

Les syndicats, des acteurs de l'égalité eux-mêmes exemplaires ? Une comparaison européenne.

Rachel Silvera

in Dauphin S., Senac R. (dir), *Femmes-hommes : l'égalité en questions*,
coll. les études de la Documentation française, **2012**

Parmi les acteurs sociaux, les syndicats ont un rôle incontestable à jouer en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Au plan européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est engagée depuis longtemps à favoriser l'égalité en interne (accès des femmes dans la prise de décision) et en externe (lutte contre toutes les inégalités économiques). Mais l'engagement de chaque pays est nettement plus contrasté et dépend du modèle de relations professionnelles dominant. Pour simplifier, ces modèles oscillent autour de deux pôles : d'un côté, un modèle dit « néocorporatiste », fondé sur un système de négociation tripartite fort (entre l'État, les syndicats de salariés et les directions d'entreprises) ; de l'autre, un modèle de relations professionnelles « d'opposition », avec une absence de consensus et bien souvent une pluralité voire des divisions syndicales. Les avancées en matière d'égalité sont plus conséquentes dans le premier modèle type (pays du Nord) que dans le second (France, pays du Sud), mais nous avons montré que partout l'égalité restait un défi syndical¹. En effet, même avec le principe d'égalité de genre inscrit dans toute la société, les syndicats rencontrent des difficultés dans l'application d'une égalité réelle. Or le lien entre syndicat et égalité est double : sans prendre en compte l'égalité et la place des femmes dans la société, les syndicats sont condamnés à voir la chute de leurs effectifs se poursuivre, à s'éloigner des « vrai-e-s » salarié-e-s, dans toutes leurs diversités. Inversement, les syndicats sont des acteurs de l'égalité : leur intervention est cruciale pour que l'égalité professionnelle soit reconnue et réelle dans la société.

1 Une histoire mouvementée...

Le lien entre syndicalisme et égalité ne va pas de soi. Si l'on regarde l'histoire des mouvements ouvriers, la reconnaissance du droit au travail des femmes - et *a fortiori* le féminisme - a été difficile. Le mouvement syndical, tout au long du 19^e siècle, a largement « ignoré » les organisations et les revendications féministes. Le mouvement ouvrier est en effet un héritage du compagnonnage, des premières sociétés de résistance et des mutuelles, des univers exclusivement masculins. Le travail féminin est alors vu comme transitoire, un pis-aller et non une fin en soi. Et si les effectifs des femmes salariées augmentent partout en Europe à la fin du 19^e siècle, elles sont souvent spécialisées dans les travaux de l'aiguille, la confection de beaux tissus, qui s'effectuent à domicile ou dans de petits ateliers, loin des lieux d'intervention du syndicalisme. Lorsqu'elles travaillent ailleurs, elles restent invisibles et n'occupent pas ou peu les mêmes emplois que les hommes.

Mais très vite, le travail des femmes devient une menace pour les ouvriers, une concurrence déloyale, alors que bien souvent un « second » salaire s'avère nécessaire dans leur ménage. Au lieu de défendre les femmes et l'égalité de salaire, ils revendiqueront généralement un salaire familial pour les hommes, couvrant les besoins de toute leur famille et l'exclusion du

¹ Voir Rachel Silvera, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe, *Revue de l'IREs*, n° 50, 1, 2006, p.137-172.

travail des femmes². Dans certains secteurs comme la typographie, l'entrée des femmes s'est effectuée contre la volonté syndicale (jusqu'à provoquer des grèves contre elles), et sans la revendication, aujourd'hui évidente, « d'un salaire égal, pour un travail égal ». De nombreux travaux d'historiennes montrent que la plupart des syndicalistes reprennent à leur compte une image stéréotypée de l'ouvrier qui correspond à la morale de l'époque : celui d'un ouvrier « propre, bien repassé, qui a un foyer bien tenu »... par sa femme ; celui d'un ouvrier capable de subvenir aux besoins de sa femme et ses enfants ; la place des femmes étant évidemment au foyer.

Il a fallu de longues batailles, notamment de femmes syndicalistes et d'hommes éclairés, pour que l'indépendance économique des femmes par le travail soit acceptée, puis défendue dans le monde syndical³.

2 Reconnaître la place des femmes dans les syndicats européens

Désormais, partout en Europe, les femmes sont nombreuses à être syndiquées, parfois plus que les hommes (pays du Nord). Leur place dans le monde du travail est (presque) parfaitement reconnue et défendue. Pour autant, leur légitimité n'est pas totalement acquise et un premier niveau de blocage porte sur leur place dans les instances de décision syndicales. Sans être la seule question abordée, elle est en général incontournable.

Le constat est assez homogène : en premier lieu, la part des femmes syndiquées augmente, malgré un recul général de la syndicalisation. Les enquêtes annuelles menées par la Confédération européenne des syndicats (CES) confirment cette évolution. À partir des confédérations ayant répondu à cette enquête, on note que la part des femmes est désormais autour de 46 % des syndiqués⁴. Ceci s'explique par un effet mécanique de progression de leur taux d'activité, mais aussi par une sensibilité syndicale récente, parfois plus forte chez elles. C'est le cas d'une syndicalisation relativement plus forte des femmes en France, en lien avec la mobilisation contre la réforme des retraites de l'automne 2011⁵. Il est difficile de dire si cette tendance se confirmera et l'emportera, car le contexte général de crise économique et de réduction des effectifs se traduit globalement par une stagnation (voire une baisse) du nombre des syndiqués.

2.1 « Un plafond de verre » bien particulier, mais réel...

Mais quelque soit le pays, et le niveau de syndicalisation, parfois très élevé, si la part des femmes syndiquées tend à se rapprocher de leur présence sur le marché du travail, leur place en tant que responsables syndicales est loin d'être à la hauteur. Effectivement, nous dit l'enquête de la CES, en 2011, on ne relève que 4 femmes Présidentes de confédérations syndicales sur 55 à la tête des organisations ; elles sont un peu plus nombreuses parmi les Secrétaires généraux : 10 sur 40 confédérations⁶. Schéma bien connu ailleurs : c'est en fait

² Laura L. Frader, « Définir le droit au travail : rapports sociaux de sexe, famille et salaire en France aux XIXe et XXe siècles », *Le mouvement social*, n° 184, juillet – septembre 1998, pp.5-22. 1998.

³ Voir Margaret Maruani, Margaret, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979 et Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard, *Féminisme et syndicalisme en France*, Editions Anthropos, Paris, 1978.

⁴ Voir le 4^e rapport de l'enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2011 <http://www.etuc.org/a/8703>

⁵ La CGT a observé que les adhésions actuelles concernent 40 % de femmes alors qu'elles ne représentent qu'un tiers des effectifs.

⁶ Le poste de Président correspond au niveau le plus élevé ; le poste de secrétaire général est secondaire au niveau des décisions politiques dans certaines organisations. Notons qu'en France généralement ces 2 niveaux

parmi les Vice-Présidents et les Secrétaires adjoints que l'on va trouver plus de femmes ; et encore, bien souvent elles partageront cette fonction avec un homme... Autrement dit, l'accès des femmes aux postes de décision se fait dans la mesure où elles ne seront pas dans les vrais lieux de pouvoir, ou alors entourées, accompagnées par des hommes. Si l'idée de codirection est excellente, car elle évite une trop forte personnalisation du pouvoir, on peut cependant se demander pourquoi ce principe ne s'appliquerait qu'aux femmes...

En France, La CFDT est la première à s'être engagée, dès les années 80, sur le principe de quotas (d'un tiers) de femmes au sein des grandes instances confédérales (Bureau national et Commission exécutive). Beaucoup plus tardivement, mais de façon plus radicale, la CGT a adopté, lors de son congrès de 1999, le principe de la parité dans ces mêmes instances, confirmé depuis. Malgré ces mesures, pour toutes les organisations, dès que l'on quitte le niveau confédéral, la part des femmes décline considérablement. Peu sont à la tête des fédérations professionnelles, y compris parfois les plus féminisées. Peu sont au niveau des unions ou comités régionaux, légèrement plus au niveau des unions départementales. Mais surtout, la part des femmes parmi les délégués au congrès⁷ ou aux comités nationaux (organe de décision réellement représentatif d'une organisation) est nettement plus faible (de 10 à 30 %). Or ce sont les véritables lieux stratégiques où s'élaborent les stratégies, les revendications et les actions ou négociations syndicales.

Il existe bel et bien un « plafond de verre » selon l'expression reprise par Cécile Guillaume⁸ à l'instar d'autres organisations, comme les entreprises. Différents facteurs jouent ici :

- L'implantation historique des syndicats et l'évolution du marché du travail est une des explications avancées en référence à nos remarques sur l'histoire du mouvement ouvrier. Depuis, l'essor des emplois de services avec une moins forte tradition syndicale puis le développement des emplois précaires ont constitué un frein indéniable à la syndicalisation des femmes et *a fortiori* à leur prise de responsabilité. Ces éléments objectifs et structurels jouent donc encore, mais ils ne peuvent tout expliquer.
- La culture syndicale, fondée sur des normes masculines « neutres », est en cause : toutes les enquêtes démontrent à quels points les syndicats véhiculent les stéréotypes de genre, renforcent même encore cette image du militant « pur et dur », capable d'haranguer la foule. Guillaume et Pochic analysent et comparent les « carrières » de militantes en France et au Royaume-Uni, en insistant sur le rôle de l'organisation « genrée » des syndicats dans la construction des carrières de syndicalistes. L'organisation des syndicats est façonnée sur des logiques de genre plus ou plus implicites.
- Ce schéma se reproduit à travers l'exigence de disponibilité totale que supposerait un rôle de leader. Le Quentrec et Rieu⁹ ont ainsi montré les difficultés d'articulation entre temps militant, temps professionnel et familial, et la nécessité fréquente d'avoir le

sont confondus.

⁷ La CGT a décidé de viser la parité parmi les mandats à son prochain congrès en 2013 soit 500 femmes sur les 1000 mandats.

⁸ Cécile Guillaume, « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation, la permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, n° 78, 2, 2007, p. 39-63.

⁹ Yannick Le Quentrec, Annie Rieu, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Syllepse, Paris, 2003.

soutien de son conjoint pour parvenir à être une femme responsable syndicale. À cela s'ajoutent les contraintes de mobilité géographique, d'autant plus renforcée que le centralisme est de rigueur.

- Un autre type d'explications serait à rechercher du côté des femmes elles-mêmes. Selon la CES¹⁰ : « Les femmes restent en retrait, manquent de confiance en elles et hésitent à se mettre en avant pour accéder à un poste de direction ». Ce type d'argument n'est pas écarté totalement, mais il est plutôt une conséquence du fonctionnement de l'organisation elle-même.

2.2 Mettre en place des actions en France et partout en Europe

Les organisations syndicales sont conscientes de ce déficit et ont mis en œuvre de nombreuses actions, souvent communes à l'ensemble des pays. À chaque fois, la dimension interne et externe est présente, comme on le voit dans les dernières propositions retenues par la CES.

Les dix propositions de la CES en 2010

1. Placer l'équilibre entre les femmes et les hommes au premier rang des priorités syndicales.
2. Promouvoir activement l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation par l'intégration de la dimension de genre.
3. Adopter des règles statutaires en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes.
4. Préparer les femmes aux rôles de direction et de responsabilité.
5. Associer les hommes à la formation d'un consensus pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes.
6. Examiner l'image des syndicats et la culture syndicale.
7. Mettre en place une structure syndicale favorable à l'expression du militantisme des femmes et à leur participation à la prise de décisions à tous les niveaux du syndicat.
8. Garantir que les organisations syndicales encouragent la diversité des genres dans le cadre de la gestion de leurs ressources humaines internes.
9. Fournir des données ventilées selon le genre.
10. Définir une démarche stratégique et élaborer des plans d'action concrets destinés à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes, y compris des mesures de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de ces actions.

Ces mesures sont pour une part concrètes, immédiates ou plus structurelles. Certaines confédérations vont ainsi lancer des « actions positives » (quota, parité, mixité...). C'est le cas à la CGT ou encore à la CGIL (Italie), avec un principe antidiscriminatoire imposant un minimum de 40 % de femmes (ou d'hommes) dans toutes les instances. En Belgique, le principe de quota a été retenu à hauteur de 30 % de femmes. Ailleurs, on parle de « places réservées » aux femmes, lors de nouvelles élections. Enfin, certaines organisations, notamment dans les fédérations professionnelles, prônent une « juste représentation » des femmes (ou des hommes), en fonction du nombre de syndiqués ou de salariés. Ces principes tendent à se généraliser, mais ne sont pas toujours explicites et sont parfois critiqués : à l'instar des débats sur la parité en politique, un refus à l'égard de toutes modalités coercitives en la matière s'est exprimé (comme à FO ou à la CFTC en France ou encore LO au Danemark et le FNV aux Pays-Bas).

¹⁰ Confédération européenne des syndicats, De l'adhésion à la prise de décision, *guide de ressource*, 2010.

Des mesures à plus long terme et plus en douceur visent à accompagner la « carrière » des femmes par des formations, du *coaching*, ou encore le « mentorat ». C'est au Danemark que nous avons repéré la généralisation des actions de ce type ; il s'agit de donner les moyens aux femmes, récemment syndiquées, de se repérer dans les structures syndicales, d'adopter des compétences pour devenir leader... On trouve également à la CFDT le principe du mentor, responsable syndical-e plus ancien-ne, chargé-e d'épauler une jeune recrue par un travail en binôme. Ces mesures s'inscrivent parfois dans une réflexion plus large sur l'accompagnement de « la carrière » des cadres syndicaux, la gestion des ressources syndicales, au même titre qu'une entreprise « citoyenne ». Ceci ne fait pas non plus l'unanimité, car cela renvoie à une conception particulière d'un syndicalisme dit d'adhérents (et non plus de militants), ce que refusent certaines organisations syndicales.

Enfin, certaines confédérations remettent en cause l'organisation et le fonctionnement interne comme le lieu et durée des réunions, les horaires de fin de réunion, la prise en charge de l'accueil des enfants... D'autres mesures plus radicales visent la remise en cause des cumuls de mandats, la dénonciation du sexisme et de situations de harcèlement interne... Tout ceci est repris dans la charte intersyndicale du « *gender mainstreaming* » belge¹¹, puis dans celle de la CGT, qui engage les structures à lutter contre les stéréotypes de genre : « Parce que la culture de toute organisation – y compris de l'organisation syndicale – est composée d'un ensemble de stéréotypes sexués, de normes, de rituels, de règles, de comportements propres à l'organisation et encore marqués du sceau de la domination masculine... (...) Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne non sexiste sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours »¹².

3 Prendre en compte l'égalité dans les revendications et les négociations

3.1 Des mots aux actes : encore des difficultés à porter l'égalité

L'engagement syndical sur l'égalité n'est pas si simple. Certes, lorsque l'on consulte la documentation de la CES ou les sites actuels des organisations syndicales, le ton est unanimement en faveur de l'égalité. Les déclarations et les outils sont désormais nombreux : chartes, plans d'action, lignes directrices, accords collectifs, recherches syndicales... Mais, à y regarder de plus près, des tensions existent parfois entre différentes logiques.

Par exemple, en France, on peut évoquer la question des congés parentaux qui encouragent les parents (en réalité les mères les moins qualifiées) à interrompre leur activité professionnelle moyennant une allocation proche des minima sociaux. Cette allocation de « soi-disant libre choix » a fait l'objet de dénonciation dans les milieux féministes, de la part de chercheur-e-s également, mais peu dans les milieux syndicaux. Pourtant, lors des différentes conférences sur la famille, auxquelles sont associées les organisations syndicales représentatives, cette mesure a fait l'objet de débats, mais pas d'une opposition syndicale générale. Peu d'entre eux se sont opposés à ce dispositif qui constitue pourtant une forme de discrimination indirecte à l'égard

¹¹ Cette charte belge a été impulsée suite au programme européen MSU (*mainstreaming into Unions*) que j'ai piloté. Pour en savoir plus : www.rachelsilvera.org

¹² Voir : http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier&id_article=1445

des femmes. Comment expliquer cette situation ? Pour une part, la vision familialiste de certains syndicats (notamment la CFTC, d'obédience chrétienne) peut expliquer ces résistances. Certains responsables syndicaux reconnaissent la peur de remettre en cause une mesure qui a eu un grand succès (plus de 500 000 femmes concernées). J'ai même constaté dans le commerce, des délégués syndicaux (hommes) encourager des salariées à prendre ce congé plutôt que de subir la pression des chefs. Tout ceci est révélateur d'un décalage entre les difficultés rencontrées par ces femmes, notamment précaires (problème de garde d'enfants, de salaires, de conditions de travail...) et les réponses syndicales insuffisantes, et encore marquées par une vision traditionnelle des rôles sexués.

Plus généralement, ceci interroge les syndicats sur leur capacité à lutter contre la précarité au féminin, dans les secteurs d'activité où elles sont le plus nombreuses, où les règles de droit ne sont pas toujours appliquées. Ces secteurs correspondent justement aux maillons faibles des conventions collectives et à une faible présence syndicale - comme le commerce, les emplois de services à la personne et le nettoyage - La reconnaissance de ces salariées invisibles est à mon sens un véritable défi syndical. La difficulté est au-delà d'une simple volonté affichée, elle suppose de réinventer d'autres formes d'adhésions et de mobilisation des salariées. Les syndicats aujourd'hui y sont-ils prêts ?

3.2 Mais d'importants progrès réalisés

Au plan européen, le cadre d'action sur l'égalité, signé par les partenaires sociaux européens en 2005, visait à « travailler sur les rôles de genre, promouvoir les femmes dans la prise de décision, soutenir l'équilibre vie professionnelle et vie privée et lutter contre l'écart salarial ». Si la plupart de ces actions portent sur la représentation des femmes dans les syndicats, un volet important vise aussi à développer l'égalité en externe : la majorité des confédérations a adopté des mesures pour intégrer l'égalité dans les conventions collectives (c'est une pratique systématique dans les accords interprofessionnels signés en Belgique, par exemple, et c'est une mesure courante dans les pays du Nord où la concertation est importante). Des formations à l'égalité se sont développées auprès des négociateurs syndicaux et une confédération sur deux environ veille à ce que des femmes soient présentes à la table de toutes les négociations. Au Royaume-Uni, Sophie Pochic et Cécile Guillaume¹³ montrent comment l'action syndicale a pris une forme particulière, contrainte en partie par les mouvements féministes, d'assurer la défense individuelle de salariées dans le cadre de « *l'Equal Pay* ».

En France, depuis la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 et l'obligation de négocier l'égalité au sein de l'entreprise, du chemin a été parcouru. Toutes les organisations représentatives ont développé des actions dans ce sens (formations à l'égalité, guides, site dédié, communication...). La loi a permis une vraie prise de conscience et une mobilisation syndicale. En effet, par rapport à la loi de 1983 où une quarantaine de plans égalité avait été signée, on a désormais autour de 2000 accords sur ce thème (soit 10 % d'accords sur l'égalité en 2011). Certes, on est encore loin d'un réflexe égalité, mais il y a une progression jamais repérée en France.

On peut aussi mesurer la place de l'égalité dans la mobilisation contre la réforme des retraites de l'automne 2010 : tous les syndicats ont intégré très tôt la question de l'égalité dans les retraites et les risques de discrimination à l'égard des femmes les plus précaires. Si cette

¹³ Cécile Guillaume, Sophie Pochic, « La mobilisation syndicale pour l'égalité salariale en Grande-Bretagne, un combat démesuré ? », *Communication aux 13es Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Bruxelles, 25-27 janvier 2012.

importante mobilisation n'a pas eu les résultats escomptés en ce qui concerne la réforme devenue loi en novembre 2010, tout le monde s'accorde pour reconnaître que la question de la retraite des femmes aux carrières discontinuées et/ou à temps partiels ne peut plus être écartée. Alors que les réformes des retraites précédentes (1999 et 2003) ont eu des effets encore plus graves en termes d'égalité, peu d'interventions syndicales avaient eu lieu à ces moments-là, en dehors d'une prise de position publique de femmes responsables dans différents courants syndicaux¹⁴. Ceci marque un vrai tournant : désormais une lecture sexuée est menée dans la plupart des mobilisations syndicales. Grâce cette fois si au mouvement des femmes et au développement des études de genre, on peut penser que désormais une approche intégrée de l'égalité existe dans les stratégies syndicales.

* * *

Un regard européen sur le lien entre syndicalisme et genre montre que du chemin a été parcouru. Oui, les syndicats sont bien des acteurs incontournables de l'égalité. La prise de conscience des conditions de travail et de vie des femmes est de plus en plus forte, même si l'histoire mouvementée entre féminisme et syndicalisme n'est pas totalement effacée. C'est pourtant dans ce lien, entre mouvements féministes et syndicaux, qu'un pas réel vers l'égalité sera possible. Non, les syndicats sont encore loin d'être exemplaires dans ce domaine : malgré toutes les chartes, les accords, les plans d'action développés partout en Europe et impulsés par la CES, il n'en reste pas moins vrai que les structures syndicales restent marquées par un déficit de représentation des femmes, par des pratiques encore loin d'être égalitaires. Reconnaître que les organisations syndicales ne sont pas neutres du point de vue du genre et portent, en partie malgré elles, les vestiges du patriarcat est plus que nécessaire pour l'avenir de l'égalité et pour l'avenir du syndicalisme.

Bibliographie

Confédération européenne des syndicats, 4^e rapport de l'enquête annuelle du 8 mars, 2011 <http://www.etuc.org/a/8703>

Confédération européenne des syndicats, De l'adhésion à la prise de décision, *guide de ressource*, 2010.

Laura L. Frader, « Définir le droit au travail : rapports sociaux de sexe, famille et salaire en France aux XIX^e et XX^e siècles », *Le mouvement social*, n° 184, juillet – septembre, 1998, p.5-22.

Cécile Guillaume, « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation, la permanence "paradoxale" du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, n° 78, 2, 2007, p. 39-63.

Cécile Guillaume, Sophie Pochic, « La mobilisation syndicale pour l'égalité salariale en Grande-Bretagne, un combat démesuré ? », *Communication aux 13^{es} Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Bruxelles, 25-27 janvier 2012.

Cécile Guillaume, Sophie Pochic, « The gendered nature of union careers: the touchstone of equality policies? Comparing France and the UK », *Actes de la journée du MAGE – EHESS « Genre et Syndicalisme, regards croisés franco-anglais »*, 15 juin 2009, p. 77-91.

Yannick Le Quentrec, Annie Rieu, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Syllepse, Paris, 2003.

Margaret Maruani, , *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979.

¹⁴ Un texte de femmes syndicalistes « les femmes vont continuer à signer le prix fort » paru dans le Monde du 11/06/2003 dénonçait les réformes des retraites du point de vue du genre. Il a été signé par Annick Coupé (Union syndicale Solidaire), Christine Dupuis (UNSA), Maité Lassalle (CGT), Michèle Loup (CFDT), Michèle Monrique (FO) et Sophie Zafari (FSU). http://www.centifolia.com/articles/article_lemonde.doc

Rachel Silvera, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe, *Revue de l'IREs*, n° 50, 1, 2006, p. 137-172.

Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard, *Féminisme et syndicalisme en France*, Editions Anthropos, Paris, 1978.