

ANALYSE

FPS - 2017

FEMMES ET SYNDICATS : UNE LENTE ET DIFFICILE RECONNAISSANCE



Femmes Prévoyantes Socialistes
www.femmesprevoyantes.be



Rosine Herlemont,
Secrétariat général des FPS
rosine.herlemont@solidaris.be

Editrice responsable: Carmen Castellano, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.
Tel : 02/515 04 01



« **Les syndicats sont des piliers de la résistance et des conditions de la contre-offensive.** Ils sont, dans leur diversité, des écoles du militantisme, des lieux où se forge une conscience « pour soi ». Les ranger dans un « vieux monde » - au profit de quel nouveau monde ?-, revient à se priver d'un outil d'émancipation collective et individuelle et d'un atout décisif dans les luttes sociales et politiques. »

Patrick Le Hyaric (Directeur de "L'Humanité")

Introduction

Nées au cœur du 19^{ème} siècle, issues de la révolution industrielle pour contrecarrer la toute-puissance de la bourgeoisie triomphante, les organisations syndicales se sont construites patiemment. En agrégats de corporations d'ouvriers d'abord, ensuite en coordinations d'unions professionnelles et enfin en fédérations ou confédérations de centrales d'activités industrielles. Cette élaboration compliquée explique, encore aujourd'hui, pourquoi les décisions syndicales sont difficiles à prendre et à comprendre entre instances interprofessionnelles, centrales professionnelles, structures fédérales et régionales. Les syndicats sont de lourdes machines à orienter vers des objectifs communs. La reconnaissance et la défense des droits des femmes travailleuses n'échappent pas à la règle !

Les organisations syndicales constituent au départ un univers masculin, reflet de la société patriarcale de laquelle elles sont issues et ce, bien que le travail féminin, nécessaire pour survivre, soit très répandu parmi les couches les plus pauvres de la population. Il était considéré au cœur du 19^{ème} siècle et pendant une bonne partie du 20^{ème} siècle comme un des avatars de l'exploitation capitaliste de la misère humaine au même titre que le travail des enfants. La travailleuse était prolétaire avant d'être femme. On occultait par-là la charge supplémentaire qu'elle subissait au foyer. Ce n'est qu'à la fin du siècle précédent que les mentalités commencèrent à se modifier. Aujourd'hui, une partie du chemin est réalisée¹ mais le combat n'est pas terminé...

Il nous a paru indispensable pour la bonne compréhension cette analyse, de commencer par une brève histoire des syndicats en Belgique, de leur naissance à leur développement. Ensuite, nous nous pencherons sur l'évolution de la conception du travail professionnel féminin au sein du mouvement syndical. Nous aborderons après, quantitativement, la place qu'ont prise les femmes dans le monde du travail aujourd'hui pour mieux souligner l'incohérence de leur trop faible représentation dans les instances syndicales. Enfin, nous essaierons de comprendre les causes d'une telle situation afin de dresser une liste de solutions.

¹ <http://www.fgtb.be/-/6-facons-de-promouvoir-l-egalite-hommes-femmes>

AUX ORIGINES DU SYNDICALISME EN BELGIQUE :

Des origines à la première guerre mondiale

Le syndicalisme est né de la révolution industrielle qui s'est implantée très tôt en Belgique, dès la fin du 18^{ème} siècle. Un prolétariat urbain, qui n'a d'autre ressource que de vendre sa force de travail, se concentre progressivement près des entreprises, souvent dans les grandes villes et autour des infrastructures (routes, chemins de fer, canaux) qui s'y développent rapidement.

Cette classe ouvrière naissante est composée, à côté d'un nombre restreint d'artisans formés lors de la période précédant la révolution industrielle (ferronnerie, poterie, charpenterie, menuiserie, cordonnerie, confection, etc.), d'une grande masse de travailleurs venus des campagnes, sans qualifications manufacturières. Cette main d'œuvre, contrairement aux ouvriers qualifiés, n'a aucune culture corporatiste. Individualiste, très souvent analphabète, acculturée, elle est soumise à l'exploitation économique la plus féroce : bas salaires, rythmes de production effrénés, dangerosité des tâches à accomplir, journées de seize heures sans week-end. À travers l'autorité du patron et de ses sbires, c'est la machine qui commande hommes, femmes et enfants sur le mode du *marche ou crève*, sans protection aucune contre la maladie et les accidents.

Cependant, la concentration et la promiscuité vont favoriser, au fil du temps, l'émergence d'un sentiment d'appartenance à une communauté subissant les mêmes mauvais traitements mais aussi nourrie du même espoir de changement. Au sein de l'entreprise, ce que Marx et Engels définissent comme une *conscience de classe*² apparaît. Pendant ce temps, le patronat veille au grain. Pressentant un danger venant du plus grand nombre, il interdit toute forme de coalition ouvrière qu'il réprime, au besoin, dans le sang.

Il faudra attendre la deuxième moitié du 19^{ème} siècle pour que les premières caisses de secours mutuel ajoutent à leur objectif premier de protection contre les aléas de la maladie, des blessures et de la perte d'emploi, des revendications d'augmentation salariale ainsi que d'amélioration des conditions de travail. Le secours se mue peu à peu en résistance. Des grèves s'organisent, souvent de manière anarchique. Les meneurs sont, au mieux emprisonnés, au pire tués lors de violents affrontements avec les forces de l'ordre. En effet, dès 1866, le *délit d'atteinte à la liberté de travail* a remplacé le *délit de coalition* dans le code pénal.

² « Manifeste du Parti communiste » (1848)



Comme souvent, la lutte finit par payer : une ébauche de droit social voit le jour. Ainsi, en 1886, la loi interdit le travail industriel des enfants de moins de 14 ans, abolit le *truck system*³ et les pouvoirs publics prennent en charge une partie des allocations de chômage.

Quelques années plus tard, à l'initiative du *Parti ouvrier belge*⁴ et de la *Ligue démocratique belge*⁵, un cadre structurel va être donné aux différentes sociétés de résistance syndicale.

Du côté socialiste, la Commission syndicale, créée en 1898, va coordonner et centraliser les premières centrales professionnelles adhérentes au jeune Parti. Neuf ans plus tard, la plateforme fédératrice sera complétée par l'affiliation de syndicats indépendants du POB. Tous prônent la lutte des classes, celle du prolétariat contre la bourgeoisie industrielle.

De l'autre côté, la LDB, éloignée du Parti catholique très embourgeoisé mais inspirée par l'encyclique *Rerum Novarum*⁶ de 1891, fédère en 1904 les unions professionnelles chrétiennes. Pour ces dernières, il ne s'agit pas de lutter pour l'abolition de la propriété privée des moyens de production qu'elle considère comme un droit *naturel* mais d'œuvrer à un *allègement de la misère imméritée des travailleurs*. Avec cet objectif, elles réclament de l'Etat qu'il assure une meilleure répartition des richesses en accordant aux ouvriers des salaires plus justes. Quelques années plus tard, cette structure donne naissance à la Confédération des syndicats chrétiens et libres de Belgique. Pour bien se démarquer du matérialisme athée, certaines des unions professionnelles qui la composent n'hésitent pas à se déclarer antisocialistes...

Ces deux alliances, à l'aide de leurs relais politiques (le POB⁷, certains démocrates chrétiens et certains libéraux progressistes), réussissent tant bien que mal à peser sur la décision politique. Les avancées sociales sont lentes mais réelles. Ainsi la loi sur le financement partiel de l'assurance maladie-invalidité est votée par le Parlement belge en 1912.

³ Système selon lequel l'ouvrier est obligé de s'approvisionner dans les magasins appartenant à son patron.

⁴ POB, ancêtre du parti socialiste, créé en 1885.

⁵ LDB d'obédience chrétienne est apparue en 1891.

⁶ Une encyclique est une lettre adressée par le pape à tous les évêques, et parfois également à l'ensemble des fidèles. *Rerum Novarum* constitue le texte inaugural de la doctrine sociale de l'Église catholique.

⁷ Le suffrage universel masculin date de 1919, il sera légalisé en 1921. Quant aux femmes, elles devront attendre 1948 pour pouvoir voter aux législatives.

L'entre-deux-guerres

Suite à la première guerre mondiale et à la crainte du communisme engendrée par la révolution soviétique de 1917, le POB réussit à imposer le suffrage universel pour les hommes. Bien représenté au Parlement, il entre dans des gouvernements de coalition d'union nationale où, avec l'appui de manifestations de masse et de grèves organisées par la *Commission syndicale* (surtout) et la *Confédération chrétienne*, il va engranger des progrès sociaux considérables : des lois instaurent l'impôt progressif sur le revenu, les pensions de vieillesse, le droit de grève, la diminution du temps de travail à huit heures par jour.

Les affiliations aux organisations syndicales fédérées, peu nombreuses durant l'avant-guerre, explosent. Ainsi, la *Commission syndicale* quintuple ses effectifs en quelques années passant à près de 700.000 membres en 1920. La *Confédération chrétienne* progresse moins spectaculairement avec plus de 150.000 membres, la même année. Il est vrai que les démocrates chrétiens sont très minoritaires au sein d'un Parti catholique très conservateur.

La crise de 1929 va mettre un coup d'arrêt aux avancées sociales. Certains syndicalistes reprochent aux ministres du POB de se contenter de limiter les dégâts, en laissant seuls les ouvriers en grève dans la rue. Lorsque la reprise économique s'amorce, au début du mois de juin 1936, les dockers du port d'Anvers se mettent en grève. Soutenue par la *Commission syndicale*, elle se généralise à tous les bassins industriels du pays. Dix jours plus tard, la grève est générale. La bourgeoisie plie face aux revendications des syndicats : un salaire minimum est décrété, la semaine de quarante heures (sans perte de salaire) est adoptée dans les entreprises les plus insalubres, une semaine annuelle de congé est payée à tous les travailleurs.

En 1937, la *Confédération générale du travail de Belgique* (CGTB) succède à la *Commission syndicale*. Elle prend quelques distances vis-à-vis du POB d'autant plus qu'un certain nombre de ses délégués très actifs se sont affiliés au *Parti communiste* de Belgique (PCB), créé en 1921.

Du côté chrétien, la *Confédération* renforce peu à peu son influence. En 1923, elle porte le nom de *Confédération des syndicats chrétiens* (CSC). Contrairement à son homologue socialiste, elle intègre des syndicats exclusivement féminins, notamment dans le secteur de la couture, réunis sous l'appellation de *Commission intersyndicale féminine*. La CSC prend en compte les spécificités des travailleuses en tentant d'obtenir, par des négociations dans les différents secteurs d'activité, une adaptation des conditions de travail des femmes tenant compte de la maternité ainsi que de leurs responsabilités de ménagère et de mère de famille. Par contre, du côté de la CGTB, si l'on pense comme dans le « *Manifeste* » que les *ouvriers n'ont pas de patrie*, on estime également qu'ils n'ont pas de sexe. Cela signifie que



leurs intérêts de classe transcendent leurs différences aussi bien de nationalité que de genre⁸, sans tenir compte de la double exploitation de la femme, comme ouvrière dans l'usine, comme ménagère au foyer...

Signalons encore la création d'une Centrale nationale des syndicats libéraux, indépendante du Parti libéral, prônant la laïcité, interprofessionnelle dans le secteur privé et intersectorielle dans le secteur public, très minoritaire, affiliant surtout dans l'enseignement et l'aviation civile.

L'après-guerre

Les structures syndicales éclatent sous l'occupation nazie. Le président du POB, Henri de Man, entraîne une partie des syndicalistes socialistes, chrétiens et libéraux dans la constitution d'une organisation unique, collaboratrice avec les Allemands : l'Union des travailleurs manuels et intellectuels (UTMI). En réaction, de nouvelles entités syndicales entrent dans la clandestinité sous l'égide de plusieurs personnalités dont celle d'André Renard.⁹

À la libération, ces différentes structures, nées de la résistance, tentent de réaliser un syndicat unique. La CSC refusant toute négociation avec des communistes fera cavalier seul. La Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) s'en écartera également. Les autres fusionnent le 1^{er} mai 1945 pour former la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB). Des courants socialistes, communistes et anarcho-syndicalistes traversent cette nouvelle organisation. Une nouvelle tendance fait son apparition, le « *renardisme* » qui prône des réformes de structure anticapitaliste dans une Wallonie maîtresse de son destin socio-économique au sein d'une Belgique fédérale. La FGTB sera ainsi la première à se doter d'institutions fédéralisées sous forme d'Interrégionales wallonne, flamande et bruxelloise.

Au lendemain de la deuxième guerre mondiale, si la FGTB est nettement majoritaire avec plus de 500.000 affiliés, la tendance ne fait que s'inverser au fil du temps. Aujourd'hui, la CSC accueille le plus grand nombre d'adhérents dans un pays où le taux de syndicalisation est en augmentation constante avec 75% de la population active (travailleurs sans emploi compris). Aujourd'hui, plus de trois millions de personnes sont ainsi syndiquées en Belgique.

⁸ « *Groupons-nous et demain*

L'Internationale sera le genre humain » Eugène Pottier

⁹ André Renard est un syndicaliste et résistant belge. il est une des plus grandes figures du Mouvement syndical unifié et de la FGTB.



LA PLACE DES FEMMES AU SEIN DES ORGANISATIONS SYNDICALES

L'évolution de la conception du travail professionnel féminin au sein du mouvement syndical

Le point de vue syndical sur le travail des femmes a radicalement changé depuis le 19^{ème} siècle. Au départ, il était considéré comme un mal nécessaire, voire une calamité comme le travail des enfants. Le rôle de la femme comme ménagère et mère était tellement ancré dans les mentalités que son retour au foyer était considéré comme un progrès social et une revendication syndicale importante. Pour cela, la priorité devait être donnée à l'augmentation des salaires masculins de manière à ce qu'ils deviennent suffisants pour répondre aux besoins financiers de chaque ménage. C'est seulement dans un second temps, qu'il fallait éventuellement revendiquer de meilleures conditions de travail pour les femmes pour qu'elles puissent concilier leur labeur dans l'entreprise avec leurs tâches de ménagères, de mères et d'épouses...

Cette conception rétrograde va perdurer jusqu'après la deuxième guerre mondiale. Ce n'est, en effet, qu'au début des années septante, que le travail féminin va être reconsidéré. Suite à la croissance économique constante des « Trente glorieuses » (1945-1975), période d'essor en matière d'emplois, suite aux mutations sociologiques de la famille (familles recomposées, monoparentales, etc.), suite aux bouleversements culturels de la fin des années soixante (*mai 68*), suite à l'expansion et à l'audience des mouvements féministes, le travail des femmes va être perçu comme un outil d'émancipation, de liberté et d'indépendance. L'exercice d'un métier procure dorénavant aux femmes un statut et une reconnaissance sociale. Les organisations syndicales doivent s'y adapter en conférant aux femmes une place équivalente à celle des hommes au sein de leurs instances de négociation et de décision et ce n'est pas sans difficultés.

La présence des femmes dans le monde du travail.

En 1950, les femmes représentaient un peu plus d'un tiers des personnes exerçant une activité professionnelle. Aujourd'hui, elles occupent la moitié du marché du travail. 85% des femmes âgées de 25 à 50 ans travaillent.

Au niveau syndical, les femmes représentent entre 40 et 45 % du nombre d'affilié.e.s. Il s'agit d'une moyenne car l'on constate une grande disparité selon les secteurs d'activités. La fourchette varie entre 10 et 70 %. Sans surprise, c'est dans le bâtiment et la métallurgie qu'il y a le moins de syndiquées et dans les secteurs des services, de l'alimentation et des textiles qu'il y en a le plus. De manière générale, c'est dans les centrales ouvrières qu'elles sont les



moins nombreuses alors qu'elles sont majoritaires dans les centrales des employé.e.s. Enfin, le nombre de femmes syndiquées est supérieur dans les services publics (notamment dans l'enseignement) que dans le secteur privé.

En moyenne également, le taux de syndicalisation est plus faible chez les femmes que chez les hommes. Cela est dû au fait que bon nombre d'emplois féminins, conditionnés par la conception archaïque du salaire d'appoint, restent confinés dans des secteurs à faible taux de syndicalisation : contrats précaires, temps partiels, intérim dans le commerce, l'horeca¹⁰, l'aide aux personnes notamment. Cependant, partout où le taux de syndicalisation est élevé, le taux de syndicalisation des femmes l'est également.

La sous-représentation des femmes au sein des instances syndicales

En moyenne, à la FGTB comme à la CSC, la présence des femmes au sein des Congrès statutaires, instances suprêmes de décision, tourne autour des 20%.

Si l'on considère les organes de gestion quotidienne, les bureaux et les secrétariats nationaux ou fédéraux, la présence féminine est d'environ 25%. Il n'y a pas si longtemps, elle dépassait à peine les 10%. On constate donc une évolution mais encore nettement insuffisante.

En ce qui concerne les postes de direction proprement dit, les Présidents et Secrétaires fédéraux actuels de la FGTB sont des hommes : Rudy De Leeuw et Robert Vertenueil. Depuis la seconde guerre mondiale, seules deux femmes ont occupé le poste de Secrétaire fédérale, Mia De Vits (2002-2004) et Anne Demelenne (2006-2014). Il n'y a jamais eu de Présidente nationale ou fédérale. Pour la CSC, on trouve une seule femme comme Secrétaire nationale, Marie-Hélène Ska, en poste actuellement. C'est beaucoup trop peu !

Enfin, à titre d'exemples car nous ne disposons que de données parcellaires¹¹, à la CNE¹², lors des dernières élections sociales de mai 2016, les déléguées élues aux différentes commissions paritaires sont pour la première fois majoritaires (52%) alors que les affiliées y représentent 70% des effectifs. À la CGSP¹³ où les femmes sont aussi très nettement majoritaires, c'est clairement moins bien puisque sur les 10 secrétaires régionaux intersectoriels wallons, on ne trouve que deux femmes (20%), à Namur (depuis peu) et dans la plus petite des régionales, celle de Welkenraedt. Quant aux Présidents de ces régionales, ce sont tous des hommes, sauf à Huy...

¹⁰ Hôtellerie, restauration, café

¹¹ Il a été très compliqué, auprès des deux organisations syndicales (FGTB et CSC) d'obtenir des chiffres détaillés sur la répartition des postes à responsabilités par genre.

¹² Confédération nationale des employés (CSC)

¹³ Centrale générale des services publics (FGTB)



Pourquoi une telle situation ?

Historiquement et sociologiquement, les organisations syndicales, tout comme de nombreuses autres sphères sociales, constituent un monde d'hommes. Elles sont le reflet de la société patriarcale dans laquelle s'est développée la révolution industrielle du 19^{ème} siècle dont elles sont une des caractéristiques. Au fil du temps et de manière un peu plus rapide depuis le dernier quart du 20^{ème} siècle, les femmes y gagnent progressivement leur place. Ce mouvement lent qui suit l'évolution de la société vers plus d'égalité entre femmes et hommes est toujours en construction.

On peut discerner plusieurs facteurs qui ralentissent l'accession des femmes à des postes à responsabilité syndicale.

Trop souvent encore le travail professionnel féminin est considéré comme une activité accessoire, précaire, à temps partiel, rapportant un salaire d'appoint au ménage. Il s'agit alors d'une main d'œuvre peu ou pas qualifiée, vulnérable et flexible. Elle est utilisée par des employeurs peu scrupuleux dans des stratégies d'abaissement du coût du travail par la mise en concurrence avec le travail masculin.

Lorsque ce n'est pas le cas, la conjonction de l'activité domestique et du métier laisse peu de place à la travailleuse pour l'engagement extérieur. L'engagement sociétal, en ce compris la participation à la vie syndicale, arrive en troisième lieu, quand tout le reste est accompli.

L'inégalité dans l'exécution des tâches ménagère au sein du couple reste un problème majeur de société.

L'éducation des hommes les pousse à prendre des responsabilités extérieures, dans l'associatif, le politique, le sportif, le loisir... Au contraire, on apprend encore trop souvent aux petites filles à se valoriser par l'excellence dans les travaux domestiques. Par contre, on habitue les garçons aux postures de représentation, à parler au nom du groupe. On caractérise la cellule familiale par la profession du père. La femme, elle, s'occupe de l'intendance...

Mais en dehors de ces causes sociétales externes, il existe aussi des freins internes à l'investissement des femmes dans les syndicats. Nous en avons repéré deux :



La recherche du rapport de force : Celle-ci est fréquente et participe au bon fonctionnement de l'organisation syndicale. Lorsque toutes les possibilités de négociation ont été épuisées pour obtenir des améliorations quant aux rémunérations et aux conditions de bien-être et de sécurité, lorsque les choix économiques de l'entreprise deviennent contradictoires avec l'intérêt commun (exemple fréquent : un licenciement collectif pour augmenter les dividendes des actionnaires), le recours au rapport de force devient inévitable. Il l'est également lorsqu'un gouvernement prend des mesures de régression en matière de sécurité sociale, de fiscalité, de dépenses publiques et de promotion de l'emploi... Mais le rapport de force s'exerce également en interne de l'organisation syndicale. Lorsque, par exemple, il s'agira de définir la ligne qui sera suivie pour valider ou non le résultat de négociations, de définir les axes des revendications prioritaires, d'évaluer les acquis lors d'une action sociale (grève, manifestation, occupation...), si tous les coups ne sont pas permis, les manœuvres les plus diverses sont utilisées. Bien sûr, la connaissance des dossiers et des enjeux ainsi que la qualité de l'argumentation sont prépondérantes mais les coups de gueule, les gesticulations et autres comportements empreints de testostérone influencent indéniablement les débats.

Les femmes peuvent se sentir mal à l'aise dans cet environnement, parfois peu habituées à prendre la parole en public et surtout, peu enclines à gonfler les biceps pour se faire entendre !

La réunionite : Si l'organisation d'assemblées, de comités et de bureaux est nécessaire à la bonne gestion démocratique d'un syndicat, la fréquence des réunions mais aussi leur longueur et leur peu d'efficacité constituent souvent des obstacles rédhibitoires à la participation des femmes aux prises de décision. En effet, soit par maladresse (des permanents syndicaux mal formés à la conduite de réunion) soit par calcul (la décision sera prise par le quarteron de militants qui aura résisté aux manœuvres dilatoires de certains), les réunions se clôturent tard dans la soirée, parfois au bistrot devant le dernier verre... Participer à des réunions tardives est une vraie difficulté pour des parents et en particulier pour des mères de famille qui prennent statistiquement en charge la majeure partie des responsabilités familiales.

Les femmes, mêmes militantes, ont du mal à résister à ce régime. Elles quitteront la réunion avant la fin ou n'y participeront pas du tout, laissant le champ libre aux hommes...

QUELQUES SOLUTIONS

Comme nous l'avons vu, ce n'est qu'à partir des années septante que le problème de représentativité des femmes et de défense spécifique de leurs intérêts a fait réellement son entrée dans les préoccupations syndicales. Il s'agissait d'une part d'entreprendre des actions touchant directement les femmes de manière à favoriser au maximum leur insertion dans une vie professionnelle épanouie (amélioration et allongement du congé de maternité, facilitation de l'interruption de carrière sans perte de droits, accès pour tous au congé parental sans préjudice à la carrière, etc.) et d'autre part d'introduire dans les pratiques syndicales le principe d'égalité entre les sexes.

Dès les années nonante, la Confédération européenne des syndicats (CES) prit le problème à bras le corps en s'emparant du concept de *gender mainstreaming*¹⁴ et en l'adaptant aux organisations syndicales. Ainsi la CES préconise qu'avant toute négociation, on prenne en compte spécifiquement le point de vue des salariées ; que dans la rédaction des cahiers revendicatifs l'on pose la question de l'équilibre entre travail et vie privée et que l'on mette systématiquement en avant l'égalité des salaires entre femmes et hommes ; que pendant les réunions l'on mette en place des structures d'accueil des enfants ; que l'on forme militantes et militants à une meilleure gestion des réunions et qu'on les sensibilise aux différents aspects de l'inégalité des genres dans la société ; que dans les définitions d'emploi convenable, l'on prenne en compte la situation des familles monoparentales ; que pour le calcul des années valorisables pour la retraite l'on prenne en compte les périodes non travaillées pour l'éducation des enfants ; que l'on assure par une politique de quotas une représentation équitable des femmes à tous les niveaux d'instance, y compris les plus hautes ; etc.

Les résultats sont variables d'un pays à l'autre et d'une organisation syndicale à l'autre. En Belgique, beaucoup de chemin reste à faire mais les mentalités commencent à changer. Notons l'adoption, le 23 Septembre 2004, de la Charte des syndicats belges représentatifs CGSLB - CSC - FGTB sur l'Égalité des femmes et hommes dans les syndicats.

Comme nous le soulignons précédemment, les progrès sont lents mais continus... Il est fondamental de continuer à favoriser l'empouvoirement¹⁵ des femmes et d'encourager leur représentation au sein des instances politiques et de décision des syndicats, avec pour but d'obtenir au moins une parité femmes-hommes dans ces instances.

¹⁴ En français : adaptation intégrée du genre

¹⁵ Du mot anglais empowerment, l'empouvoirement est l'octroi de davantage de pouvoir aux individus ou aux groupes pour agir sur les conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques auxquelles ils sont confrontés.



BIBLIOGRAPHIE

« *Les organisations syndicales et patronales* » Etienne Arcq, Pierre Blaise, Dossiers du CRISP N° 68, 2007

« *Les syndicats en Europe* » Pierre Blaise, Dossiers du CRISP N° 37, 1992

« *L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes* » Rachel Silvera in Informations sociales N° 151, pages 62-70, « *Genre et pouvoir en Europe* », CNAF 2009

« *Femmes au sommet 2012* » Rapport, pages 32-35, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2013

« *Les élections sociales de mai 2016* », Pierre Blaise, Courrier hebdomadaire du CRISP, N° 8, pages 40-47, 2017

'*Le genre dans l'action syndicale* », Couples et familles asbl, Analyses et réflexions, N° 31, 2013

« *Cahier de revendications adressé au nouveau gouvernement fédéral et aux employeurs* », Front commun syndical, 2014

« *Égalité H/F à la CNE. Propositions pour un nouveau plan de travail 2016-2017* », document interne CNE, 2016

« *La place de la femme dans l'organisation syndicale* » document interne CGSP, 1987

« *Impact des mesures gouvernementales sur les femmes et actions des associations* », Françoise Claude, Fps, 2014

« *Revendications pour l'égalité : le travail à temps partiel* », Françoise Claude, Fps, 2014

« *Au-delà des enjeux sociétaux : le genre au cœur du travail et de l'emploi des classes populaires* », Sylvie Monchatre, <https://blogs.mediapart.fr/edition/collectif-universitaire-marc-bloch-contre-la-haine-et-lintolerance/article/260614/au-dela-des-enjeux-societaux>

« *Travailleuses précaires et action syndicale* », Sophie Bérout, Cepag-FGTB, 2015

« *Le socialisme belge et la participation gouvernementale : bilan historique* », La Gauche, N° 25 et 26, 1965



« *Implantation syndicale et taux de syndicalisation* », Jean Faniel, Kurt Vandaele, Courrier hebdomadaire du CRISP, N° 21 et 22, 2012



QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes: émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

www.femmesprevoyantes.be



Avec le soutien de :

