale;
- cette intégration s'effectue d'une façon orientée vers le processus;
- la situation actuelle est organisée à l'aide de processus politiques qui visent à l'amélioration et au développement et qui comportent une évaluation permanente des résultats;
- la politique genre est reprise dans tous les domaines politiques, à tous les stades de la politique et par tous les acteurs;
- la politique genre est mise en oeuvre dans une perspective de progrès social.

Le concept de gendermainstreaming accepté lors de la Quatrième Conférence Mondiale des Femmes des Nations Unies en 1995 souligne deux aspects de la notion de gendermainstreaming:

- la politique genre doit être active et visible;
- la principe de mainstreaming prévoit qu'une analyse des effets des décisions respectivement sur les femmes et les hommes soit faite avant que ces décisions soient prises.²¹

Le fait que le gendermainstreaming soit considéré comme une stratégie essentielle implique que le choix pour l'égalité de genre soit une étape suivante, qui doit être ajoutée au processus politique. Le principe de gendermainstreaming ne concerne donc pas le contenu, mais bien la manière suivant laquelle la politique genre doit être menée.

6.5. Le principe de gendermainstreaming sous conditions

Les trois organisations interprofessionnelles acceptent le principe de l'approche intégrée, appelé le principe de gendermainstreaming. C'est ainsi que cela figure dans la Charte syndicale²² qui définit le concept dans ses points de départ.

²⁰ Charte syndicale : "points de départ".

²¹ Projet de loi dd 13 juin 2006, loi gendermainstreaming, St. Parl. Chambre, 2005-2006, nr. 2546/001, 4.

²² Art. 1, al. 2 Charte syndicale.

Etant donnée la portée générale du principe de gendermainstreaming, les organisations syndicales sont confrontées au problème du lien entre leur politique générale et leur politique genre. Des choix devront être faits, des situations devront être jugées. Cette nouvelle approche peut avoir des conséquences importantes pour la concertation sociale. Même si, à raison, les discriminations sont rejetées et les actions positives sont justifiées, l'adaptation de la politique de gendermainstreaming demeure malgré tout un exercice délicat qui doit être étudié de façon sérieuse par la direction syndicale.

Les syndicats expriment donc également deux conditions pour l'acceptation du gendermainstreaming. Ainsi déclarent-ils qu'ils souhaitent mettre en œuvre le principe de gendermainstreaming en toute autonomie, et qu'ils souhaitent que les autorités n'imposent aucune mesure. Le respect de l'autonomie des syndicats ne pose pas trop de problèmes, étant donné que celle-ci est garantie à l'encontre des autorités et des employeurs par l'Organisation Internationale du Travail.²³ Cette autonomie n'est cependant pas sans restriction, les syndicats devant s'adapter en tous points à la législation d'application. Le cas échéant, ils peuvent constater que leur approbation de la Charte est annulée si leur autonomie n'est pas respectée par les autorités et/ou les employeurs.

Leur attente que les autorités n'imposent aucune mesure ne concerne que leur fonctionnement interne. En ce qui concerne leur collaboration à des instances externes, les autorités compétentes pourraient éventuellement imposer des conditions, dans le respect de leur autonomie. Si tel ne devait pas être le cas, les syndicats pourraient remettre en question l'approbation de la Charte.

6.6. But de la Charte

Avec l'approbation du principe de gendermainstreaming, la Charte souhaite franchir une étape substantielle dans la réalisation de l'égalité entre les employées et les employés. Les syndicats souhaitent pour cette raison intégrer totalement l'égalité de genre dans leur structure, leur fonctionnement et leur action. L'égalité de genre devient de la sorte une composante essentielle et permanente du fonctionnement syndical quotidien et de la stratégie syndicale.

²³ P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS, M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2006, p. 289.

6.6.1. Gendermainstreaming et la politique générale

La Charte renvoie aussi bien dans les points de départ que dans les articles à la relation entre le gendermainstreaming et la politique syndicale générale. Il est indiqué de façon explicite à ces deux endroits que le gendermainstreaming est une composante de la politique générale. Cela signifie-t-il que la politique genre est subordonnée à une politique syndicale générale qui est essentiellement déterminée par des hommes? La réponse est négative. La Charte considère l'égalité de genre comme une composante essentielle de l'aspiration syndicale à une société démocratique et comme un instrument nécessaire pour l'émancipation des employées et des employés. La Charte confirme de plus que les femmes et les hommes doivent s'investir ensemble pour l'émancipation de tous les employés.²⁴ L'égalité de genre doit être considérée comme un objectif essentiel et ne peut être envisagé comme un objectif subordonné.

6.6.2. Suivi standardisé, périodique et transparent

Un des grands problèmes auxquels les syndicats sont confrontés lors de l'introduction du gendermainstreaming est l'acquisition des connaissances nécessaires des aspects genre de la politique à mener. Cela porte aussi bien sur des données chiffrées que sur des analyses de la situation actuelle. La politique genre doit être décrite sur la base d'indicateurs, d'instruments de mesure et de façon plus générale sur la base d'étude scientifique. Cela ne s'est jusqu'à présent que trop peu fait à tous égards de manière non systématique, bien que les syndicats soient conscients de cette nécessité.

La Charte accorde de l'attention au problème. Elle donne l'impulsion à une politique de suivi, sans s'y engager trop profondément. Elle se limite à dire que des données comparables sont nécessaires à tous les niveaux et qu'un suivi standardisé, périodique et transparent est indispensable. L'information doit bien entendu être scindée suivant le sexe.²⁵ Un échange de données doit être organisé entre la structure interprofessionnelle et les centrales professionnelles.²⁶

²⁴ Art. 5, al. 2, Charte syndicale.

²⁵ Art. 2, syndicaal Charter.

²⁶ Art. 3, Charte syndicale.

Les organisations syndicales se chargent de l'obligation d'insister auprès des employeurs à propos d'une information spécifique genre. Les instruments légaux prévus seront utilisés.²⁷ Il est clair que la collecte et le traitement d'informations constituera une tâche difficile pour les syndicats et qu'il ne sera pas facile de dégager les moyens organisationnels et financiers nécessaires.

6.6.3. Sensibilisation

La lourde tâche attend également les organisations interprofessionnelles, de gagner les centrales professionnelles à la cause de la politique de gendermainstreaming. Même si les décisions prises par les instances interprofessionnelles compétentes dans le cadre de la politique générale sont contraignantes pour les centrales professionnelles et les sections, cela ne signifie pour autant pas qu'un principe politique aussi complexe et difficile à organiser sera appliqué par tout le monde de façon spontanée. La Charte attire l'attention sur le problème et fournit un début de solution avec l'introduction de l'obligation d'information réciproque.²⁸ La formation syndicale y joue, elle aussi, un rôle crucial.²⁹

6.6.4 Aspects institutionnels et principes de base

La politique genre fractionnée d'autrefois le faisait déjà, mais la politique de mainstreaming telle qu'acceptée aujourd'hui oblige encore davantage les syndicats à opérer certains choix délicats. L'acceptation d'actions positives en est un, par exemple. La Charte veut éviter des conflits permanents et détermine que les instances syndicales compétentes doivent se prononcer sur les principes qui doivent être à la base d'une politique genre renouvelée.³⁰ Les organisations interprofessionnelles vont désigner une instance spécifique chargée d'une compétence de suivi et de contrôle. En cas de besoin cette compétence peut être déterminée de façon statutaire.³¹

Une position de principe importante est que les organisations syndicales contractent l'engagement de discuter la dimension genre de chaque point inscrit à l'agenda de la concertation sociale (avec les employeurs et les autorités).³²

27 Art. 7, Charte syndicale.

28 Art. 2 et 3, Charte syndicale.

29 Art. 8, Charte syndicale.

30 Art. 5, al. 1, Charte syndicale.

31 Art. 4, Charte syndicale.

32 Art. 7, al. 3, Charte syndicale.

Des structures spécifiques pour les femmes et des structures mixtes peuvent coexister.³³

6.6.5. Approche orientée processus: goulots d'étranglement, priorités, plans d'action et rapport d'avancement

Les organisations syndicales sont conscientes que le gendermainstreaming nécessite une approche systématique. Elles s'engagent à respecter cette systématique en s'imposant l'obligation d'apprécier les goulots d'étranglement, de déterminer les priorités, d'élaborer un plan d'action et de discuter un rapport d'avancement.³⁴ Ce qui est problématique, c'est que la Charte ne prévoit pas de sanction pour celui qui ne respecte pas les obligations prévues.

6.6.6. Les syndicats et le mouvement féministe

Pour diverses raisons, cela n'a pas toujours bien fonctionné entre le mouvement féministe et le mouvement syndical. L'approche parfois unilatérale et l'attitude souvent radicale du mouvement féministe en sont certainement toutes les deux à la base. Mais la mentalité masculine dominatrice n'en est pas étrangère. L'offre des organisations syndicales d'une collaboration avec le mouvement féministe est un revirement positif.³⁵

6.7. Conclusion générale

L'approbation du principe de gendermainstreaming par les trois syndicats représentatifs peut être considérée comme un moment historique. Sa signification en est cependant affaiblie du fait que trois ans plus tard, les mesures d'exécution sont assez pauvres, indépendamment du fait que la politique genre traditionnelle poursuive son chemin normal.

La Charte elle-même présente, à côté de la série importante de points positifs, aussi des points négatifs qui sont le résultat de décisions conscientes. En premier lieu se trouve le caractère non contraignant de la Charte. Elle doit être considérée comme un programme de base politique. Cela va de pair avec l'absence de sanctions en cas de non-respect des obligations. L'absence de l'obligation de prévoir les mesures organisationnelles et les moyens financiers nécessaires est également un obstacle sérieux. Il manque enfin un soutien formel des centrales professionnelles assez autonomes.

³³ Art. 5, al. 3, Charte syndicale.

³⁴ Art. 6 et art. 10, Charte syndicale.

³⁵ Art. 9 Charte syndicale.

Le bilan est néanmoins positif. La Charte a donné un nouvel élan important à la politique syndicale en matière de genre. L'égalité de genre était un peu apparue en arrière-plan de la concertation sociale. Aujourd'hui, on a cependant besoin de mesures d'exécution concrètes et d'une évaluation de l'état des lieux.

Travaux consultés

- ABVV-Statuten, *Statuten van het ABVV bekrachtigd door het Statutair Congres van 8 en 9 juni 2006*, Brussel, 2006.
- ACLVB, *Statuten, Buitengewoon Congres van 20 mei 1989 gewijzigd door het buitengewoon Congres van 13 januari 2007*, Gent, 2007.
- ACV, "Voluit voor solidariteit, Verslagboek ACV Congres 19–21 oktober 2006", *Vakbeweging*, Brussel, 25 december 2006, 99 p.
- DORSSEMONT, F., *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 777 p.
- HUMBLET, P., JANVIER, R., RAUWS, W., RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen, Oxford, Intersentia, 2006, 426 p.
- VSOA, Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, Openbare sector van de ACLVB, *Algemeen reglement van inwendige orde van het V.S.O.A. Hoofdstuk VIII, Gendermainstreaming en gelijkheid van kansen binnen onze vakbondsstructuren*, 2005.
- X., *Gendermainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg, Council of Europe, May 1998, 52 p.

Pièces législatifs consultées

- Wetsontwerp dd 13 juni 2006, gendermainstreamingswet, Parl. St. Kamer, 2005-2006, nr. 2546/001, 4.
- Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, B.S. 13 februari 2007.

07 | Gendermainstreaming à la CSC

Sandra Vercammen, Patricia Biard

7.1. Le renforcement de l'engagement pour l'égalité

En 2004, la CSC, la FGTB et la CGSLB signaient la Charte Gendermainstreaming. Un an plus tard, en 2005, une journée d'étude était consacrée au thème du 'Gendermainstreaming dans les syndicats' et à la mise en oeuvre de la Charte. Une période d'échange et de débats intensifs dirigés par les représentants des trois syndicats a précédé la signature de la Charte. L'ouverture d'esprit et les échanges constructifs entre les participants ont permis de préciser les défis à relever en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes dans les syndicats. La Charte fixe les objectifs du gendermainstreaming et souligne l'importance, voire la nécessité de disposer d'instruments et de procédures dans un processus de gendermainstreaming. La Charte gendermainstreaming permet de renforcer la dynamique créée sur le thème du gendermainstreaming sous l'impulsion des Congrès successifs de la CSC.

La CSC accepte de participer à une publication soulignant l'importance de la poursuite des échanges et de l'étude du thème du gendermainstreaming. Par cette contribution, la CSC entend également insister sur l'importance de la collaboration entre les trois syndicats. La CSC remercie en outre Saskia Ravesloot et Maxime Stroobant ainsi que l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes pour le soutien apporté dans le cadre des travaux menés sur la Charte.

La contribution de la CSC insistera sur les progrès accomplis ces dernières années en interne sur la question du gendermainstreaming. Les décisions prises lors des deux derniers congrès de la CSC à l'origine de ces impulsions, déterminent le discours de la CSC.

7.2. L'ensemble de la CSC derrière l'action pour l'égalité des chances h/f

Après le lancement de la Charte Gendermainstreaming des trois syndicats, la CSC a achevé les préparatifs de son Congrès statutaire en 2002. Une partie du Congrès était consacré à la présence des femmes à la CSC. Le rapport d'activités des quatre années précédentes indiquait que, en dépit des bonnes intentions, aucun progrès notable n'avait été enregistré, en particulier pour la présence des femmes dans les instances.

C'est pourquoi le Congrès fixait pour la première fois dans ses résolutions d'activités¹, le contenu du cadre d'action pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ce cadre devait marquer le début d'une action permanente sur le thème de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Jusqu'ici, ce cadre constitue toujours la base de l'action actuelle.

En résumé, il s'agit de quelques objectifs. En première position, c'est le but de réaliser un plan d'action global national, réalisable, visible et évaluable pour assurer une représentation d'au moins 1/3 d'hommes et de femmes dans les instances et pour garantir l'égalité des chances dans le cadre de l'action syndicale.

Un deuxième objectif concret consista à réaliser la présence d'au moins 1/3 de femmes au sein du Bureau journalier, du Conseil général, du Comité national, des Comités régionaux. Les organisations qui n'atteignent pas le quota de 1/3 de présence dans leurs statistiques des affiliés, veillent à atteindre une représentation proportionnelle.

Un troisième objectif concerne la composition des listes pour les élections sociales suivantes, notamment veiller à une représentation proportionnelle d'hommes et de femmes aux places éligibles sur les listes. On prévoit les formations et moyens pour atteindre ces objectifs.

En quatrième position, on attend de toutes les organisations (fédérations, centrales et confédération) qu'ils élaborent un plan d'action traitant les thèmes suivants : le recrutement et le trajet professionnel des femmes, l'égalité des chances dans le fonctionnement syndical, la gestion du personnel (rémunération, congés,...), les statistiques, le suivi et l'évaluation et la

¹ ACV-Congres, *Le juste revenu*, 17-19 octobre 2002, Résolutions d'activités, priorités pour les 4 ans à venir.

manifestation d'une politique d'égalité (promotion/campagne). A part cela, toutes les organisations désignent un responsable de l'égalité des chances entre hommes et femmes et organisent une formation sur l'égalité des chances pour le personnel et les militants.

Pour permettre le suivi des objectifs cités ci-dessus, la CSC a élaboré un mécanisme de suivi de trois composantes. En premier lieu, la cellule nationale d'évaluation et de planning assurera le suivi des travaux des organisations. Puis le Comité national se réunira trois fois par an en assurant une parité homme/femme avec vote consultatif pour aborder les éléments suivants : l'actualité syndicale, le fonctionnement de l'organisation sur la question de l'égalité des chances entre hommes et femmes et le suivi du plan d'action Egalité des chances. La troisième composante du mécanisme de suivi est un rapport qui sera soumis chaque année au Conseil général (plus haute instance décisionnelle de la CSC après le Congrès).

Des décisions ont été prises lors des Congrès, la CSC étant convaincue de la nécessité de dépasser le stade des intentions sans engagement. Les organes politiques et les plus hautes instances décisionnelles manifestaient leur volonté de progresser. La direction entendait enregistrer des avancées à court terme sur la question de la présence des femmes aux fonctions dirigeantes et dans les instances décisionnelles de la CSC. Le dernier Congrès de la CSC qui s'est tenu en octobre 2006 confirme la voie empruntée et précise les accents spécifiques de l'action syndicale et du dialogue social en termes de genre.

7.3. L'importance de la Charte pour la CSC

L'un des principaux mérites de la Charte Gendermainstreaming est d'avoir donné l'impulsion pour introduire la dimension de genre à plus grande échelle au sein du syndicat. Ce terme n'est pas souvent utilisé dans les milieux syndicaux. C'est loin d'être une notion syndicale. Ce sont les équipes féminines de la CSC (Femmes CSC et ACV Vrouwen) qui les premières ont utilisé le terme 'genre' à la CSC. De multiples formations ont permis de familiariser les militants syndicaux, tant femmes que hommes, avec cette notion de genre. Ils ont ainsi découvert la pertinence de cette notion pour le syndicat.

La Charte a été approuvée en 2004 par le Comité national mixte, où siègent notamment la direction de la CSC et les responsables politiques de toutes les fédérations et centrales. Depuis la signature de la Charte et suite aux réunions et débats dont elle a fait l'objet, le concept de gendermainstreaming est

entré dans les moeurs. Certains responsables syndicaux ont également été davantage sensibilisés à cette notion.

Le terme 'genre' a été mentionné pour la première fois dans les lignes de force lors du dernier congrès de la CSC, en octobre 2006. Le Congrès de la CSC s'engageait à mener une politique sur la question du genre afin de renforcer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il est également question de la Charte dans les lignes de force. Par cet engagement, la plus haute instance décisionnelle de la CSC, composée d'un millier de militants et de permanents, a ratifié la Charte.

Contrairement au gendermainstreaming, la politique de la diversité a très rapidement pénétré les milieux syndicaux et le cercle plus large des partenaires sociaux, en particulier en Flandre. Les impulsions et les attentes du gouvernement flamand à l'égard des partenaires sociaux n'y sont pas étrangères. Par comparaison à la diversité, l'égalité des genres présente moins d'engagements spécifiques et concrets de la part des responsables politiques.

En outre, le concept de diversité risque de rendre invisible les femmes. Les femmes risquent d'être noyées dans ce concept 'container'. La CSC estime que le gendermainstreaming doit faire l'objet d'une politique spécifique, avec des objectifs et actions concrets, pour atteindre les résultats sur le terrain. Une politique spécifique de gendermainstreaming peut être renforcée par le fonctionnement (syndical et flamand) sur la diversité. La complémentarité peut être considérée comme une plus-value, à condition qu'il y ait un suivi.

Il faut relever des défis en matière de genre et de gendermainstreaming au sein de la CSC, en se focalisant sur trois éléments :

On peut se poser les questions suivantes : 'Comment veiller à inscrire à l'agenda syndical - de façon structurelle - les questions d'égalité des chances et de perspective d'égalité?' et 'Quels choix opérer et quelles démarches entreprendre pour renforcer la priorité de l'égalité dans l'action syndicale et le dialogue social?'

Une deuxième série de questions est : 'Comment attirer davantage l'attention sur les relations entre hommes et femmes sans nous focaliser uniquement sur les femmes (avec ou sans emploi)?' et 'Est-ce que le rôle d'un sexe détermine en effet les possibilités et les chances de l'autre, tant en matière de travail qu'au niveau familial?'

Une dernière question concerne : 'Comment entreprendre de nouvelles démarches pour assurer un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans les fonctions dirigeantes (tant pour les militants que pour les permanents), sans remettre en cause le travail déjà accompli et sans surcharger de mandats et de réunions les militantes et les membres féminins du personnel?'

7.4. Les initiatives depuis le Congrès de la CSC en 2002

Le cadre d'action de la CSC 'Égalité des chances entre hommes et femmes' (Congrès 2002 et 2006) a été traduit en un programme d'actions concret. Voici quelques initiatives spécifiques concernant les objectifs, le processus et l'évaluation.

7.4.1. La CSC entend associer davantage de femmes à la politique syndicale

Le Comité national mixte a été constitué peu après le Congrès de 2002. Il se compose paritairement d'hommes et de femmes (Comité national mixte, CNM). En tant qu'organe consultatif auprès du Bureau national, le CNM a deux objectifs.

D'une part, le CNM veut associer davantage de femmes à la politique syndicale externe de la CSC et donc à l'actualité socio-économique. La présence de militantes syndicales au sein de ses plus hautes instances est en effet limitée. Les femmes accèdent lentement à de plus hautes fonctions. Un mouvement de rattrapage était nécessaire, une représentation proportionnelle étant impossible à court terme. Une composition paritaire du CNM permet d'associer plus fortement et plus directement le cadre féminin et les militantes syndicales à l'agenda syndical externe.

D'autre part, le CNM doit soutenir et renforcer l'implication des responsables politiques des fédérations et des centrales professionnelles dans la mise en œuvre du plan d'action. La concrétisation et l'exécution des décisions du congrès sur le terrain doivent être garanties. Le CNM joue ici un rôle important. L'agenda du CNM n'est donc pas seulement fixé en fonction de l'actualité. Par exemple, un rapport de suivi des travaux des responsables de l'égalité des chances est présenté lors de chaque réunion du CNM (cf. infra). Cette démarche a également pour but de mettre davantage en évidence les dossiers 'égalité des chances' dans l'agenda. Récemment, le dossier d'égalité salariale entre hommes et femmes a été abordé, corroboré par les témoignages de militants et de permanents.

Ce mouvement de rattrapage pour assurer une plus grande présence des femmes a également été initié au Bureau journalier de la CSC par le recrutement de deux femmes à la fonction de secrétaire nationale : Ilse Dielen et Ann Van Laer. Le bureau journalier compte désormais deux femmes sur six membres.

Plusieurs projets ont vu le jour sous l'impulsion du Comité national mixte :

7.4.2. Mesurer, c'est maîtriser : statistiques et rapport de suivi annuel

Début 2005, un projet de statistiques a été lancé à la demande du Comité national mixte. Jusqu'ici, les chiffres relatifs à la présence des femmes et des hommes étaient consultés dans les organisations, fédérations et centrales. Ce projet vise la création d'une base de données comportant des statistiques transparentes et comparables, qui précisent le rôle des hommes et des femmes au sein des instances de la CSC, tant au niveau des instances nationales et régionales que dans les instances des fédérations et des centrales.

Cette méthode permet de dresser des statistiques annuelles à partir de la base de données nationale de la CSC et de mesurer correctement l'évolution de la présence des femmes et des hommes à la CSC. Bien que ce travail ne soit pas encore terminé, nous pouvons d'ores et déjà établir une série de statistiques à partir de la base de données nationale.

Ces statistiques sont traitées chaque année dans un rapport, soumis au Conseil général de la CSC, la plus haute instance décisionnelle après le Congrès de la CSC. Le rapport ne fournit pas seulement des données quantitatives mais fait également le point sur l'évolution qualitative des travaux dans les différentes organisations de la CSC. Trois rapports de suivi ont déjà été publiés depuis le congrès de 2002. Et notre objectif est de conserver cette méthode. Le rapport permet de visualiser les efforts consentis par les organisations. Le mécanisme du rapport annuel auprès du Conseil général renforce la compréhension et la dynamique de toutes les parties concernées : les responsables politiques, les militants et les permanents.

STATISTIQUES DES INSTANCES DE LA CSC 2004-2006

CSC	2004		2005		2006	
	%v	%m	%v	%m	%v	%m
Affiliés	42.6	57.4	42.5	56	43	56
Militants	29	71	30	70	30	69
Au niveau national						
Conseil général	25	75	27	73	27	73
Bureau national	8,8	91,2	9	91	19	81
Comité national	20	80	18	82	18	82
Comité national mixte	50	50	50	50	50	50
Au niveau regional						
Conseil du Comité régional flamand	30	70	34	66	34	66
Conseil du Comité régional wallon	27	73	27	73	31	69
Conseil du Comité régional bruxellois	20	80	25	75	25	75
Comité communautaire francophone	13,6	86,4	35	65	31	69
Confédération						
Bureau journalier	25	75	25	75	25	75

Source: Confédération de la CSC, rapport au Conseil général 2006

7.4.3. D'une enquête qualitative à un carnet de bord CSC sur le thème genre

Un autre projet a été initié en septembre 2004 à la demande du Comité national mixte. Un groupe de militants CSC et de membres du personnel, tant des hommes que des femmes, a été interrogé sur les possibilités et les limites auxquelles ils sont confrontés dans l'exercice de leur mandat syndical ou en tant que membre du personnel de la CSC.

Cette enquête qualitative ouverte avait pour but de définir les difficultés et les obstacles rencontrés par les hommes, mais surtout les femmes, dans le cadre de leur travail syndical et de la formation syndicale ou en tant que membre du personnel. Le questionnaire avait pour but de confronter les résultats aux spécificités de la culture syndicale et de l'action syndicale. Les participants ont été sollicités pour fournir des informations à la Confédération, aux fédérations et aux centrales pour lancer des plans d'action et mener des actions concrètes afin de lever les obstacles. Les participants pouvaient ainsi assister les organisations en leur fournissant des conseils pour leur mission afin d'atteindre au moins 1/3 de représentation de l'autre sexe (les centrales professionnelles qui ne comptent pas 1/3 d'affiliées, veillent à assurer une représentation proportionnelle) et de s'attaquer à la problématique de l'égalité des chances dans le cadre de l'action syndicale et du dialogue social.

Les résultats de l'enquête ont été présentés aux militants et responsables politiques de la CSC lors du CNM de 2005. Entre-temps, ils ont été transposés dans un carnet de bord CSC consacrés à la problématique du genre. Cet outil

comporte, à part des check-lists par thème, avec des conseils pratiques, aussi des fiches d'action sur les différents thèmes, dont

- la représentativité et démocratie dans notre syndicat ;
- les qualités et talents dans le cadre de l'action syndicale ;
- le développement d'une culture syndicale pour les hommes et les femmes ;
- la dimension du genre dans le dialogue social ;
- le plan d'action comme outil d'enregistrement des progrès.

Ce carnet de bord pour l'égalité entre hommes et femmes constitue un guide qui doit permettre à chaque militant/négociateur d'inscrire la problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes de façon permanente à l'agenda de l'action syndicale et du dialogue social.

7.4.4. Efficacité des plans d'action

Les fédérations et les centrales de la CSC ainsi que la confédération de la CSC travaillent avec un plan d'action 'Egalité des chances entre hommes et femmes'. Dans l'intervalle, chaque organisation a désigné un responsable de l'égalité des chances h/f. Cette personne coordonne le plan d'action au niveau de son organisation. Ces deux éléments importants doivent permettre de garantir le processus de l'égalité des chances à la CSC. Travailler avec un responsable de l'égalité des chances permet également d'accroître les compétences en matière de genre d'un plus grand groupe de syndicalistes. Les responsables se réunissent en moyenne trois fois par an, dans le cadre de ce que nous appelons le 'Forum des responsables de l'égalité des chances', pour assurer des formations sur la dimension du genre, échanger des expériences et des cas d'étude et examiner les défis et les obstacles.

Les organisations constatent que le plan d'action a créé une dynamique. En mars 2006, nous avons réalisé une enquête sur cette initiative. Le plan d'action a permis d'attirer l'attention sur le rôle des femmes au sein de la CSC et sur la problématique de 'l'égalité des chances entre hommes et femmes'. L'intérêt pour la participation et l'implication des femmes en tant que militantes et membres du personnel s'est accru. Les organisations signalent que des stratégies ont été mises en œuvre pour accorder davantage de mandats syndicaux aux femmes et les engager dans des fonctions à responsabilité.

Les organisations indiquent en outre que l'élaboration du plan d'action a mis au jour une série de problèmes liés à notre culture syndicale traditionnelle, surtout lorsqu'il est question d'action syndicale. Les organisations estiment que le responsable 'égalité des chances' est le garant d'une approche méthodique dans

le cadre du projet mené par la CSC sur la problématique du genre. Le responsable 'égalité des chances' est un intermédiaire, une personne de contact qui communique des informations, réfléchit à des solutions et fournit les instruments utiles pour mettre en pratique le plan d'action et assurer sa réussite.

7.5. Bonnes pratiques dans les fédérations et les centrales

Dans le cadre de leur « plan d'action h/f », les organisations de la CSC développent des initiatives dans les domaines suivants:

- Collecte et analyse de données quantitatives,
- Communication et informations sur l'exécution des résolutions du Congrès,
- Sensibilisation de la base au plan d'action et au thème de l'égalité des chances entre h/f,
- Formation sur le thème de l'égalité des chances entre hommes et femmes, formation sur la dimension du genre,
- Actions visant à encourager des h/f à participer à l'action syndicale,
- Actions pour permettre aux h/f de progresser dans leur carrière,
- Changement sur le plan culturel et au niveau de l'organisation,
- Actions visant à renforcer la position des h/f sur le marché de l'emploi.

Plusieurs fédérations et centrales de la CSC ont lancé un processus dynamique pour la formation sur la dimension du genre. Dans plusieurs organisations, cette dynamique dépasse le cadre de la simple formation. Elle est le signe d'un ancrage conscient dans une politique de l'égalité des chances entre h/f. On admet généralement à la CSC que la formation est un levier important dans la sensibilisation des militants et du personnel. Des formations permettent aux militants et aux membres du personnel d'approcher la dimension du genre dans leur travail et ainsi d'exprimer les résistances et de les surmonter. La formation doit cependant être axée sur l'élaboration d'actions, tant dans les entreprises que dans le cadre de notre action syndicale. Il est très important d'instaurer un processus de suivi dans ce cadre.

Voici quelques exemples d'actions menées dans les fédérations et les centrales de la CSC :

- Journée(s) de formation sur la dimension du genre avec la collaboration d'organisations de formation externes ou d'organisations féminines;
- Journées de formation sur la dimension du genre, la diversité et le pouvoir, destinées aux militants de la centrale des services publics;
- Programme pluriannuel de formations, destinées aux militants d'entreprise, sur le thème de l'égalité des chances et de la sensibilisation à la dimension du genre en vue des élections sociales de 2008;
- Formation de quatre jours sur le thème de la sécurité sociale, destinée aux femmes pour soutenir leur militantisme;
- Formation qui aborde les thèmes socio-économiques dans une perspective de genre.

7.6. Journée pour le salaire égal et les entreprises respectueuses de la famille

Les deux dossiers suivants sont directement liés à la question de l'égalité des chances et des genres. Ils occupent une place importante dans l'agenda de la CSC.

Pour avoir un aperçu de l'inégalité salariale entre hommes et femmes, la CSC a élaboré le projet 'En finir avec l'écart salarial entre les hommes et les femmes'. Ce projet comporte plusieurs éléments: une analyse scientifique en collaboration avec l'HIVA (Hoger Instituut Voor de Arbeid) pour connaître l'écart salarial, un site CSC de documentation www.votresalaire.be² qui contient une enquête sur les salaires, une action visant à rechercher activement les dossiers d'entreprise pour mieux soutenir les militants et les permanents et la sensibilisation d'autres organisations à notre campagne. Le projet 'En finir avec l'écart salarial entre les hommes et les femmes' comprend un fonctionnement syndical interne guidé et suivi, pour tracer et traiter activement les dossiers au niveau des entreprises et pour assister les militants et les secrétaires.

Si l'inégalité salariale entre hommes et femmes peut s'expliquer en grande partie, elle n'est pas pour autant excusable. La CSC demande que l'on prenne les mesures suivantes. Les pouvoirs publics doivent créer un instrument pour mesurer correctement chaque année l'écart salarial.

² Plusieurs organisations utilisent les résultats de l'enquête CSC - HIVA sur les salaires.

La CSC demande également d'accroître et d'améliorer les assimilations des périodes d'interruption de carrière. Les pouvoirs publics doivent aussi mettre en place une politique efficace de soutien pour faciliter la combinaison entre le travail et la vie familiale (soins aux proches et temps libre). La CSC estime qu'on devrait mettre en place une politique permettant à un plus grand nombre de femmes d'accéder aux fonctions clés dans les entreprises et dans l'enseignement et que les politiques devraient être plus attentives à la dimension du genre dans la formation des enseignants. La CSC considère que les partenaires sociaux doivent s'engager, tant au niveau interprofessionnel que sectoriel et au sein des entreprises, à supprimer les inégalités salariales et les inégalités en termes de genre.

La CSC a développé une action de base et une campagne sur le thème de la 'combinaison entre travail et vie familiale et privée' pour soutenir les militants syndicaux dans les entreprises et les institutions: entreprises respectueuses de la famille, www.goegezind.be. Sur ce terrain, la CSC est confrontée à plusieurs défis. Il faut d'abord prévoir une offre qualitative et accessible (financièrement), large et variée, pour l'accueil collectif des enfants, les soins aux personnes âgées et l'aide familiale. Cette offre devrait être adaptée aux besoins des ménages qui diffèrent du schéma traditionnel des ménages à deux revenus (par exemple, parents isolés, femmes au chômage avec enfant à charge, ménages cumulant les problèmes, emploi précaire avec charge de famille, isolés ou problèmes psycho-sociaux).

Pour les travailleurs (surtout les femmes) qui travaillent dans ces secteurs, on devrait fournir des moyens pour améliorer les conditions de travail et les conditions salariales. Une attention particulière devrait être accordée à la participation des (jeunes) hommes aux soins prodigués à la famille, à l'éducation des enfants et aux travaux ménagers. La responsabilisation des employeurs sur la question de la conciliation entre travail et vie familiale jusqu'au niveau de l'entreprise, est également importante. La CSC souhaite une amélioration des assimilations du travail à temps partiel et des périodes d'interruption de carrière, pour la sécurité sociale et l'accumulation de l'ancienneté dans les entreprises/institutions. Le plus grand défi est un emploi durable pour tous les travailleurs quelle que soit la situation familiale.

7.7. Conclusions

Lors du dernier Congrès de la CSC en 2006, le cadre d'action 'Égalité des chances entre hommes et femmes' a été reconfirmé et renforcé. Une nouvelle dynamique sera créée dans le cadre de l'action interne. Le Comité national mixte et le 'Forum des responsables de l'égalité des chances' jouent un rôle important dans la mise en œuvre des plans d'action.

La CSC entend inscrire un plus grand nombre de thèmes sur la dimension du genre à son agenda des négociations et participer aux négociations en étant mieux préparée à ces questions. Les négociateurs, les militants et les permanents de la CSC seront soutenus et encouragés dans ce cadre. Les défis liés à l'inégalité salariale et à la question de la combinaison entre travail et vie familiale prennent ici une place non négligeable. Le carnet de bord de la CSC est un instrument important pour activer et soutenir un groupe plus large de militants syndicaux et de permanents. Cette action de base doit également porter ses fruits pour les prochaines élections sociales.

La Charte gendermainstreaming et les prochains congrès de la CSC serviront de fil conducteur pour poursuivre notre action dans ce sens.

Quelques sites web intéressants (décembre 2007)

- Le Congrès-CSC 2002
http://www.acv-online.be/Wie_zijn_we/ACV/congres/congres.asp?pageid=tcm:9-18710-64
- Le Congrès-CSC 2006
<http://www.acv-online.be/Actueel/Congres/congres.asp?pageid=tcm:9-92780-64>
- En finir avec l'écart salarial entre les hommes et les femmes
<http://www.loonwijzer.be/main/wiezijnwij>
<http://www.vrouwenloonwijzer.be>
- Entreprises respectueuses de la famille
<http://goegezind.be>

08 | Initiatives de la FGTB

Gitta Vanpeborgh, Giuseppina Desimone

8.1. Un nouveau chapitre dans la politique de l'égalité de la FGTB

Le 23 septembre 2004, la FGTB signait la Charte sur le Gendermainstreaming. La signature de la Charte par les trois syndicats belges couronnait trois années de recherches comparatives sur la position des femmes (et des hommes) et la politique d'égalité de chances menée dans les organisations concernées. Pour nous, la Charte constituait aussi le commencement d'un nouveau chapitre, celui de l'opérationnalisation.

Comment mettre en pratique la Charte? De quelle manière rectifier notre politique d'égalité de chances en vue de la conformer aux principes de la Charte? Comment convaincre tout le monde à s'inscrire dans cette démarche? Autant de questions qui caractérisent ce nouveau chapitre qui d'ailleurs est encore loin d'être achevé.

Lors de la signature de la Charte, nous nous proposons de soumettre nos efforts et les résultats obtenus à une évaluation régulière commune, évaluation qui s'est concrétisée par une série de réunions informelles des responsables de genre des trois organisations syndicales. Ces réunions étaient l'occasion d'échanger des expériences sur les méthodes de travail, les progrès réalisés et les résistances rencontrées.

D'autre part, les trois organisations avaient la ferme volonté de publier régulièrement un état d'avancement. Elles l'ont fait une première fois à l'occasion d'un atelier organisé le 17 novembre, plus d'un an donc après la signature de la Charte. Ce livre et cet article, écrits plus de trois ans après la signature, peuvent être considérés comme un deuxième moment d'évaluation formel et public.

Dans cette contribution de la FGTB, nous retraçons l'historique de notre politique d'égalité de chances qui a précédé la signature de la Charte. Nous tentons de cerner de quelle manière la Charte a infléchi notre politique en prenant comme témoins les initiatives concrètes qui ont été développées ces trois dernières années. Nous examinons les initiatives prises par la FGTB interprofessionnelle, mais nous y joignons quelques exemples d'actions déployées par nos centrales professionnelles. Nous approfondissons un certain nombre d'initiatives.

Evidemment, au cours de ces trois années, tout ne s'est pas déroulé comme nous le souhaitons ni selon le rythme escompté. Ainsi sommes-nous confrontés à une tension nouvelle entre genre et diversité. De plus, nous avons tiré les leçons de la période écoulée. C'est la raison pour laquelle nous terminons cette contribution en formulant quelques réflexions critiques et une série de bonnes résolutions pour l'avenir.

8.2. La politique de l'égalité pour les femmes et les hommes

8.2.1. Un combat historique

La FGTB est l'un des trois syndicats belges. Sa mission principale est la défense des droits des travailleurs. Mais syndicat rime également avec moteur de progrès social. Dans cette optique et en tant qu'organisation de travailleurs, la FGTB s'est également donné pour objectif la défense d'un projet de société plus juste et plus égalitaire en favorisant le dialogue social.

C'est dans ce contexte que la FGTB est de tous les combats sociaux (défense des droits des sans papiers, environnement, lutte contre toutes les formes de discriminations, etc.) et qu'elle a été précurseuse en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Bien que les femmes aient longtemps été sous-représentées dans les structures syndicales, la FGTB a mené, depuis sa création, une lutte d'émancipation. Elle a régulièrement mis sur la table la question de l'(in)égalité femmes/hommes sur le marché du travail mais aussi dans ses propres structures.

Un regard en arrière montre que la question de l'égalité femmes/hommes a été l'une des préoccupations de l'organisation syndicale et que des avancées ont été réalisées en la matière.

En fait, la lutte de la FGTB pour l'égalité entre femmes et hommes a suivi un mouvement 'de vague', avec des hauts et des bas, avec à chaque fois un petit pas en avant.

Dans la société civile et sur le marché de l'emploi, le rôle des (instances) femmes de la FGTB a été déterminant pour les politiques et les combats syndicaux qui ont été portés par l'organisation syndicale. En effet, les femmes FGTB ont fait entendre leur voix et ont défendu des projets de société tels que :

- la réduction collective du temps de travail
- les inégalités salariales
- la lutte pour la dépénalisation de l'avortement et l'accessibilité à la contraception
- la lutte contre le temps partiel imposé
- la lutte contre les emplois précaires et la flexibilité sauvage
- la défense des chômeurs cohabitants
- la mise en cause du harcèlement au travail
- la conciliation travail et famille
- la défense des familles monoparentales
- l'action visant à assurer le paiement des pensions alimentaires
- l'accueil des enfants en bas âge et en dehors des horaires scolaires
- la lutte pour briser les stéréotypes culturels liés aux rôles des femmes et des hommes dans la société ...

Certains thèmes abordés sont encore actuels!

8.2.2. Quelques dates importantes

C'est en 1946 qu'ont eu lieu les premières conférences des femmes nationales de la FGTB. A cette époque, les sujets abordés concernaient :

- le salaire égal pour un travail de valeur égale
- les droits égaux de sécurité sociale
- les droits égaux en matière de développement professionnel
- l'installation des crèches
- la santé et la sécurité au travail

Lors du Congrès¹ de 1959, il a été décidé que les travailleuses devaient être mieux intégrées à l'action syndicale. Il convient de souligner qu'à cette époque, il n'y avait aucune femme permanente syndicale en Belgique! La même année, la première Commission du travail des femmes nationale a été créée. Elle avait pour mission l'étude et l'analyse des dossiers dits 'femmes'. Suite à cette décision, au sein de la FGTB, des Commissions du travail des femmes régionales et des centrales ont progressivement vu le jour dans les années 60.

Pour le mouvement ouvrier et pour le syndicalisme belge, l'année 1966 a été une année charnière, rendue célèbre par la grève des ouvrières de la Fabrique Nationale.

En effet, le 16 février 1966, 3.500 ouvrières de la Fabrique nationale d'armes à Herstal décident spontanément d'arrêter le travail. Elles font grève pour dénoncer l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et plus globalement sur tout le marché de l'emploi belge. Le mouvement s'étend à d'autres entreprises et contraint plus de 5.000 travailleurs masculins au chômage. Après 12 semaines de combat, ces 3.500 femmes ont changé l'histoire. La grève a suscité un grand mouvement de solidarité et elle est devenue un symbole du combat des femmes. Cette même année, la FGTB a désigné deux permanentes femmes au niveau national.

Trente ans plus tard, lors du Congrès fédéral de 1997, il a été décidé du caractère statutaire et représentatif du Bureau des femmes fédéral. Ce Bureau est composé des représentant(e)s des Centrales et des Interrégionales. Il a une mission d'avis au sein de la structure syndicale. En outre, ce même Congrès a décidé de l'installation des instances femmes au niveau interrégional et régional. C'est aussi en 1997 qu'ont été discutées les premières règles visant à atteindre une composition représentative femmes/hommes dans les instances de la FGTB.

En 2002, pour la première fois, le Congrès fédéral de la FGTB a désigné une femme comme présidente de la FGTB (Mia De Vits). Ce Congrès a également décidé qu'il devait y avoir minimum un tiers de femmes au sein du Bureau fédéral².

1 Le Congrès est la plus haute instance de la FGTB. Il se réunit tous les quatre ans et définit la politique syndicale à suivre.

2 Le Bureau fédéral est la direction générale de la FGTB. Il veille à l'application des décisions de congrès.

En 2004, la FGTB, sous l'impulsion de son président de l'époque, André Mordant, a signé la Charte Gendermainstreaming avec les deux autres syndicats belges, la CSC et la CGSLB. Cette Charte traduit l'engagement pris par les trois syndicats belges pour développer l'égalité entre les femmes et les hommes tant en 'interne', au sein de la structure syndicale qu'en 'externe', sur le marché de l'emploi.

Finalement, en 2006, suite à la signature de la Charte Gendermainstreaming, le Congrès fédéral FGTB de 2006 a voté des modifications des statuts de la FGTB.

8.2.3. La signature de la Charte

La signature de la Charte est un engagement ferme de la part de la FGTB en faveur de l'égalité de genre. Il s'agit d'un engagement officiel et public afin de montrer aux femmes et aux hommes que la FGTB prend cette problématique au sérieux.

La signature de la Charte a constitué de plus un point de départ pour une nouvelle politique d'égalité femmes/hommes au sein de la FGTB, tant dans son fonctionnement interne que dans les positions/politiques qu'elle défend en tant qu'acteur social.

Il s'agit clairement d'une nouvelle approche pour réaliser l'égalité femmes/hommes en réaction à la politique des droits égaux des années 50, 60 et 70³ ainsi qu'à la politique spécifique des années 80 jusqu'à moitié des années 90⁴ qui n'ont pas suffi à réaliser l'égalité femmes/hommes.

-
- 3 Depuis les années 60, de plus en plus de femmes actives sont présentes sur le marché de l'emploi. A cette époque, il existait des lois qui faisaient des différences entre les femmes et les hommes. Durant cette période, la lutte concerne surtout les droits égaux. C'est de cette période que datent, par exemple, la loi sur l'égalité parentale qui accorde les mêmes responsabilités au père et à la mère dans l'éducation ainsi que dans la gestion des biens des enfants (1974), la Convention Collective de Travail pour l'égalité salariale (1975).
 - 4 Les années 80 ont vu l'apparition de la politique d'égalité des chances entre femmes et hommes. Celle-ci est perçue comme une politique «verticale» à savoir une politique à part qui n'est pas intégrée dans les autres domaines tels que la gestion du marché du travail, la gestion des soins de santé, ... C'est la période des actions positives en faveur des femmes. Il s'agit d'une réaction au constat selon lequel le fait que les lois ne suffisaient pas pour créer l'égalité. Les actions positives sont des instruments qui concernent un groupe cible et qui visent à réduire les discriminations vis-à-vis de celui-ci.

Le gendermainstreaming suppose que l'égalité entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque personne à tous les niveaux, ce qui suppose également une approche transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi la Charte vise à accroître la sensibilité à la problématique du genre chez les femmes et chez les hommes au sein du syndicat et elle vise également une plus grande implication des femmes à tous les niveaux du syndicat.

A côté de ces objectifs principaux, la Charte sert également à rappeler l'importance du rôle des syndicats en tant que moteur du progrès social et à réaffirmer que la réalisation de l'égalité est un élément essentiel de la mission syndicale et une valeur de base de la FGTB.

Même si nous avons consciemment fait le choix de réorienter notre politique d'égalité femmes/hommes avec la signature de la Charte, nous voulons également mettre l'accent sur le fait que l'approche du genre n'entend pas se substituer aux actions positives! Bien au contraire, les deux approches se veulent complémentaires. La FGTB est convaincue que, plus nous allons appliquer l'approche de genre, plus nous allons constater un besoin d'actions positives envers les femmes mais aussi envers les hommes.

8.2.4. Problèmes et résistances internes

La signature de la Charte en 2004 avait provoqué une série de réactions négatives. «Encore une charte»; "Trop mou et trop doux", "Uniquement des principes", voilà les réactions injustifiées que nous recevons régulièrement en interne et à l'extérieur.

Toutefois, une des réactions négatives était justifiée, à savoir la surestimation du soutien interne dont bénéficiait la Charte dans les différentes articulations de la FGTB.

Au fur et à mesure que le processus du gendermainstreaming prenait forme, les problèmes et les résistances se sont concrétisés :

- La notion de genre et le principe du mainstreaming étaient – et sont toujours – pour bon nombre de nos collaborateurs et responsables syndicaux nouveaux et inconnus. Et ne dit-on pas : "On n'aime pas ce qu'on ne connaît pas"?
- La mise en œuvre du gendermainstreaming est un processus d'apprentissage. Elle nécessite une certaine expertise (études de genre, formation,...) et des outils (check-lists, schémas d'analyse,...). Elle demande aussi un investissement, du temps et de l'énergie supplémentaires. Mais

elle demande avant tout la prise de conscience de la nécessité et de la plus-value du gendermainstreaming pour l'organisation.

- La réalisation de l'égalité de genre présente un coût : des rapports de forces, des conceptions politiques, des structures ou des acquis historiques sont remis en question.
- La décentralisation de notre organisation – inhérente à son caractère démocratique – et le fait que différentes articulations de la FGTB connaissent des vitesses et des réalités différentes et peuvent donc avoir des conceptions différentes, compliquent la poursuite d'une politique de genre uniforme.

8.2.5. Genre et diversité ... une nouvelle zone de tension

Depuis 1998, la Flandre mène une politique de participation équilibrée et de diversité sur le marché du travail, l'objectif étant que les entreprises soient le reflet de la population. Cela signifie que tout le monde, hommes, femmes, jeunes et moins jeunes, travailleurs sans ou avec handicap, Belges et migrants, qualifiés et non qualifiés... doit avoir accès au marché du travail et bénéficier de chances égales, une fois engagé, en matière de formation et de promotion.⁵ Actuellement, plus de 2000 entreprises et organisations disposent déjà d'un plan de diversité en Flandre.

Le concept de la diversité a le mérite de mettre en évidence l'égalité des chances de plusieurs groupes – les groupes à risques. D'autre part, nous constatons que le genre est parfois considéré – à tort – comme une dimension de la diversité.

La FGTB n'a jamais voulu considérer les femmes comme un groupe cible parce qu'elles sont majoritaires dans la société, représentent plus de 40% des travailleurs et connaissent donc déjà une grande diversité «interne». Considérer les femmes comme un des groupes cibles serait par ailleurs néfaste pour l'attention politique et financière que mérite la problématique du genre.

Le genre et la diversité ne sont pas des notions opposées. Une bonne politique de diversité devrait également être basée sur le gendermainstreaming (dans l'approche de chaque groupe à risques, le genre devrait constituer un point d'attention permanent) et inversement.

⁵ Cette politique consiste essentiellement en l'élaboration de plans de diversité sur la base desquels les entreprises bénéficient d'un soutien financier (variant de 2 500 à 10 000 €) et du soutien de promoteurs de projet pour développer une politique en matière de diversité d'une part et en l'octroi de moyens à des partenaires structurels pour fournir une contribution active (organisations patronales: 40 conseillers emploi ; syndicats : 25 conseillers en diversité ; organisations de défense des migrants : 8 accompagnateurs et 3 collaborateurs politiques; organisation de défense des personnes handicapées : 2 collaborateurs politiques ; secteurs: ± 30 conseillers sectoriels en diversité).

Nous essayons en pratique d'agir et de travailler conformément à ce principe. La cellule fédérale Gendermainstreaming et les conseillers en diversité flamands collaborent régulièrement et veillent à assurer la circulation de l'information.

8.3. Inventaire des principales initiatives prises

Les trois dernières années ont été mises à profit pour mettre en œuvre la Charte et la politique d'égalité de genre, sans négliger les actions spécifiques H/F. Tant sur le plan externe (politique) qu'interne (culture d'entreprise / structure propre), nous avons développé des actions à différents niveaux. En donner un relevé détaillé nous mènerait bien sûr trop loin. Nous nous limitons donc aux principales initiatives prises par la FGTB interprofessionnelle durant la période allant d'octobre 2004 à la fin 2006.

8.3.1. 2004: le coup d'envoi ...

A l'initiative d'André Mordant, ancien président, la FGTB a organisé le 25 novembre une journée d'étude sur «La Charte sur le gendermainstreaming et les syndicats». Cette journée d'étude s'adressait à un vaste public FGTB, composé de femmes et d'hommes⁶. A l'occasion de cette journée d'étude:

- la nouvelle approche et son importance syndicale ont été mises en évidence;
- un premier kit (instruments existants, check-lists, banques de données intéressantes, etc.) a été présenté;
- le contenu de la Charte et ses conséquences pour l'organisation ont été analysés.

Cette journée d'étude a été à la base de la désignation d'une responsable fédérale pour le gendermainstreaming⁷. Cette personne, placée sous la responsabilité politique directe du président et du secrétaire général, était chargée de promouvoir, de mettre en œuvre et de réaliser la Charte à l'intérieur et à l'extérieur de la FGTB.

6 L'objectif de la journée d'étude était d'atteindre un très vaste public cible : les membres du Bureau fédéral; les membres du Bureau fédéral des femmes; les collaborateurs des services d'étude; les formateurs et les animateurs des différentes articulations de la FGTB; les secrétaires professionnels et les collaborateurs des centrales professionnelles.

7 Gitta Vanpeborgh

Plus de 80 personnes parmi lesquelles une faible majorité d'hommes, ont participé à la journée d'étude. Conformément à nos objectifs, le profil des participants était très diversifié. De plus, la journée d'étude a été à la base du développement d'un plan d'action stratégique.

8.3.2. 2005: la quête ...

Un premier plan d'action (2005) a été élaboré en vue de la réalisation de la Charte. Il était basé sur quatre objectifs stratégiques⁸:

- L'inventaire de l'implication syndicale des femmes et de la politique d'égalité de chances dans les différentes instances de la FGTB.
- L'amélioration de la sensibilité à la problématique de genre des hommes et des femmes dans les différentes instances de la FGTB.
- L'amélioration de la visibilité des actions et réalisations de la FGTB dans le domaine de l'égalité de genre.
- L'ancrage institutionnel de la Charte dans l'organisation.

De nombreuses initiatives ont été déployées dans ce cadre :

- Une enquête interne à la FGTB a été lancée. Elle sert de base à la mise à jour annuelle de la banque de données sur les femmes et la politique d'égalité de chances au sein de la FGTB. Un exercice difficile, comme il est apparu plus tard, avec lequel nous nous débattons encore.
- En vue d'améliorer la sensibilité à la problématique de genre, différentes formations ont été organisées au niveau des régionales et des interrégionales, ainsi que dans certaines centrales professionnelles, axées spécifiquement sur les femmes mais aussi sur des groupes mixtes.
- L'implication à certains projets de recherche⁹ a été délibérément renforcée. La diffusion interne des conceptions acquises, de l'expertise et d'instruments en matière de genre nous a aidé à améliorer la sensibilisation à la problématique de genre sur le plan interne.

8 Le plan d'action initial a été adapté au bout d'un certain temps. Le premier objectif stratégique (l'inventaire) a été remplacé par un autre objectif, à savoir la promotion des collaborations internes et externes, puisque le premier objectif stratégique fait implicitement partie de l'objectif «ancrage institutionnel».

9 Ex. l'implication au projet flamand "Mobiele gendercel" voir www.genderwerkt.be ; l'implication au projet européen «Lutte contre les préjugés et les clichés en matière de genre dans les entreprises et les syndicats» avec en finale une brochure réalisée en 2006 ; voir www.fgtb.be>brochures>2006 ; l'implication au projet de recherche européen sur la combinaison travail/famille réalisée avec l'aide de la Commission européenne, programme Citoyenneté européenne active 2004- 2006 voir www.fgtb.be > actions > Seminar: Comment trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale?; l'implication au projet EVA sur les classifications de fonctions neutres par rapport au genre, voir www.iefh.be.

- Une nouvelle campagne a été lancée. L'étude MSU nous avait confronté à la persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Afin de remettre la problématique de l'écart salarial à l'ordre du jour, la FGTB a lancé en 2005 la campagne Equal Pay Day¹⁰ en collaboration avec Zij-kant.
- La circulation de l'information interne (publications propres, avis du Conseil de l'égalité de chances, résultats de journées d'étude, etc.) a été intensifiée. Le journal syndical (Syndicats, DNW), des notes internes et le site internet fédéral¹¹ ont consacré une attention croissante à la problématique. Sur le plan externe également, les actions et les réalisations de la FGTB ont été mises en évidence par des publications dans des newsletters, sur des sites internet et par la participation à divers forums (Comités des femmes des confédérations syndicales européennes et internationales, Université des femmes, CNF et CFFB, Flora netwerk, Sophia, etc.).
- Enfin, il y avait le défi de l'ancrage institutionnel de la Charte, discussions qui ont duré un an et demi... mais qui ont été fructueuses!

En 2005, une cellule fédérale Gendermainstreaming¹² a été créée. Ce renforcement était nécessaire pour intensifier le nouvel élan et satisfaire à la demande croissante de soutien.

8.3.3. 2006: les premiers résultats tangibles...

L'impact de la Charte et de la nouvelle approche était déjà visible en 2006, même si l'on ne pouvait pas encore parler d'une application généralisée de la politique de genre. Dans ce domaine, il reste un long chemin à parcourir.

Le Congrès fédéral des 8 et 9 juin était un événement important pour nous: les femmes étaient bien présentes, elles ont pris la parole, elles ont occupé des postes importants et la charte a été ancrée dans les statuts.

Une deuxième «victoire» a sans aucun doute été l'accord interprofessionnel conclu pour les années 2007-2008. Le cahier revendicatif des organisations syndicales portait clairement la marque de la politique de genre et a finalement donné lieu à un engagement patronal.

10 La première journée de l'égalité salariale a été organisée le 31 mars 2005. Voir www.equalpayday.be.

11 Un dossier spécial a notamment été élaboré - voir www.fgtb.be > dossier > dossiers spéciaux > "Femmes: chances égales!".

12 Une deuxième responsable pour le gendermainstreaming, Giuseppina Desimone, a intégré le service. La cellule a reçu également un soutien administratif. Elle fait partie du service d'étude fédéral et relève de la responsabilité politique directe du président et du secrétaire général.

8.4. Quelques initiatives interprofessionnelles

8.4.1. Gendermainstreaming dans les statuts

Suite à la signature de la Charte Gendermainstreaming, le Congrès fédéral statutaire de la FGTB de 2006 a voté des modifications des statuts de la FGTB pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la FGTB. Les changements fondamentaux dans les statuts concernaient:

- à long terme, la parité dans toutes les instances fédérales interprofessionnelles décisionnelles, à court terme, des quotas et règles spécifiques (1/3 des femmes = minimum);
- la volonté d'atteindre la parité femme-homme dans la composition du Secrétariat ;
- l'intégration des trois porte-parole des instances de femmes ou de genre des interrégionales au bureau fédéral ;
- l'instauration d'un organe de suivi et de contrôle et d'évaluation de l'approche intégrée de genre au sein de la FGTB ;
- le soutien des instances locales de la FGTB aux initiatives des instances de femmes ou de genre au niveau fédéral et interrégional ;
- et finalement l'intolérance vis-à-vis du comportement sexiste.

Le congrès a également approuvé une ligne de force spécifique indiquant l'importance

- de l'égalité et de la déségrégation sur le marché de travail ;
- des structures collectives et des services publics ;
- d'une autre organisation de la société.

Le congrès et les modifications statutaires constituent une étape importante pour nous, notamment parce qu'un certain nombre de principes ont été définitivement ancrés mais aussi et surtout parce que le contenu de la Charte devenait très concret à ce moment et était de plus en plus pris au sérieux. La Charte n'était plus considérée comme un symbole. Depuis l'approbation des statuts, l'organisation interprofessionnelle et différentes articulations en ont profité pour procéder à des améliorations, notamment dans le domaine de la représentation des femmes parmi les secrétaires professionnels, de l'élaboration de positions syndicales et de la formation.

8.4.2. Equal Pay Day

Le 31 mars 2005, la FGTB et Zij-kant ont organisé la première journée de l'égalité salariale "Equal Pay Day"¹³ (EPD) en Belgique, une journée d'action nationale symbolisant l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Pourquoi le 31 mars? Parce qu'en moyenne, les femmes gagnent 25% par mois en moins que les hommes¹⁴, ce qui signifie concrètement que les femmes doivent travailler en moyenne trois mois de plus que les hommes – jusqu'au 31 mars donc – pour gagner le même salaire annuel. La première journée de l'égalité salariale a alors été choisie comme point de repère pour examiner annuellement l'évolution de l'écart salarial en Belgique. Si l'écart diminue, la journée sera organisée plus tôt dans l'année.

Quelle était notre motivation? Rouvrir le débat sur l'écart salarial, en expliquer les causes, en souligner les conséquences, notamment pour la pension; rétablir la confiance dans la possibilité d'influencer la société et enfin responsabiliser les acteurs de la société et les inciter à entreprendre des actions!

Nous avons organisé chaque année deux moments 'presse': une conférence de presse à la mi-février pour présenter le message, le matériel de campagne, le dossier et les recommandations politiques, et ensuite, le jour de l'EPD (31 mars en 2005 et en 2006), une journée d'action dans les différentes régionales avec des actions dans les entreprises et dans certains lieux publics.

Notre journée de l'égalité salariale est devenue entre-temps un événement bien connu qui a eu un impact certain :

- on parle de nouveau de l'écart salarial;
- il y a un regain d'intérêt des médias pour la problématique;
- il y a également un regain d'intérêt pour des recherches sur ce sujet ;
- depuis le lancement, des tas d'initiatives politiques ont été prises.¹⁵

Tout ceci nous encourage à poursuivre cette initiative d'arrache-pied.

13 Pour plus d'informations, voir www.equalpayday.be.

14 A l'époque l'écart salarial était de 24% (salaire mensuel brut F/H – services publics + secteur privé < enquête salariale Références).

15 Un rapport annuel sera désormais publié sur l'écart salarial; une check-list pour des classifications des fonctions neutres par rapport au sexe a été élaborée; différentes propositions de loi ont été déposées.

8.4.3. L'accord interprofessionnel 2007-2008

Tous les deux ans, syndicats et employeurs tentent de conclure un accord social comportant des directives pour les différents secteurs et entreprises. A l'occasion de l'AIP 2007-2008, les trois syndicats ont épinglé la solidarité –aussi entre femmes et hommes, bien évidemment– et le gendermainstreaming comme lignes de force de cet accord. Concrètement, les avancées suivantes ont été réalisées:

- une augmentation des salaires minimums bruts;
- des efforts de formation professionnelle: efforts supplémentaires avec une attention accrue pour l'égalité des chances;
- la reconnaissance de la compétitivité par la qualité;
- amélioration du statut des travailleurs à temps partiel (femmes = 80% des travailleurs à temps partiel)
- l'actualisation de la convention collective de travail portant sur l'égalité de rémunération (CCT 25);
- la demande aux secteurs et aux entreprises d'évaluer leurs systèmes de classification en fonction de la neutralité de genre en utilisant les instruments développés par les autorités fédérales et en s'inspirant des bonnes pratiques des autres secteurs;
- des actions dans les secteurs et entreprises afin de réaliser une égalité des chances entre hommes et femmes, tant sur le lieu de travail que dans le cadre de l'embauche (CCT 38).

Le cahier de revendications de la FGTB qui a été à la base de l'accord interprofessionnel, avait été élaboré dans une perspective de genre. Outre le contexte économique, le contexte sociétal avait été mis en évidence. La nécessité du gendermainstreaming a été reconnue et les négociations de l'accord interprofessionnel étaient considérées comme une opportunité pour renforcer la solidarité entre les hommes et les femmes.

Bien évidemment, tous les éléments avancés dans l'optique de genre (droit individuel à la formation, davantage de moyens pour l'accueil flexible des enfants) n'ont pu être réalisés dans l'accord interprofessionnel, mais le résultat obtenu n'est pas mal.

Tous ces éléments peuvent contribuer directement ou indirectement à la réduction de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Reste désormais aux secteurs et aux entreprises à y donner une suite concrète...

8.5. Initiatives des centrales professionnelles

Les choses commencent à bouger. Nos centrales professionnelles ont également pris des initiatives dans lesquelles la Cellule fédérale du Gendermainstreaming a plusieurs fois été impliquée.

- Du côté de notre centrale des services publics, nous avons constaté une attention accrue pour la problématique dans son journal syndical Tribune. Des formations sur la problématique ont été organisées, notamment à la SNCB. Les modifications statutaires ont été mises à profit pour désigner plus de femmes parmi les secrétaires professionnels.
- La Centrale Générale a désigné au niveau fédéral deux responsables politiques de la politique de genre. La décision a été prise d'étudier l'écart salarial dans trois secteurs (la chimie, le bois & ameublement et le nettoyage).
- Le Syndicats des Employés, Techniciens et Cadres a rédigé avec ses confrères un guide AIP exposant de manière claire comment réduire l'inégalité H/F.
- La Centrale des métallurgistes a organisé dans toutes ses sections flamandes des formations sur le gendermainstreaming, installé une commission de genre et désigné deux femmes comme secrétaire professionnel.
- Dans le cadre de l'AIP, la Centrale du Textile, Vêtement et Diamant a mis le problème de l'écart salarial dans le secteur de la confection à l'ordre du jour en se basant sur le rapport sur l'écart salarial. La révision de la classification des fonctions devrait apporter une solution.

Cette liste est loin d'être exhaustive. Nous ne disposons malheureusement pas encore d'un inventaire complet. Cet inventaire reste cependant une priorité fédérale, ne fût-ce que parce que nous sommes convaincus que sur le plan interne également, nous pouvons encore apprendre beaucoup de choses les uns des autres.

8.6. Conclusions

Ces trois dernières années, nous avons fait de grands efforts pour concrétiser les sept principes de la Charte. Le processus d'implémentation, même s'il a été laborieux, a donné de beaux résultats.

Au fur et à mesure que le processus du gendermainstreaming prenait forme, les problèmes et les résistances – qui existent toujours dans l'organisation - se sont concrétisés :

- La notion de genre et le principe du mainstreaming étaient pour bon nombre de nos collaborateurs et responsables syndicaux nouveaux et inconnus. Et puis, on n'aime pas ce qu'on ne connaît pas.
- La mise en œuvre du gendermainstreaming est un processus d'apprentissage. Elle nécessite une certaine expertise et des outils. Elle demande aussi un investissement, du temps et de l'énergie supplémentaires, temps et énergie qui manquaient à beaucoup d'entre nous.
- Tout le monde n'était pas convaincu de la nécessité et de la plus-value du gendermainstreaming pour l'organisation. La réalisation de l'égalité de genre présente un coût : des rapports de forces, des conceptions politiques, des structures ou des acquis historiques sont remis en question.
- La décentralisation de notre organisation – inhérente à son caractère démocratique – et le fait que différentes articulations de la FGTB connaissent des vitesses et des réalités différentes et peuvent donc avoir des conceptions différentes, ont compliqué la poursuite d'une politique de genre univoque.

Pour les responsables du gendermainstreaming qui avaient pour mission de réaliser la Charte, les trois dernières années ont été édifiantes et instructives. Elles ne baisseront pas les bras, dans les années qui viennent, elles poursuivront leurs efforts d'arrache-pied mais, riches des expériences passées et des réactions du terrain, elles se proposent de corriger le tir dans un certain nombre de domaines :

- Une des priorités sera la rédaction d'une brochure expliquant dans un langage clair et compréhensible la problématique du gendermainstreaming, comment la situer dans l'histoire de notre politique d'égalité de chances, l'importance syndicale de cette nouvelle approche et la manière de la mettre en pratique.
- Nous voulons concrétiser notre projet d'un volet "genre" sur notre site internet.
- Nous poursuivrons les efforts de formation, mais de manière plus structurée.
- A l'avenir, nous souhaitons nous consacrer davantage aux hommes car eux aussi constituent un "genre" tout en veillant à ce que la dimension de genre ne soit pas diluée dans les multiples dimensions de la diversité.

- Un plan d'action annuel réaliste, assorti d'un suivi, d'une évaluation et d'une mise à jour annuels, est une nécessité absolue pour les années à venir. Dans ce cadre, nous espérons que la commission de suivi statutaire de la FGTB puisse fonctionner effectivement.

Sur le plan externe, nous voulons aussi organiser sur une base plus régulière des réunions informelles avec les autres syndicats. L'échange d'expériences nous a inspirés, motivés et nous a incités à organiser une certaine forme de concurrence loyale.

Au sein de la FGTB, la Charte et la politique de gendermainstreaming ont donné un nouvel élan au débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La Charte n'a pas seulement montré qu'une plus grande implication syndicale des femmes à tous les niveaux est une nécessité absolue, elle a aussi mis en évidence que les femmes aussi bien que les hommes ont la responsabilité de s'approprier la problématique de genre et d'œuvrer à la réalisation de l'égalité H/F.

Ces améliorations doivent nous aider à consolider cet élan et à continuer à progresser. Le troisième moment d'évaluation public démontrera si nous avons réussi à tenir ce pari!

Quelques sites web intéressants (décembre 2007)

- La Charte Gendermainstreaming
http://www.abvv.be/code/nl/Dossier/2004/c01_04e13.htm
- Congrès-FGTB 2006 - Statuts
<http://www.fgtb.be/pdf/nl/Stat.pdf>
- Equal Pay Day
<http://www.fgtb.be/code/nl/framSpc003.htm>
- Dossier spécial: Egalité des chances pour femmes
http://www.abvv.be/code/nl/Dossier/Speciale/Vrouwen/c01_05e0201.HTM

09 | Initiatives de la CGSLB

Sabine Slegers

9.1. Deux ans après la Charte

Après avoir procédé à un état des lieux un an après la signature de la Charte, lors d'un atelier organisé le 17 novembre 2005, les signataires ont décidé d'effectuer cet exercice de manière régulière. Une telle évaluation nous permet de suivre de près la situation et nous contraint à prêter attention aux engagements que nous avons contractés dans le cadre de la Charte. Il est en outre utile d'apprendre les bonnes expériences et pierres d'achoppement des autres. Mais il est avant tout nécessaire de continuer à analyser et à évaluer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, et d'attirer ensemble l'attention sur un certain nombre de problèmes, difficultés et défis, qu'ils soient nouveaux ou non.

Cette contribution donne d'abord un aperçu de la politique menée au sein de la CGSLB en matière de gender, et des motifs qui ont conduit à l'élaboration et à la signature de la Charte. Suivent ensuite des initiatives concrètes ayant été prises, accélérées ou approfondies grâce à la Charte. Un exemple en est la nouvelle action féminine 'Femme et Syndicat'. Nous nous intéresserons enfin au chemin que nous souhaitons poursuivre après 2006.

9.2. Jusqu'à la Charte ...

L'activité gender du syndicat libéral s'est développée au sein de son action en matière d'égalité des chances. Travailler à l'égalité des chances signifiait tout d'abord pour la CGSLB que chaque catégorie du mouvement syndical y prêle attention dans son propre domaine d'activité spécifique. En ajoutant à cela la délégation syndicale dans l'entreprise. C'est dans l'entreprise, où les femmes et les hommes travaillent ensemble, qu'une politique de personnel et une culture d'entreprise neutres en matière de gender peuvent et doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent s'épanouir de manière identique et

soient traités sur un pied d'égalité entre autre en matière de salaire, carrière, emploi du temps.

Voilà pourquoi la CGSLB travaillait de manière consciente depuis quelques années à la sensibilisation et à la formation de tous les militant(e)s et délégué(e)s sur le plan de l'égalité des chances et du gender. Ce travail a été (et est toujours) coordonné par un collaborateur du service d'études en charge du suivi de la problématique d'égalité des chances. Parallèlement à l'élaboration de points de vue, propositions de gestion et stratégies de négociation, l'attention s'est portée sur l'élaboration d'outils et paquets d'information pour les collaborateurs internes. Différentes actions et activités ont été organisées : formations en gender et en matières liées à l'égalité des chances, bulletin d'information trimestriel "lettre d'information égalité des chances", mails spécifiques et actions pour attirer des candidates féminines aux élections sociales, etc. Au fil des années, l'accent s'est déplacé de l'égalité des chances en général vers le gender et gendermainstreaming de manière plus spécifique.

9.3. La Charte

Lorsqu'il a été demandé à la CGSLB de travailler conjointement avec les autres syndicats à l'élaboration d'une Charte Gendermainstreaming, le Comité Exécutif de la CGSLB y a immédiatement répondu positivement. Une pleine collaboration a été garantie et les engagements proposés dans la Charte ont été testés et finalement approuvés.

La CGSLB voulait de cette façon en premier lieu souligner la constatation que beaucoup de travail doit encore être accompli avant que l'on puisse parler d'une égalité de traitement complète et effective entre les femmes et les hommes. Elle confirme de la sorte la nécessité d'une attention et d'un engagement supplémentaires concernant la place de la femme, dans la concertation sociale en général et au sein de l'organisation elle-même en particulier.

Bien que l'égalité juridique soit garantie en théorie, tel n'est pas toujours le cas dans la réalité du vécu ouvrier. Les partenaires sociaux, et plus spécifiquement les partenaires sociaux féminins à tous les niveaux, doivent y veiller et travailler en ce sens. Il est donc primordial que ces femmes tiennent leur place dans la concertation sociale et au sein de leur propre organisation.

A travers la signature de la Charte, la CGSLB voulait confirmer et renforcer cet engagement du passé vis-à-vis du monde extérieur et de ses propres collaborateurs au sens large. Pour la CGSLB, la Charte constitue un instrument pour se remettre soi-même en question ainsi que son action concernant la lutte en faveur de la totalité de droits égaux pour les travailleurs et assurés sociaux féminins.

Deux ans après sa signature, la Charte est toujours un instrument qui apporte une réponse aux tendances et visions nouvelles. La CGSLB soutient de ce fait l'intérêt porté à la diversité et travaille de manière active à une série d'initiatives de gestion en ce domaine. Une preuve en est par exemple le recrutement de consultants en diversité. La CGSLB souligne cependant que la problématique gender et l'égalité de traitement des femmes et des hommes ne doit et ne peut pas se fondre dans l'approche générale de la diversité. Les femmes constituent plus de la moitié de la population ; elles ne forment pas une minorité. De plus, la problématique gender se présente au sein de chaque groupe cible (étrangers, handicapés, seniors) qui met en avant l'approche diversité. D'où le choix de développer l'action gender au sein de la CGSLB de manière isolée dans le service d'études et de ne pas la laisser se fondre dans l'action sur la diversité.

9.4. Initiatives complémentaires après la Charte

9.4.1. Focus sur les formations

Les formations au sein de toutes les catégories de personnel de notre organisation – aussi bien la formation des travailleurs propres que des représentants et adhérents – est le canal par excellence pour développer le réflexe gender chez tout le monde. Il est donc d'un intérêt capital pour la CGSLB que les collègues du service de formation agissent eux-mêmes de façon tout à fait consciente en matière de gender et intègrent constamment la conscience gender dans leurs plans d'action. Nous présentons ici, à côté de la formation des propres collaborateurs, quelques initiatives supplémentaires qui ont été adoptées en réponse à la Charte, notamment les travaux concernant l'Accord interprofessionnel 2007-2008.

9.4.2. Formations dans le syndicat

Cette initiative donne suite aux articles 6 et 8 de la Charte :

“Afin de mieux mettre en concordance le fonctionnement pratique des instances syndicales avec les besoins tant des femmes que des hommes, les organisations signataires s’engagent à rechercher les points névralgiques, à fixer les priorités et à établir un plan d’action en la matière. »

« Compte tenu du fait que la sensibilisation des acteurs sociaux à la problématique du gender est un facteur essentiel de la politique syndicale, les syndicats feront de ce thème une matière obligatoire tant dans leurs sessions de formation générale, que dans la formation syndicale proprement dite. Des modules spécifiques de formation en matière de gender sont un complément indispensable. »

9.4.2.1. Organisation des formations

Les formations pour délégués syndicaux (conseil d’entreprise, comité de prévention et protection au travail et délégation syndicale) sont organisées à la CGSLB de façon interprofessionnelle et centrale. Jusqu’en 2004, il s’agissait exclusivement d’activités résidentielles au cours desquelles les personnes à former séjournaient pendant 5 jours ouvrables dans un hôtel à Gand. Nous avons été amenés à constater que cette forme d’organisation était néfaste pour la participation et la présence de militantes et déléguées féminines.

C’est la raison pour laquelle le service de formation a décidé de s’y prendre autrement à partir de la saison de formation 2004-2005. L’activité de formation n’est plus organisée en formule résidentielle. Ces activités de formation sont désormais organisées de façon complémentaire au niveau régional. Le service de formation organise deux fois deux jours par province de façon non résidentielle avec le même contenu que la formation résidentielle à Gand. Cette approche a une influence positive sur la présence des déléguées féminines. Là où la participation des femmes atteignait 26% à la formation résidentielle, elle s’élève à présent entre 34% et 39%. Viennent également aujourd’hui à la formation des femmes qui n’y participaient jamais auparavant, ce qui est primordial pour l’amélioration de la participation des femmes au dialogue social dans l’entreprise.

9.4.2.2. *Gender comme thème de formation*

Il est inscrit dans le plan du service de formation de la CGSLB que le gender doit à nouveau entrer en ligne de compte dans une ou plusieurs formations au cours de chaque saison de formation. Il s'agit d'une approche qui vise deux objectifs à la fois. Dans un premier temps, une leçon (ou partie de leçon) est consacrée chaque saison à un sujet en rapport avec le gender. C'est ainsi qu'ont déjà figuré au programme : le gender lui-même, l'égalité de salaire pour femmes et hommes, les instruments légaux pour le conseil d'entreprise comme le rapport annuel sur l'égalité des chances.

Il est par ailleurs dans les intentions d'appliquer le gendermainstreaming dans d'autres sujets. Tel fut par exemple le cas suite aux leçons autour de la classification des fonctions et l'accord interprofessionnel 2007-2008.

Ce dernier objectif n'est pas toujours évident. Il suppose que l'enseignant applique constamment le réflexe gender, et qu'il en ait donc sérieusement conscience. Ceci n'est pas le cas chez tout le monde. De plus, certains thèmes s'y prêtent plus difficilement (par ex. fiscalité dans la société).

9.4.3. **Accord interprofessionnel 2007-2008**

Cette initiative donne suite à l'article 7 de la Charte :

“C'est à la lumière de l'application du principe du gendermainstreaming que les organisations signataires examineront la dimension du gender, pour chaque point à l'ordre du jour de la concertation sociale à tous les niveaux.»

9.4.3.1. *Gendermainstreaming comme fil conducteur*

La CGSLB s'est engagée à inscrire le gendermainstreaming comme fil conducteur dans les négociations de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 et les négociations à divers niveaux sur le prolongement de l'Accord interprofessionnel. Il s'agit d'adopter une attitude de négociation. Créer une 'gendertest' signifie apporter une réponse aux questions suivantes: 'La mesure est-elle neutre sur le plan du gender?', 'A-t-elle le même impact sur les femmes et les hommes, et si ce n'est pas le cas, que peut-on faire, que veut-on faire?'

Par exemple: l'analyse du recours actuel au crédit-temps montre que cette mesure n'est pas neutre sur le plan du gender; les femmes prennent plus souvent du crédit-temps à un âge jeune pour pouvoir s'occuper d'enfants en bas âge, les hommes prennent plus souvent du crédit-temps à un âge avancé, par exemple pour ralentir leur rythme de travail. Le problème ne se situe pas

dans la mesure elle-même, mais son impact est déterminé par des facteurs sociaux-culturels qui conduisent à ce que les motifs des femmes et des hommes soient fort différents.

Il est important que les négociateurs, lorsqu'ils abordent ce thème, aient conscience de cette information et discutent la constatation. Ce n'est qu'alors qu'on peut aller un pas plus loin et se poser la question de savoir si on peut et veut y faire quelque chose et si oui, comment la neutralité sur le plan du gender peut être encouragée.

Pour pouvoir appliquer ce 'gendertest' à travers toute la discussion de l'Accord interprofessionnel, des fiches techniques ont été développées à l'intention du négociateur par le consultant gender au sein du service d'études. Ces fiches ont également servi par après aux négociateurs sectoriels, qui ont également été exhortés d'adopter cette attitude de négociation.

9.4.3.2. Salaire égal pour les femmes et les hommes

En vue des négociations de l'Accord interprofessionnel, une attention particulière a été accordée via une fiche séparée au problème de l'égalité salariale des femmes et des hommes. La CGSLB voulait de la sorte insister une nouvelle fois sur la gravité de ce problème.

Lors d'une concertation interne préalable au sein du comité national de la CGSLB, l'engagement et point de vue suivant a été adopté:

La CGSLB a demandé à toutes les parties concernées de travailler plus avant pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, à travers un engagement nouveau et fort. Un rappel a été lancé pour introduire des systèmes de classification analytiques dans lesquels les bas salaires de fonctions principalement exercées par les femmes doivent être revus à la hausse dans un délai raisonnable et compte tenu des négociations sectorielles (y compris là où les systèmes analytiques sont déjà utilisés).

Fin 2007, les comités paritaires devraient procéder à une analyse de l'écart salarial et décrire les initiatives existantes. D'ici fin 2008, les comités paritaires expliqueraient dans un rapport pourquoi d'éventuelles inégalités salariales existent et ne peuvent être éliminées. Les comités paritaires entreprennent d'éventuelles actions.

9.5. Femme et Syndicat au sein de la CGSLB

9.5.1. Une campagne de sensibilisation progressive

La CGSLB a développé des affiches pour la sensibilisation sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes. Ci-dessous une sélection des textes sur les affiches du projet 'Femmes et Syndicat'.

"1 femme en face de 10 hommes"

"Une femme dans le syndicat? C'est plus vite dit, que fait. Il y beaucoup plus de délégués syndicaux qui sont hommes que femmes. Parfois une femme se trouve devant 10 hommes: dans une réunion syndicale, lors de la concertation, lors d'une confrontation avec le patron. A ce moment, elle est seule devant 10 hommes."

"Une raison pour ne pas commencer? Non. Dans la CGSLB c'est normal qu'une femme défende son opinion. Même s'il y a 10 hommes en face d'elle."

9.5.2. Qu'est-ce que c'est 'Femme et Syndicat'?

"Femme et Syndicat" est un nouveau projet destiné à toutes les femmes. Il s'agit de l'action féminine rénovée de la CGSLB. On veut montrer avec "Femme et Syndicat" qu'on est là pour les femmes.

9.5.3. Pourquoi 'Femme et Syndicat'?

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est garantie par la loi. Mais...

- Les femmes gagnent toujours moins que les hommes dans des fonctions identiques.
- Les femmes principalement travaillent à temps partiel et de ce fait ont moins de droits sociaux.
- Les femmes principalement sont confrontées à des problèmes d'accueil des enfants, de tâches ménagères et de charges familiales.
- Les femmes principalement ont du mal à reprendre leur fonction précédente de façon valorisée après une interruption momentanée de leur carrière.
- Les femmes principalement n'obtiennent pas des promotions méritées.
- Les femmes principalement sont victimes du chômage et de la recherche parfois pénible d'un nouvel emploi.
- Et ceci alors que 51% des habitants belges sont des femmes.
- Suffisamment de raisons donc pour que les femmes, actives ou sans emploi, occupent dans le syndicat la place qu'elles méritent.

Beaucoup de thèmes, tels que la retraite et les salaires, demandent encore davantage d'attention et d'efforts en faveur et de la part des femmes.

Bien que les femmes en soient déjà suffisamment conscientes, ceci ne peut être suffisamment rappelé et la CGSLB fait savoir qu'il y a une place pour les femmes dans ce combat syndical, plus encore... que le syndicat a besoin d'elles.

Ce n'est pas seulement avec des lois que l'on réalise des chances égales effectives pour les femmes et un cadre de travail favorable à l'égalité de la femme. C'est avant tout à la base que ceci se réalise. Nos militantes féminines prouvent à travers leur magnifique investissement et talents que :

- les femmes ont de quoi raconter;
- leurs collègues masculins peuvent tenir compte de leur présence et de leurs souhaits;
- les femmes sont écoutées, pour autant qu'elles forcent cette écoute elles-mêmes;
- leur présence dans la concertation sociale peut améliorer la situation des femmes;
- les femmes à la base recherchent plus rapidement une oreille attentive auprès des femmes;
- les femmes d'après leurs propres expériences et milieu de vie ont quelque chose à apporter;
- elles trouvent beaucoup de satisfaction dans leur engagement syndical;
- et que le travail syndical peut s'effectuer à des heures et suivant des manières respectueuses de la famille.

En résumé, les femmes sont nécessaires dans le combat syndical. Les conseils d'entreprise, les Comités de Prévention et de Protection au Travail, les délégations syndicales et les noyaux militants manquent parfois de la présence inspiratrice des femmes.

"Femme et Syndicat" veut en convaincre les employeurs féminins et agrandir le groupe actif de femmes qui inspire le combat syndical et la concertation sociale.

9.5.4. Que recouvre 'Femme et Syndicat'?

Il s'agit entre autres d'une campagne d'affichage dans les entreprises, les locaux syndicaux et la presse. Il y a aussi le site web <http://www.cgslb.be/femmes.html>. Ce site fait clairement savoir que chaque femme peut jouer

un rôle important, non seulement comme membre de notre syndicat, mais aussi comme militante active. Ce site doit en même temps être une source importante d'information qui peut être consultée en toutes circonstances.

Une page est à chaque fois consacrée à 'Femme et Syndicat' dans le mensuel Vrijuit¹ et un compte rendu est effectué de toutes les actions et activités que la CGSLB va entreprendre pour et avec les femmes afin de veiller à ce que davantage de femmes s'intéressent au travail syndical.

9.6. Et puis une femme au top!

Le 27 février 2007 constitue un jour historique pour la CGSLB. Sabine Slegers a été choisie comme Secrétaire National avec 79% des voix et est devenue simultanément la première femme au sommet de la CGSLB. Que ce soit justement Sabine Slegers, qui a été à la base de l'action féminine dans le syndicat libéral, rend son élection encore plus mémorable. Sabine Slegers a travaillé comme conseiller au service d'études de la CGSLB sur des thèmes comme la fiscalité, la sécurité sociale et le gender. Elle a introduit le concept dans le syndicat et a veillé à ce qu'il gagne en importance et en intérêt au fil des années et pénètre dans l'action de la CGSLB. Elle a représenté la CGSLB dans différents organes de concertation. En tant que Secrétaire National elle poursuit ce travail et coordonne l'action gender dans le service d'études et dans l'action féminine 'Femme et Syndicat'. Sous sa conduite, la CGSLB deviendra un syndicat où les femmes se sentiront chez elles.

9.7. Gendermainstreaming intégré dans les statuts

Le congrès extraordinaire du 13 janvier 2007 a modifié un ensemble d'articles des statuts de la CGSLB. C'est la raison pour laquelle la mesure de transition suivante a été formulée dans le cadre de la Charte Gendermainstreaming :

"La CGSLB intègre les principes d'égalité de genre dans son fonctionnement, son organisation interne et ses actions de sensibilisation. Elle tend vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de ses propres instances, dans les organes de représentation des travailleurs et d'une manière

¹ ACLVB, Vrijuit, Maandblad van de Liberale Vakbond, Gent

générale dans tous les domaines de la concertation sociale. Le Bureau National établit un rapport annuel relatif à la réalisation de cet objectif au sein de la CGSLB et de ses composantes.”²

9.8. Memorandum pour le gouvernement fédéral 2007

Dans son mémorandum³ faisant suite aux élections parlementaires du 10 juin 2007, la CGSLB a demandé qu'il soit prêté attention au renforcement de la politique d'égalité des chances. Le développement de la politique d'égalité des chances doit encore être renforcé, tenant compte de facteurs culturels, familiaux, de milieu et autres. L'amélioration du cadre réglementaire doit aller de pair avec des programmes de formation et de sensibilisation.

En ce qui concerne spécifiquement le gendermainstreaming, la CGSLB demande qu'un ministre soit à nouveau désigné pour une politique d'égalité des chances et que l'exercice gendermainstreaming soit réalisé pour tous les domaines de compétences fédérales⁴. Bien entendu, les politiques fédérales, régionales et communautaires en matière d'égalité des chances doivent être alignées.

9.9. La Confédération européenne des syndicats

Lors de son congrès du 21 au 24 mai 2007 à Séville, la Confédération Syndicale européenne a présenté à ses membres la Charte Gendermainstreaming dans les syndicats, pour discussion et adoption. En tant que membre de la Confédération Syndicale européenne, la CGSLB soutient cette charte dans laquelle l'égalité des chances et le gendermainstreaming sont repris comme valeurs fondamentales et considérés comme composantes essentielles du progrès social et du développement durable. La CGSLB s'engage à adopter des mesures qui favorisent le gendermainstreaming dans le cadre de cette Charte et du 'Plan Egalité 2003-2007'.

2 CGSLB, Dispositions transitoires, Statuts établis par le Congrès extraordinaire du 20 mai 1989 et modifiés par le Congrès extraordinaire tenu le 13 janvier 2007 à Gand.

3 CGSLB, Syndicat Libéral, Memorandum, Elections 2007, mai 2007, Gand.

4 o.c., 10. Versterking van het gelijkheidskansenbeleid, p.7.

9.10. Et après ...?

Les initiatives mentionnées ci-dessus seront davantage développées et accompagnées dans le futur. Du travail est toujours accompli autour d'un certain nombre de choses.

La plus grande part d'énergie ira dans un futur proche à la poursuite du développement de 'Femme et Syndicat' avec comme objectif final à court terme une plus grande participation des femmes aux élections sociales et une meilleure représentation des femmes dans les organes de concertation.

Trois ans de Charte représentent pour la CGSLB un nouveau dynamisme dans l'action gender au sein de l'organisation. Pour le mouvement syndical en général, la Charte constitue un outil complémentaire pour mettre la question à l'agenda et montrer notre responsabilité aux autres acteurs sociaux. Il nous revient à présent de continuer à travailler rigoureusement à nos engagements.

Quelques sites web intéressants (décembre 2007)

- La Charte Gendermainstreaming
<http://www.cgslb.be/vrouw/gender-charter.html>
- CGSLB-Congrès 2007 - Statuts
<http://www.cgslb.be/over-aclvb/statuten.html>
- Femme et Syndicat
<http://www.cgslb.be/vrouwen.html>

10 | Conclusions

Saskia Ravesloot, Maxime Stroobant

La question de l'influence que la Charte a eue sur la politique de genre des syndicats comporte deux aspects. Dans un premier temps, il s'agit de déterminer l'impact de la Charte sur la politique de genre traditionnelle des organisations syndicales, dans la période qui a suivi son approbation. Ensuite, se pose la question de savoir dans quelle mesure la Charte a été mise en oeuvre.

En ce qui concerne la politique de genre traditionnelle, il convient de préciser qu'il s'agit ici de toute une série de mesures relatives à des aspects spécifiques des positions des femmes et des hommes dans le processus de production et, plus précisément, dans le fonctionnement interne des organisations syndicales. Ces mesures sont, pour la plupart, spécifiques et ne forment pas obligatoirement un ensemble cohérent et intégré. Il s'agit d'une politique fractionnée. La question est de savoir si l'approbation de la Charte a encouragé cette politique traditionnelle et si, par exemple, certaines mesures ont été prises dans de nouveaux domaines.

La deuxième question s'intéresse davantage aux obligations imposées par la Charte aux syndicats en vue de permettre la mise en oeuvre concrète de la Charte et, donc, l'introduction du principe de *gendermainstreaming* dans la politique générale des syndicats.

Les contributions des trois syndicats doivent permettre de répondre à ces deux questions en partant des analyses et de l'aperçu fournis par les organisations elles-mêmes. En effet, l'objectif n'est ni de juger, ni de comparer les réalisations respectives des syndicats les unes avec les autres. Deux raisons nous en empêchent. Les contributions n'ont pas été établies sur la base d'un questionnaire commun. On ne dispose donc pas toujours de données comparables. En outre, de nombreux facteurs accidentels peuvent influencer la politique, de sorte que l'image que l'on a de la situation peut être déformée.

Au niveau de la politique de genre traditionnelle, on constate qu'elle continue d'exister au sein des trois syndicats, aux côtés de la nouvelle politique de *gendermainstreaming*. Les syndicats considèrent donc ces deux politiques comme complémentaires. Il est pourtant dit de la politique de *mainstreaming* qu'elle est complète. A croire que la notion de complémentarité n'est pas très

claire. Quoi qu'il en soit, les syndicats estiment que la mise en œuvre du principe de gendermainstreaming ne signifie pas qu'il faille mettre un terme à la politique fractionnée.

Pour les trois syndicats, l'approbation de la Charte a stimulé la politique de genre actuelle. C'était nécessaire. Les organisations syndicales ne montraient qu'un enthousiasme modéré dans la mise en œuvre de la politique de genre traditionnelle et ce, en dépit des efforts fournis par les responsables de genre.

Sous le poids des circonstances, l'attention des organisations syndicales s'est portée sur la politique générale menée dans le cadre de la concertation sociale et sur les problèmes majeurs de chômage, de restructuration et de fermeture d'entreprises, de réforme des lois sociales acquises et des conditions de travail et de la poursuite de la construction de l'Union européenne. La mondialisation de l'économie a également mis un frein à tout élan revendicatif.

Les trois syndicats déclarent aujourd'hui que l'introduction de la Charte, conjointement au débat sur le gendermainstreaming, a donné une impulsion nouvelle à la politique de genre. La liste des actions réalisées dans le cadre de la politique de genre depuis l'acceptation de la Charte est impressionnante. La deuxième question concerne la mise en œuvre de la Charte. Étant donné le caractère radical de ce principe, son introduction exige une programmation à long terme. Pour respecter leurs engagements, les syndicats doivent connaître de façon approfondie la problématique et ce, non seulement pour se prononcer sur l'opportunité de l'action à entreprendre, mais aussi pour déterminer de quel type cette action doit être. Les actions doivent également s'intégrer de façon cohérente dans la politique générale et dans l'idéologie du syndicat. La mission n'est pas simple. De plus, dès lors que des intérêts sont en jeu, la volonté politique à elle seule ne suffit pas à prendre des mesures. Les rapports de force doivent aussi être favorables.

La politique de genre mise en œuvre doit être confrontée aux engagements que les organisations syndicales ont pris en approuvant la Charte. Parmi les multiples engagements, une dizaine d'entre eux sont expliqués ici.

L'utilisation du terme gendermainstreaming peut sous-entendre que le concept est compris et accepté dans les organisations et que les organisations syndicales le voient d'un bon œil¹. Au vu des contributions syndicales, la FGTB et la CGSLB proclament vouloir ajuster leur politique de genre actualisée sur le principe de gendermainstreaming et ce, suite à l'introduction de la Charte. Pour la CSC, la

¹ Art. 1 Charte « Gendermainstreaming ».

dynamique relative au *gendermainstreaming* a vu le jour grâce à des congrès successifs du syndicat et a été renforcée par la Charte. La CSC estime donc que la Charte a joué un rôle moins important que chez ses homologues, la FGTB et la CGSLB.

Pour définir le concept de *gendermainstreaming*, les trois syndicats se réfèrent à la proposition du Conseil de l'Europe². Aucun débat idéologique n'a été mené à ce sujet. Néanmoins, dans le contexte d'une économie de marché pure et simple avec une concurrence totalement libre, au lieu de celui d'une économie de marché où la concertation sociale est très présente, ce concept pourrait avoir d'autres implications.

Les syndicats ne se prononcent pas davantage sur certains principes fondamentaux d'une politique de *gendermainstreaming*³ : l'acceptation de la discrimination positive et des actions positives ou le respect de la démocratie représentative. Les positions sont essentiellement pragmatiques. Ces éléments sont naturellement autant de freins à l'acceptation d'une stratégie de genre.

L'acceptation du principe de *gendermainstreaming* par les centrales professionnelles constitue une autre corde sensible⁴. La structure de la CGSLB ne pose aucun problème à cet égard. Le SLFP a d'ailleurs inscrit le principe de *gendermainstreaming* dans ses statuts. Il n'en va cependant pas de même pour la CSC et la FGTB où les centrales bénéficient d'une certaine autonomie. De toute évidence, la CSC ne rencontre que peu de problèmes. Les centrales appliquent de façon assez respectueuse la politique interprofessionnelle. A la FGTB par contre, la situation est un peu plus conflictuelle. L'autonomie des centrales y est plus importante.

Les trois syndicats sont conscients de la nécessité de donner de la visibilité à la dimension de genre de leur politique.⁵ Les données stratégiques, les indicateurs, les instruments de mesure et les analyses scientifiques bénéficient d'une attention majeure. Les syndicats disposent d'une quantité honorable d'informations, lesquelles sont manifestement fiables. Il est cependant difficile de décider quelles parties sont superflues ou non. Les données sont souvent considérées comme confidentielles, ce qui ne facilite pas leur utilisation. On est encore loin d'une observation standardisée, périodique et limpide. Les trois organisations syndicales signalent toutefois que des efforts constants sont fournis dans ce sens. Nous attendons donc leurs réalisations et nous leur souhaitons, par la présente, beaucoup d'échanges, de collaborations et de réussite.

² Points de départ de la Charte « *Gendermainstreaming* ».

³ Art. 5 Charte « *Gendermainstreaming* ».

⁴ Art. 3 Charte « *Gendermainstreaming* ».

⁵ Art. 2 & 3 Charte « *Gendermainstreaming* ».

