

## Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe

Rachel SILVERA \*

---

La participation massive des femmes au marché du travail en Europe est une des transformations majeures du 20<sup>ème</sup> siècle. Certaines avancées incontestables en matière d'égalité hommes/femmes ont vu le jour : outre la progression de l'activité féminine, citons l'augmentation du niveau des diplômes féminins, ou encore l'accès à des emplois qualifiés et réservés jusqu'à présent aux hommes. Malgré tout, la liste des inégalités de genre <sup>1</sup>, y compris parmi les pays les plus avancés sur ce plan, est longue : taux d'emploi inférieurs à celui des hommes, surchômage dans la plupart des pays, ségrégation professionnelle, inégalités de salaires, de statut et de temps de travail, partage inégal des tâches domestiques au sein des familles.

L'égalité, dans le travail et dans la vie, est ainsi devenue un axe important des politiques tant nationales, qu'européennes. Dans la stratégie européenne de l'emploi, notamment, cet enjeu est largement affirmé.

Ces dernières années, une nouvelle approche de l'égalité a été impulsée, à travers le concept de *gender mainstreaming*, c'est-à-dire « l'intégration de l'égalité dans l'ensemble des politiques et par tous les acteurs impliqués » (voir encadré 1). Cette démarche a pris au départ un caractère institutionnel, émanant des Nations Unies, puis de l'Europe (Commission et Conseil) et décliné enfin par les Etats-membres. En parallèle, des réflexions ont également traversé les organisations syndicales dans leur pratique en matière d'égalité.

---

\* Chercheuse associée à MATISSE – Université Paris I.

1. Rappelons qu'en mobilisant le terme de « genre » (au sens anglo-saxon de *gender*), nous souhaitons mettre l'accent sur l'ensemble des processus de différenciations sexuées sur le marché du travail.

## Encadré 1.

**Le *gender mainstreaming* : définitions et enjeux**

Comme nous le rappelions dans cette même revue (Ardura, Silvera, 2002), l'apparition du « concept » de *gender mainstreaming* remonte à 1985, lors de la troisième Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes à Nairobi. La plate-forme adoptée lors de la quatrième conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes à Pékin (1995) fut plus explicite « les gouvernements et les autres acteurs doivent favoriser une politique active et visible en vue d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes (*mainstreaming a gender perspective*) dans toutes les politiques et dans tous les programmes en analysant, notamment, le cas échéant, les conséquences qui en résultent avant toute prise de décisions ».

En parallèle, au sein de la Commission européenne, les troisième et quatrième programmes d'action pour l'égalité des chances ont impulsé une nouvelle volonté plus explicite de *gender mainstreaming*. Un texte a été adopté dans ce sens en 1996 (Commission européenne, 1996). Mais de tous les travaux sur ce thème, la définition du Conseil de l'Europe, est la plus couramment usitée : il s'agit de « 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 » (Conseil de l'Europe, 1998). Le *gender mainstreaming* propose une nouvelle conception de l'égalité entre hommes et femmes, non plus traitée à côté, à part des prises de décision mais de façon intégrée et permanente. Cette démarche a donc deux dimensions essentielles : il s'agit en premier lieu, de concevoir l'égalité en permanence et en amont, au moment même où s'élabore une politique. En second lieu, il s'agit d'impliquer tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel, qu'il s'agisse de l'acteur public évidemment, mais aussi des acteurs sociaux et locaux (entreprises, syndicats, élus locaux...).

Rappelons que le *gender mainstreaming* ne devrait pas être un alibi pour ralentir ou supprimer des actions et des lignes de budget spécifiques à l'égalité mais qu'il permet – au contraire – de s'ajuster au développement d'une approche intégrée. Ainsi, la plupart des travaux soulignent non pas l'abandon d'une approche spécifique au profit de l'approche intégrée mais plutôt une articulation entre ces deux politiques : « *le gender mainstreaming* est généralement présenté comme une nouvelle stratégie vers l'égalité des sexes, et ses partisans soulignent qu'en aucun cas, il ne doit remplacer les politiques « traditionnelles » (...). Il s'agit en fait d'un complément » (Conseil de l'Europe, 1998).

Parmi les leviers d'action en vue de la diffusion du *gender mainstreaming*, les confédérations syndicales peuvent en effet jouer un rôle essentiel, en intégrant l'égalité dans toutes leurs pratiques et dans toutes leurs stratégies.

Cette démarche constitue également un enjeu essentiel pour améliorer la place des femmes et de l'égalité au sein des organisations syndicales. Deux axes sont donc recherchés : sur le plan interne, favoriser la place des femmes dans les instances de directions des confédérations représentatives ; sur le plan des stratégies, renforcer le thème de l'égalité dans toutes les actions et négociations, de façon à la fois transversale et permanente.

L'objectif de la recherche que nous présentons ici a été d'appliquer ce concept de *gender mainstreaming* au champ syndical, à ses activités déjà réalisées ou engagées, en croisant analyse conceptuelle et situations nationales respectives. Il s'agit également de développer une approche comparative entre des pays européens rarement réunis de cette façon, à savoir : l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, l'Italie et les Pays-Bas. Cette démarche présente l'intérêt d'observer les mécanismes à l'œuvre dans ces différents pays où le *gender mainstreaming* est diversement pris en compte – voire quasiment ignoré – par l'acteur syndical, selon des configurations sociétales spécifiques qu'il convient de mettre en évidence. Comment la question du *gender mainstreaming* a-t-elle été ou non introduite dans ces pays ? Quelle articulation peut être observée entre les politiques et actions spécifiques visant l'égalité et l'innovation méthodologique introduite par le *gender mainstreaming* ? Quel rôle jouent les syndicats dans les processus favorables/défavorables à l'égalité et comment se positionnent-ils par rapport au *mainstreaming* ? Le choix de ces pays reflète une volonté de diversifier les situations contextuelles (voir encadré 4) et s'appuie également sur l'existence d'un réseau d'équipes travaillant simultanément sur l'égalité et les relations professionnelles.

L'objet de cet article est de proposer une synthèse de l'ensemble des travaux réalisés dans le cadre de ce programme (voir encadré 2). Avant d'observer ces résultats, l'encadré 4 présente les contextes nationaux en matière de relations professionnelles.

## La place des femmes dans le monde syndical

Le mouvement syndical a, au départ, largement ignoré les femmes – ou, tout au moins, les mouvements féministes. Le mouvement ouvrier est en effet un héritage du compagnonnage, des premières sociétés de résistance et des mutuelles, structures toutes fondées sur des univers exclusivement masculins. Dans tous les pays étudiés, la référence est l'ouvrier de métier, qualifié, le mineur, l'ouvrier de la métallurgie, sans aucune reconnaissance et visibilité des femmes au travail. Différents facteurs, que nous ne ferons qu'évoquer <sup>1</sup>, justifient cette non-reconnaissance :

1. Sur l'histoire des femmes et du syndicalisme, voir par exemple pour la France, Zylberberg-Hocquard (1978) ou encore sur l'histoire plus récente, Maruani (1979).

Encadré 2.

### La recherche MSU : éléments méthodologiques

Cette recherche est un programme de la Commission européenne – Direction générale de la recherche (the Key Action Improving the Socio-economic Knowledge Base, contrat n° HP-CT-2001-00061) qui s'est déroulée de 2001 à 2005. Coordonnée par l'équipe française (ISERES-CGT), elle a réuni 5 autres équipes étrangères dont la particularité est d'être impliquée dans le mouvement syndical national et spécialisée dans les questions d'égalité de genre. Chaque équipe a mené en parallèle le même programme : une recherche macro-économique sur la place des femmes sur le marché du travail et dans les syndicats ; un état des lieux des recherches sur les relations professionnelles ; des enquêtes au niveau confédéral et des recherches de données statistiques ; enfin des enquêtes thématiques sur les salaires et le temps de travail. Tous ces rapports nationaux ont fait l'objet de synthèse (Silvera, 2002a, 2002b, 2002c) et ont permis en dernier lieu de produire un « guide-repère du *gender mainstreaming* syndical » diffusé en anglais et en français dans les 6 pays (de Jong *et alii*, 2005). Tous ces documents sont disponibles en ligne : [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

Encadré 3.

### Les centrales syndicales couvertes par l'étude

Danemark : la Confédération danoise des syndicats (LO), la Confédération des employés et fonctionnaires (FTF) et la Confédération des associations professionnelles (AC) universitaires.

Pays-Bas : la FNV est la confédération la plus puissante du pays (fusion du NVV et du NKV) ; le CNV de tradition protestante ; la fédération de l'encadrement (Unie MHP).

Autriche : La Confédération syndicale autrichienne (ÖGB) et la GPA (fédération des cols blancs mensualisés du secteur privé en opposition aux salariés payés à l'heure).

Belgique : la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB et VSOA).

France : la Confédération générale du travail (CGT) ; la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; la CGT-Force ouvrière (CGT-FO) et la Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Italie : la Confédération générale italienne du travail (CGIL) ; la Confédération italienne des syndicats des travailleurs (CISL) et l'Union italienne du travail (UIL).

- Tout d'abord, le travail féminin se devait d'être transitoire, un pis-aller et non une fin en soi. Alors même que les effectifs des femmes salariées augmentent partout en Europe à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, les syndicats refusent le principe du travail féminin, si ce n'est dans des emplois bien spécifiques. Progressivement, on leur reconnaîtra l'accès aux travaux de l'aiguille, la confection de beaux tissus, mais non le travail difficile de l'usine. L'image de la femme couturière devient forte, mais ces travaux s'effectuent à domicile ou dans de petits ateliers, loin des lieux d'intervention du syndicalisme.

- Le travail des femmes apparaît très vite comme une menace pour les ouvriers : les qualifications des femmes ne sont pas reconnues par des processus d'apprentissage, mais le plus souvent fondées sur leur présumée nature féminine (adresse, minutie), ce qui peut représenter un risque de concurrence sur les salaires, effectivement très faibles dans les secteurs où le travail féminin se développe. Accepter l'ouverture des usines aux femmes risquait d'accroître de tels risques. Ceci s'est produit dans certains secteurs comme la typographie où l'entrée des femmes s'est faite avec de faibles salaires et a donc effectivement constitué une situation de concurrence, sans pour autant que les syndicalistes revendiquent, au départ, l'idée de salaires égaux pour les hommes et les femmes.

- Enfin, les syndicalistes cherchent à donner de l'ouvrier une image qui corresponde à la morale de l'époque : celui d'un ouvrier « propre, bien repassé, qui a un foyer bien tenu »... De ce fait, la place légitime et naturelle des femmes est à la maison, en tant que mère et épouse et non au travail.

Puis progressivement, le travail des femmes et leur place dans les syndicats vont être reconnus. Une question essentielle – notamment du point de vue de notre recherche – va alors se poser : faut-il constituer des syndicats spécifiques aux femmes, ou au contraire les intégrer dans les structures masculines ? Le choix entre « autonomie et mixité » est déterminant et loin d'être simple. Parmi les pays étudiés, deux exceptions à la mixité des structures désormais dominante sont observables : le Danemark a gardé un syndicat de femmes, le KAD, syndicat des ouvrières, fondé en 1901, qui organise toujours uniquement des femmes et représente leurs intérêts dans presque tous les cartels, lors des négociations. Autre cas particulier intéressant, les Pays-Bas où un tournant important eut lieu plus récemment : lors du congrès de 1981 – congrès de la fusion entre NVV et NKV mais aussi, congrès de l'adoption du Programme « Action pour les femmes », document politique exprimant des points de vue importants sur l'égalité – après de nombreux débats, il fut décidé d'accepter au sein de la confédération, un nouveau syndicat de femmes regroupant les femmes travaillant sans rémunération (les mères de familles ou volontaires non-rémunérées dans les associations...). Ouvert à toutes, et non plus aux seules compagnes des syndiqués, ce

## Encadré 4.

**Etat des relations professionnelles dans les pays étudiés**

Pour mieux comprendre la position des femmes au sein du syndicalisme, il convient de rappeler le cadre des relations professionnelles propre à chaque pays. Notre hypothèse initiale est en effet d'observer un lien entre systèmes de relations sociales et degré d'intégration du genre dans le syndicalisme. La diversité des relations professionnelles en Europe rend notre exercice difficile : chaque pays de l'étude a adopté des principes tant juridiques que sociaux qui lui sont propres. On peut ainsi distinguer de façon très schématique, tant les évolutions internes sont complexes, deux modèles types :

- D'un côté, des systèmes de relations professionnelles « intégrés », dits néo-corporatistes que l'on retrouve au Danemark, aux Pays-Bas et en Autriche. Ces systèmes sont marqués par un mode de partenariat social fort, visant une stabilité tant économique que sociale <sup>1</sup>. De plus, dans ce groupe de pays, la syndicalisation va de pair avec l'accès à certains services sociaux (indemnisation du chômage, formation professionnelle et même parfois couverture conventionnelle). Ainsi, LO au Danemark, a eu jusqu'à présent un rôle fortement institutionnalisé et a souvent pesé sur les débats de société, l'élaboration des lois et le développement social. En Autriche, l'ÖGB, seule confédération syndicale détenant le monopole de négociation, disposait, jusqu'au changement gouvernemental de 2000, du droit informel de nommer le ministre des Affaires sociales et avait un impact direct et important sur la législation dans les domaines économiques, l'investissement social. Depuis 2000, l'influence politique de l'ÖGB est remise en cause. Aux Pays-Bas, la plus importante fédération de syndicats est celle issue de la tradition socialiste et sociale-démocrate : le NVV. La seconde, le NKV, était liée à la tradition catholique. Ces deux organisations se sont regroupées au sein du FNV. Le CNV relève, quant à lui, de la tradition protestante et l'Unie MHP regroupe l'encadrement. Le rôle des syndicats est inscrit dans une relation tripartite forte, dans laquelle les consultations intensives entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur toutes les questions socio-économiques essentielles sont un élément caractéristique.

- De l'autre, des systèmes de relations professionnelles historiquement marqués par une non coopération entre Etat et acteurs sociaux et un syndicalisme pluraliste, voire divisé (France, Italie). En France, les clivages syndicaux sont fortement imprégnés de divergences dans la conception idéologique du rôle du syndicalisme. Les cinq confédérations représentatives se distinguent en effet par une tradition d'intervention dans le champ de la négociation très différente, entre l'affirmation d'un syndicalisme « réformiste » (la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC) et le maintien d'un syndicalisme d'opposition (en partie pour la CGT et FO). Mais ce positionnement varie fortement dans le temps, selon le contexte politique et les thèmes de négociation. En Italie, les traditions politiques au sein des confédérations syndicales sont toujours prégnantes. La CGIL, principale confédération, a été créée par les

■ ■ ■

■ ■ ■

partis politiques. Pendant des décennies, cette confédération était l'organisation syndicale des salariés communistes (PCI) et des socialistes (PSI), mais aussi de certaines minorités gauchistes dès le milieu des années 1960. Si durant les deux dernières décennies, l'Italie s'est rapprochée du premier modèle à travers des pactes sociaux importants, la période récente est marquée par un retour de pratiques de fortes oppositions et mobilisations syndicales.

- La Belgique se situe dans une situation intermédiaire entre ces deux modèles, marquée notamment par une distinction entre syndicalisme chrétien et syndicalisme social-démocrate, et par une volonté de partenariat social important. La FGTB, seconde confédération, se réclame du socialisme démocratique et sa pratique syndicale est influencée par cette approche idéologique. Les statuts de la CSC (chrétien) affirment le caractère confessionnel du syndicat. La CGSLB se dit, quant à elle, à la recherche d'une société plus libre et plus équitable, sur des bases sociales libérales telle qu'elles sont précisées par les congrès. Cette dernière confédération se proclame indépendante de tout parti politique.

L'évolution de ces modèles et des organisations syndicales qui les composent est cependant plus complexe. En premier lieu, nous avons relevé des taux de syndicalisation très diversifiés, y compris au sein de chaque « pôle » (voir tableau 1). Ainsi l'Italie a un taux de syndicalisation supérieur à celui des Pays-Bas. Cela découle du fait que désormais, dans ce dernier pays, l'adhésion n'est plus comme au Danemark une condition nécessaire à la défense des droits sociaux ou à l'obtention d'avantages sociaux. On ne peut donc pas repérer un lien direct entre adhésion syndicale et influence du syndicalisme. Certes, aux deux extrêmes (Danemark et France), on sait que l'adhésion syndicale obéit à des ressorts totalement différents : couverture sociale dans le premier cas, action « militante » dans le second.

Face à l'évolution commune du marché du travail de ces pays, on peut souligner des points de convergence entre eux : des conflits parfois durs apparaissent dans les pays où la coopération est la règle dominante (Danemark, par exemple, à propos du temps de travail) ; une tendance à l'institutionnalisation des relations professionnelles (concertation, signature de conventions, accords en vue de la paix sociale...) dans les pays qui relèvent d'une tradition oppositionnelle, a été soulignée, notamment en Italie sur les deux dernières décennies, mais en dehors de la période actuelle où les mobilisations sociales ont repris de la vigueur. De plus, dans les pays de ce second groupe, comme en France, si la loi semble toujours déterminante, on observe une modification de son rôle : de normative, elle devient incitative (notamment à la dérogation à l'ordre public social et à la mise en place d'accords collectifs comme dans le champ du temps de travail ou encore dans celui de l'égalité professionnelle avec la loi du 9 mai 2001 sur laquelle nous reviendrons).

Par ailleurs, dans tous les pays faisant partie de l'étude, on constate, à des degrés différents, une certaine remise en cause de l'audience syndicale qui se traduit notamment par une baisse ou une stagnation du nombre d'adhé-

■ ■ ■

■ ■ ■

rents. Cette baisse s'explique par une multitude de facteurs socio-économiques (développement des emplois de services, recul des emplois masculins qui constituaient « la cheville ouvrière » des forces syndicales, aspirations de nouvelles catégories de salariés, éclatement des statuts du travail). Cette perte de légitimité se repère aussi à travers les changements politiques au Danemark et en Autriche où une volonté de limiter le pouvoir institutionnel des syndicats, en libéralisant davantage les procédures de négociation, apparaît.

Ainsi, dans tous les pays étudiés, la décentralisation des négociations est en marche, à des degrés et sous des formes diverses. Il s'agit en réalité, dans tous ces pays, d'une recomposition des rôles entre Etat et partenaires sociaux, entre niveaux de négociation (central, sectoriel, local).

Enfin, les thèmes de négociation dans ces pays sont très proches et nous devons souligner que partout, la question de la flexibilité du temps de travail et des congés se développe, ce qui n'est pas sans lien avec notre étude.

Pour une vision plus détaillée et précise des relations professionnelles, voir notamment, Slomp (2000) ou encore Pernot, (2005).

**Tableau 1. Estimation des taux de syndicalisation dans les pays de l'étude (%) 2003-2004**

Pays	Taux de syndicalisation
Danemark	87,5
Belgique	69,2
Autriche	36,0
Moyenne européenne	43,8
Italie*	37,0
Pays-Bas	27,0
France	8,3

Source : EIRO (2004) et données MSU.

syndicat est devenu une organisation attractive, faisant des propositions originales dans le domaine de l'émancipation. Disposant du droit de vote au sein de la confédération, ce syndicat ne peut cependant pas négocier avec les employeurs sur tout ce qui relève du travail salarié.

En dehors de ces exceptions, les syndicats vont choisir la mixité plutôt que l'autonomie, soit d'emblée, soit progressivement : en Autriche, si les femmes ont été très tôt salariées et syndiquées, dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, le



choix a été de privilégier des sections ou départements « femmes », plutôt que des syndicats féminins. En France, à la CFTC (syndicat chrétien), des syndicats masculins et féminins se côtoient jusqu'en 1944. A la CGT, des syndicats féminins ont été créés (« Dames employées de commerce » ou encore les ouvrières de « l'Aiguille »). Progressivement, ces syndicats féminins vont disparaître. Mais les résultats à terme concernant la prise en compte de l'égalité et la présence des femmes au sein des directions syndicales montrent dans tous les cas l'existence de résistances internes.

Fait qui se retrouve dans la plupart des pays, les rapports entretenus entre mouvements féministes et mouvement syndical ont été historiquement complexes. Au départ, dans certaines confédérations (en France, Belgique et Italie), une défiance s'est manifestée à l'égard de tels mouvements sociaux, considérés comme un courant de la bourgeoisie. Puis, dans un second temps, les mouvements féministes ont progressivement été acceptés, et ont même largement contribué à une meilleure prise en compte de cette dimension, comme aux Pays-Bas.

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

La constitution de données statistiques homogènes pour les six pays de l'étude est problématique : certaines confédérations ne fournissent toujours pas de données sexuées sur leurs adhérents ; par ailleurs, les appellations des différentes instances diffèrent d'une confédération à l'autre. Afin d'avoir néanmoins une base comparative minimale, nous nous sommes appuyés sur les études de la Confédération européenne des syndicats (CES) menées en 1993, 1998 et 2002 <sup>1</sup>, complétées par les données recensées par chaque expert national et par différentes études (notamment de l'EIRO, 2004 et du Conseil économique et social, 2000 pour la France).

La CES évalue à 40 % la part des femmes syndiquées en Europe et constate de fortes disparités selon les pays, de l'ordre de un à sept. Notre enquête MSU confirme cette tendance générale (voir tableau 2). La part des femmes syndiquées dans les six pays de notre étude varie entre 18 et 50 %.

Au Danemark, en Belgique (CSC), en Italie (CGIL) et en France (CFDT), la part des femmes syndiquées est élevée, proche de la parité. Mais des raisons différentes justifient ce résultat commun : au Danemark, l'environnement socio-économique incite les femmes à être syndiquées (taux de syndicalisation général fort en lien avec l'accès aux droits sociaux, taux élevé

---

1. Ces trois enquêtes ont été publiées par Braithwaite, Byrne, 1995 ; Harcourt, Garcia, 1999 et Garcia, 2003.

de participation des femmes à l'activité) ; en Belgique, le taux de syndicalisation général élevé est certainement le facteur déterminant de cette participation car l'activité féminine est relativement plus faible. Pour la CFDT (France), ce taux de féminisation s'explique par la base syndicale de cette confédération plus tertiaire que la CGT. En revanche en Italie, ni le taux de syndicalisation (moyen) ni surtout la part des femmes actives ne peuvent justifier ce dynamisme. On peut donc considérer que la sensibilité de la CGIL aux questions de genre et l'introduction de quotas et d'une norme anti-discriminatoire dans ses structures ont porté leurs fruits.

Pour les autres confédérations (Autriche, Pays-Bas, et CGT France), la faible syndicalisation des femmes s'explique par le taux de syndicalisation général et par la nature des emplois féminins. En effet, l'implantation syndicale est encore marquée par la prédominance des secteurs traditionnellement masculins (industrie, grandes entreprises...) alors que l'emploi féminin se développe partout en Europe dans les services (commerce, santé, services publics...). Ces syndicats peinent à s'implanter dans ces secteurs, d'autant plus que la nature des emplois qui y sont créés correspond souvent à des statuts atypiques et/ou à temps partiel (contrats à durée déterminée, emplois informels...). Les traditions d'implantation syndicale correspondent surtout aux grandes entreprises industrielles masculines où les droits syndicaux sont plus importants (comme en France). Ce sont précisément dans les maillons faibles de l'activité syndicale que de nombreuses femmes exercent leur activité professionnelle (secteurs moins structurés sur le plan syndical, activités contractuelles plus faibles notamment dans les emplois de la restauration et du commerce). *A contrario*, le développement de l'emploi public féminin (éducation, administration, santé) constitue de nouveaux points d'appui pour les syndicats (Pays-Bas notamment). Enfin, on peut également rappeler que les femmes sont aussi plus souvent que les hommes exclues du marché du travail, que ce soit dans l'inactivité ou le chômage.

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

Par ailleurs, toutes les études soulignent un décalage persistant entre taux de syndicalisation des femmes et participation aux instances de direction syndicales. Aucun pays n'échappe à ce constat : même dans les syndicats où le taux de syndicalisation des femmes dépasse celui des hommes, les femmes sont sous-représentées dans les directions. Notre étude confirme ce résultat : quel que soit le contexte national (nature des relations professionnelles, place de l'égalité dans les politiques), quels que soient aussi la part des femmes syndiquées et le niveau de leur participation au marché du travail, dans tous les pays, un déficit de représentation des femmes dans les instances de direction des syndicats apparaît. Ainsi, d'après nos données, complétées par

celles de la CES, la part des femmes déléguées aux congrès est autour de 30 %. En Autriche, aux Pays-Bas et en Belgique, ce taux est d'environ 20 %, tandis qu'il dépasse la moyenne européenne pour la CGIL (Italie), FO (France) et la FTF (Danemark).

Parmi l'ensemble des instances de direction des confédérations, nous n'avons retenu que trois indicateurs : la part des femmes déléguées au congrès, dans les comités exécutifs et dans les bureaux ou comités de direction<sup>1</sup>. Dans seulement deux pays de notre étude, on trouve au mieux un tiers de femmes dans les comités exécutifs (Danemark et Pays-Bas). Ailleurs on est le plus souvent proche d'un quart de femmes, voire en dessous de 20 %, la moyenne européenne étant de 25 % (Garcia, 2003). Au sein des comités de direction, la situation est plus équilibrée au plan européen (32 % de femmes en moyenne). Ceci ne s'observe pas dans les pays ici étudiés dont la situation apparaît très différenciée. Certaines confédérations ont adopté la parité : CGIL (Italie) ; CGT (France), tandis que d'autres n'ont aucune femme dans cette instance dirigeante (CGSLB, Belgique) ou seulement 10 % (CGC, CFTC, France, UIL et CISL (Italie) et CSC (Belgique)).

Y compris dans les syndicats à dominante féminine, les femmes restent bien en dessous de leur place (par exemple le syndicat des fonctionnaires FTF (Danemark) comprend 70 % de femmes syndiquées mais « seulement » 50 % de femmes aux postes de direction.

Enfin, fait unique en Europe et sur lequel nous reviendrons, la CGT (France) a adopté lors de son congrès de 1999 la parité (c'est à dire une répartition 50/50) dans ses deux instances de direction (Commission exécutive et Bureau confédéral).

Afin d'affiner ces données, nous avons tenté de repérer une évolution de la féminisation de ces structures sur les dix dernières années, à partir de la dernière étude de la CES (Garcia, 2003). Pour l'ensemble des pays européens, la part des femmes dans l'ensemble de ces structures est croissante (de 8 % dans les délégations aux congrès ; de 10 % dans les comités exécutifs et de 16 % dans les bureaux journaliers). Pour ce qui est des six pays étudiés, cette progression apparaît plus faible. Elle est cependant significative pour la FGTB (Belgique), LO (Danemark) et CGT (France). Mais les données présentées dans le tableau suivant sont très fragiles. On sait à quel point il est difficile de fournir des statistiques précises dans ce domaine et d'ail-

---

1. Pour avoir un élément de comparaison, nous avons séparé les comités exécutifs comprenant environ trente à cinquante membres représentant l'ensemble des organisations, élus lors des congrès, et les bureaux confédéraux ou journaliers, groupes plus restreints, assurant la direction quotidienne de la confédération.

Tableau 2. Syndicalisation, activité des femmes et représentation dans les directions syndicales en 1993 et 2002													
Pays	Organisations syndicales	Taux de syndicalisation général	Part des femmes parmi les syndiqués 2002	Part des femmes parmi la population active	Part des déléguées au congrès en %		Part des femmes dans les comités exécutifs des confédérations			Part des femmes comité de direction ou bureau journalier des confédérations			
					1993 %	2002 (ou dernier congrès) %	1993 %	2002 (ou dernier congrès) %	2002 chiffres absolus	1993 %	2002 (ou dernier congrès) %	2002 chiffres absolus	
Autriche	ÖGB	36	32,8	44	14	17	8	16,6	1060	29	20	210	
Belgique	FGTB	69,2	40,3	42,5		18	7	27	11/41	20	29	2/7	
	CSC					21*	8	3/38	11	1/9			
	CGSLB		39			14	14	14	3/21	0	0	0/8	
Danemark	LO	87,5	49 +/-70	46,9	30	30	14	22	14	20	20	5/25	
	FTF AC				29	37*	18	50	26	50			
France	CGT	9	28	45,6		29	25,2	50	25/50	35,7	50	5/10	
	CFDT					21	37	25	32	12/37	29	30	3/10
	CGT-FO**					35	45	30	12	6/49	8	23	3/13
	CFTC** CFE-CGC					18,5	31	13,6	6/44	12,5	11,1	2/16	
Italie	CGIL	37	50	38,5	40	34*	38	60/156	25*	50	6/12		
	CISL				18	31	7	15	7/47	12	1/8		
	UIL				7	20	12	15	23/149	13*			
Pays-Bas	FNV	27	29	43,2	20	25	19	21	3/14	29	40	2/5	
	CNV				27*	27*	14	2/14					

Source : Données du Conseil économique et social (2000), complétées par des données de la Confédération européenne des syndicats (2002), Garcia, (2003), EIRO (2004) et actualisées par nous en 2005.

\* GES (1999).

\*\* Données fournies par les syndicats eux-mêmes.

leurs, la plupart des spécialistes proposent des ordres de grandeur (comme les travaux de l'EIRO sur lesquels s'appuie Jean-Marie Pernot, 2005). Nous avons néanmoins tenté de rassembler et de confronter des sources différentes (enquêtes européennes, nationales, collectes de données des équipes MSU...) pour avoir une vision la plus proche possible de la réalité sur la syndicalisation des femmes et leur place dans les structures de direction, sachant qu'il n'existe pas de sources officielles externes aux confédérations et que pour certaines données, il s'agit uniquement de la déclaration de l'organisation en question, sans possibilité de vérification.

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

Le *gender mainstreaming* ou plutôt « l'approche intégrée de l'égalité » dans le syndicalisme, est encore loin d'être un processus réellement mis en œuvre par les organisations syndicales. L'idée « d'intégrer » la question de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme ne date pourtant pas d'hier. Cependant, comme le rappelait Rogerat (1995) à propos de la France, l'intégration se faisait alors dans un autre sens : « en fait, il s'agissait (dans les années 60-70), d'inclure les femmes dans le syndicalisme, de les assimiler sur la base du modèle dominant ».

L'approche du *gender mainstreaming* est totalement différente et nouvelle, puisqu'il s'agit désormais d'une double stratégie : maintenir des actions spécifiques, tout en développant dans l'ensemble des pratiques syndicales, une approche transversale du genre, en veillant à ce que la question de la place des femmes et de l'égalité soit présente en permanence. De plus rappelons que cette démarche comprend deux volets indissociables :

- La place des femmes dans les structures syndicales, leur représentativité, est un passage incontournable du *gender mainstreaming*.

- Une réelle approche transversale et intégrée de l'égalité suppose qu'au-delà de la représentativité, la question de l'égalité et la perspective du genre soient intégrées dans l'ensemble des stratégies et pratiques syndicales (lutttes contre les inégalités professionnelles, intégration de l'égalité dans les négociations collectives...).

Si au sein de chaque confédération nationale ce mouvement est encore lent, sur le plan européen, on peut considérer que cette démarche a été amorcée à travers les actions menées au sein de la CES. C'est en effet en 1992 que le Comité femmes de la CES a introduit ce terme en référence au troisième Programme d'action de la Commission sur l'égalité des chances : « ce terme de *mainstreaming* a correspondu à l'attente des femmes du Comité Femmes de la CES, qui s'inquiétaient de voir l'action des femmes se « ghet-

toïser » dans des structures spécialisées. (...) Elles revendiquaient surtout que le Comité femmes participe aux comités thématiques permanents de la CES et demandaient que les dirigeants de ces comités soient sensibilisés à la question du genre dans leur domaine de compétence, que les secrétariats confédéraux et leurs départements au sein des comités permanents aient responsabilités et moyens pour impulser une politique de genre dans leurs activités » (Cockburn, 1997). Concrètement, depuis cette initiative, une conférence sur les femmes est organisée avant chaque congrès (tous les quatre ans). Les statuts de la Confédération ont été amendés pour que le Comité femmes soit représenté dans chaque structure de décision (congrès, comité exécutif, comité d'organisation et certains comités permanents).

Dans le plan d'action pour l'égalité de la CES, adopté en 1995 et reconduit en 1999, le principe est réaffirmé : « une perspective d'égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes est nécessaire pour refléter les intérêts des femmes comme ceux des hommes dans les politiques et programmes syndicaux. (...) Les syndicats doivent garantir l'expression des problèmes collectifs et individuels des femmes, dans toutes les politiques et dans tous les programmes des organisations et dans les négociations collectives » (CES, 1995). En 1999, le plan en faveur de l'égalité dans la CES et ses organisations affiliées sera davantage explicite et trois objectifs y seront affirmés : en premier lieu, assurer la représentativité des femmes dans les organes de négociations collectives et de prises de décision ; en second lieu, « intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales (intégration de la dimension de genre) ». Le principe de l'égalité salariale y était également annoncé.

L'essentiel des principes du *mainstreaming* était ainsi contenu dans ce plan d'action qui affirmait également en introduction : « Nous voulons aussi attirer l'attention sur les liens entre les trois objectifs. Plus il y a de femmes, présentes dans les processus de négociations collectives, plus les chances augmentent que celles-ci traitent de thèmes relatifs à l'égalité, dont l'égalité salariale ».

Poursuivant cette démarche, le plan d'égalité de la CES pour 2003 maintient parmi ses objectifs « d'inclure la dimension de l'égalité (*gender mainstreaming*), en premier lieu dans les négociations collectives (par la formation des négociateurs, en incluant ce thème dans les négociations ...) ; (...) et en troisième lieu, expliciter la prise en compte de la dimension « égalité » dans toutes les politiques » (CES, 2003).

Il faut constater aujourd'hui que ces principes, affirmés dans le cadre de la CES, ne trouvent pas toujours un réel écho au sein des confédérations nationales retenues pour notre étude. L'un des premiers résultats de nos en-

quêtes est en effet de souligner que peu d'organisations syndicales ont réellement expérimenté le *gender mainstreaming*, même si le principe général « d'intégrer l'égalité dans les politiques syndicales » a été introduit récemment dans de nombreuses confédérations : LO (Danemark), FNV (Pays-Bas), l'OGB (Autriche), CGIL (Italie), CFDT (France), FGTB (Belgique). L'étude démontre toutefois que certaines démarches, qui ne sont pas qualifiées en tant que telles de *gender mainstreaming* s'apparentent à une approche intégrée de l'égalité des genres dans la mesure où elles visent à mieux intégrer de façon permanente et systématique l'égalité et la place des femmes dans l'ensemble des structures et des pratiques syndicales (par exemple à la CGT (France), où ce terme n'est pas encore utilisé mais où la démarche est en partie appliquée (représentativité des femmes au sein des structures)).

Les freins au développement du *gender mainstreaming* dans le syndicalisme sont multiples. Ils renvoient à des facteurs historiques et relativement objectifs comme l'implantation syndicale, dont nous avons parlé précédemment, mais aussi à des facteurs plus stratégiques liés au mode de fonctionnement interne du syndicalisme. A partir des travaux existants sur cette question au plan international (Coleman, Hasting, 1993 ou Hacourt, Garcia, 1999 et Garcia, 2003, pour la CES ; Bercusson, Dickens (1996) ; Kravaritou (1997) ; Bercusson, Weiler (1999) ; Dickens (1999) et des enquêtes réalisées dans le cadre de MSU, on peut distinguer trois grandes dimensions déterminantes pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. Il s'agit tout d'abord de la barrière linguistique qui révèle peut-être des réticences plus profondes ; joue ensuite le contexte législatif propre à chaque pays ; enfin, nous insisterons sur le mode de fonctionnement interne des syndicats et la dimension culturelle observée à travers les comportements et parcours individuels des militant-e-s.

### **Problème de terminologie et résistances internes**

Une des premières raisons invoquées par certaines confédérations pour justifier la non utilisation du *gender mainstreaming* est que ce terme ne trouve pas son équivalent en français, allemand ou italien. Plus fondamentalement, ce terme suppose une réflexion sur la construction sociale du genre, c'est-à-dire de décoder et modifier les rôles joués par les hommes et les femmes dans les organisations syndicales. Une telle démarche reste encore étrangère à de nombreux militants.

A des degrés divers selon les pays, la crainte est grande pour certaines organisations, pourtant favorables à l'égalité, que cette nouvelle approche n'invalide les efforts accomplis pour acquérir une visibilité dans le domaine de l'égalité des chances. La peur de voir ces approches spécifiques diluées dans l'action syndicale se manifeste. La démarche, que nous retenons nous-mê-



mes, d'une « double » stratégie – de maintien des structures spécifiques et d'introduction du *mainstreaming* dans toutes les politiques – reste encore à affirmer.

Par ailleurs, certaines organisations marquent des résistances à introduire un concept venant d'en haut, du niveau international ou européen. Ces résistances se repèrent surtout dans certaines fédérations pour qui une telle démarche est perçue comme une ingérence. Mais cela ne signifie pas que l'égalité et même l'approche intégrée soient totalement absentes de leurs pratiques.

Certaines confédérations, nous l'avons dit, (notamment LO, Danemark ; FNV, Pays-Bas ; CFDT, France ; CGIL, Italie ; ÖGB, Autriche), ont tenté de traduire ou d'adapter le terme. C'est peut-être aux Pays-Bas que cette démarche est désormais la plus avancée : pour le FNV, en principe, les revendications et les sujets concernant les femmes doivent être pleinement pris en compte et intégrés dans toutes les politiques syndicales. Au Danemark également, depuis 1999, le congrès de LO s'est engagé, avec ses fédérations et ses cartels, à développer des outils et des formations pour le *mainstreaming*. En France, la CFDT traduit le terme de *gender mainstreaming* par la volonté d'avoir une « démarche intégrée (traduction du *mainstreaming*) pour une approche mixte des enjeux sociaux ». En Italie, au sein de la CGIL, dès 1996, lors de son congrès, ont été réaffirmées les implications théoriques et pratiques de ce concept. En Autriche, l'ÖGB a introduit ce principe en 2001. En Belgique, la position est mitigée : on préfère se référer à l'idée d'approche intégrée en faveur de l'égalité, incluant la nécessité de favoriser une plus forte représentation des femmes au sein des structures, plutôt que d'utiliser cette notion de *gender mainstreaming*. Mais depuis, les choses avancent : une charte intersyndicale sur le *gender mainstreaming* a été adoptée dans ce pays et cette proposition est à l'étude au sein de la CGT (France).

### **Le contexte législatif et le mode de négociation**

Fait largement souligné au début de cette présentation, le développement du *gender mainstreaming* a été favorisé par la législation et les directives européennes (tout comme les politiques pour l'égalité des chances). Le changement est notable même s'il demeure insuffisant entre le concept restrictif d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes exposé dans l'article 117 du traité de 1957, le traité de Maastricht qui régule l'égalité des chances sur le marché du travail, les récentes directives sur la conciliation entre temps de travail et temps hors-travail et enfin, l'introduction du *gender mainstreaming* dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi (Résolution du Conseil de l'Europe, 1997). Cependant, si l'évolution de la législation au niveau européen est considérée comme importante, et si dans chaque



pays, il existe des lois sur l'égalité, cette évolution n'a pas toujours eu les effets escomptés. L'application des textes, des directives et des accords syndicaux, demeure insuffisante, les sanctions sont inexistantes en cas de non respect.

L'articulation entre la loi et la négociation est différente selon les pays et joue fortement sur la place consacrée à l'égalité dans les négociations : en France et en Italie, par exemple la loi joue un rôle déterminant, tandis que dans les autres pays, nous avons souligné que le poids des conventions collectives est prépondérant (notamment au Danemark).

A partir de la place de la négociation collective de chaque pays, on voit apparaître un type d'articulation entre égalité des chances et négociation. On peut, pour schématiser, opposer deux logiques, sachant que chaque configuration nationale correspond en réalité à des situations plus complexes :

- Dans de nombreux pays européens, l'égalité des chances n'est pas un enjeu véritable de négociation et reste à un niveau plutôt symbolique. La loi sur l'égalité y est souvent considérée comme suffisante pour le respect de l'égalité formelle (France, Italie, Belgique). Certes, dans ce premier groupe de pays, l'incidence des lois au sein des structures syndicales est parfois importante : ainsi l'introduction de mesures volontaristes, en vue de favoriser une meilleure représentativité des femmes aux postes de décision est apparue ces dernières années. En France, notamment, la loi sur la parité en politique de 1999 a incité à un débat au sein des confédérations syndicales ; on peut supposer également que les mouvements de femmes, plus ou moins institutionnalisés dans ces pays, ont contribué à introduire une telle démarche.

- Dans les pays nordiques (en l'occurrence au Danemark), mais aussi en partie en Autriche et aux Pays-Bas, l'égalité des chances est intégrée à la négociation et fait partie des responsabilités syndicales, que ce soit sur le thème des conditions de travail mais aussi, plus largement, sur les conditions de vie des salarié-e-s. De plus, des travaux ont confirmé que plus le niveau de négociation était centralisé plus le thème de l'égalité professionnelle est fréquent, ce qui est la tendance générale dans ces pays (Ebbinghaus, 2002, cité par Perrot, 2005). Notons, que dans ce groupe de pays, les lois en matière d'égalité peuvent jouer aussi un rôle incontestable et encadrent certains thèmes de négociation.

### ***Le fonctionnement interne des syndicats et la culture dominante***

Dans tous les pays étudiés, le fonctionnement des structures syndicales reste bien souvent caractérisé par un modèle « du militant masculin ». Les responsables syndicaux doivent faire preuve d'une forte disponibilité, ré-

pondre aux exigences de mobilité, dans un contexte d'insuffisante prise en compte des responsabilités familiales, au-delà même de ce qu'une entreprise peut demander à son encadrement. Ce type de fonctionnement a bien évidemment une influence négative sur la présence et la participation des femmes à la vie syndicale et aux responsabilités dans ces organisations, d'autant plus que les critères de recrutement des responsables relèvent encore bien souvent de réseaux de cooptation fermés.

Ce constat général doit être nuancé selon les pays et les organisations. Des critères tels que le rapport entre direction et base syndicale, l'autonomie des fédérations professionnelles, la taille des organisations syndicales, l'existence et l'efficacité d'une commission femmes, le fonctionnement même des organisations (horaires des réunions) sont autant de facteurs qui contribuent à favoriser ou à freiner le *gender mainstreaming*. L'expérience menée par le FNV (Pays-Bas) mérite notre attention car elle introduit un autre critère : la distinction entre le personnel salarié du FNV et les militants et dirigeants syndicaux. Le FNV a permis de développer une démarche interne d'égalité réellement efficace (mesures d'actions positives, changement du climat interne, réflexion sur les horaires de réunion...) et d'impulser des négociations sur l'égalité. En revanche cette démarche peine à se diffuser parmi les militants (non permanents) des syndicats où des résistances se manifestent.

Une véritable culture des réunions, de la disponibilité, et de la mobilité est dénoncée désormais dans la plupart des confédérations. En Autriche par exemple, cette remise en cause s'appuie sur les « intérêts nouveaux » de la nouvelle génération de syndicalistes masculins. Ces derniers sont d'autant plus sensibles à ces questions, que leur conjointe exerce une activité professionnelle.

- L'exigence de disponibilité totale s'explique en partie par la pratique du cumul des mandats, fait dénoncé notamment aux Pays-Bas, comme un des obstacles principaux à l'accès des femmes aux postes de direction. Le cumul des fonctions s'explique parfois par la faiblesse des effectifs militants et des droits syndicaux, par exemple en France : les représentants se disent contraints d'occuper différents mandats (délégué syndical, représentant du personnel, secrétaire de CE, conseiller auprès des salariés...). Cette situation se justifie aussi par les statuts syndicaux qui imposent le cumul de mandats (obligation d'être élu local, régional... pour être mandaté au congrès ou avoir d'autres responsabilités). Ces règles syndicales de cumul des fonctions sont à l'évidence un frein à l'entrée de nouvelles femmes aux postes à responsabilité, tandis que celles qui accèdent aux responsabilités sont également prises dans la spirale. Parce qu'elles sont trop peu nombreuses, l'organisation aura tendance à leur faire jouer un plus grand rôle. Le cumul dans le temps des responsabilités syndicales est également très fréquent : faire car-

rière dans le syndicalisme, d'une responsabilité locale, à un mandat fédéral, puis confédéral, fait aussi partie du modèle militant actuellement contesté. Aujourd'hui, bon nombre de femmes, rejointes en cela par de jeunes militants, ne souhaitent pas devenir permanentes ou veulent l'être seulement quelques années. L'idée de maintenir un pied dans le monde professionnel, de ne pas se couper totalement de leur métier, du collectif de travail, des réalités est exprimée surtout par des femmes syndicalistes.

Tout cela se repère par exemple en Belgique, où l'on souligne le fait que les actions sont le plus souvent menées par les mêmes militants (qui siègent aux conseils d'avis, qui organisent les activités et les formations) et que l'activité égalité des chances se surajoute à d'autres responsabilités syndicales. Une étude belge confirme que les facteurs qui expliquent le faible engagement syndical des femmes sont : le manque de temps, l'accès à l'information trop restreint, le peu de possibilité de formation et l'existence de réseaux réservés aux militants masculins. Ce rapport cite également des problèmes au niveau de la sélection des candidates, un processus informel dans lequel les militants masculins jouent un rôle déterminant. Les candidats recherchés doivent être largement informés de tout ce qui se passe au sein des entreprises, parler facilement, être connus par la majorité, tous traits caractérisant des militants hommes anciennement implantés. On ne peut s'étonner alors du fait que les hommes parviennent à cumuler des mandats successifs pour des durées atteignant 20 ans. Peu de sièges restent, dans ces conditions, disponibles pour les femmes.

Ajoutons qu'aux Pays-Bas, l'organisation des structures elles-mêmes est jugée trop rigide, trop figée, du fait de la constitution de délégations, de bureaux... Tout le monde ne peut y participer et tout cela demande du temps, de longues réunions et d'interminables négociations.

- Tant chez les femmes que chez les hommes, différents types de comportements sont à distinguer dans la façon de militer et le rapport au pouvoir. Partant de l'hypothèse que la conception dominante serait celle des hommes, certains hommes refusent eux-mêmes ce modèle et sont porteurs d'une autre conception, prenant en compte notamment le fait qu'ils sont également pères et conjoints. Des comportements masculins et féminins peuvent donc converger, tandis que certaines femmes adhèrent, à l'inverse, au modèle masculin dominant. Mais les difficultés du mouvement syndical dans tous les pays européens amènent les organisations syndicales à mieux intégrer les nouveaux comportements, sans fondamentalement pouvoir remettre en cause son fonctionnement traditionnel. Il n'en demeure pas moins que ce sont les femmes qui doutent, culpabilisent... par rapport à leur capacité à prendre des responsabilités syndicales. Si aux Pays-Bas, la volonté de changer la culture syndicale et la tradition militante (réunions tardives,

grands meetings...) s'exprime de plus en plus, cela reste une entreprise difficile. Certains considèrent que les femmes elles-mêmes ne sont pas toujours prêtes à se battre, à se positionner sur le long terme, à faire ce qu'il faudrait pour améliorer leurs positions. D'autres mettent au contraire l'accent sur les changements à venir dans les comportements, les modèles sociaux, dans le niveau de connaissances et d'expériences des femmes, grâce à leur participation croissante au marché du travail.

Enfin, observons un slogan très souvent repris lors des entretiens auprès des responsables syndicaux français : « une femme en plus, c'est un homme en moins ». Ainsi, lors de la préparation des dernières élections prud'homales, il s'est avéré parfois difficile de donner toute leur place aux femmes sur les listes : d'un côté, il s'agit de les convaincre de l'enjeu de cette représentativité, mais de l'autre, il faut aussi que les hommes, souvent depuis longtemps conseillers, acceptent de laisser leur place, et soient convaincus que les femmes sont suffisamment compétentes pour occuper cette fonction. Tout se passe comme si ces hommes avaient le sentiment de représenter l'ensemble de la société dans toutes ces composantes mais considéraient que les femmes ne sauraient être représentatives que d'elles-mêmes.

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

Face au déficit de femmes dans la prise de décision et à l'absence d'une véritable intégration de l'égalité dans toutes les actions syndicales, différentes méthodes sont mises en œuvre. Selon la dernière étude de la CES (Garcia, 2003), « ces actions positives peuvent être ainsi brièvement répertoriées : la mise en œuvre de Conférences femmes ; la création de Comités femmes, de Commissions de l'égalité, de départements femmes ou la désignation de responsables des questions d'égalité ; l'établissement de quotas, de sièges réservés, la garantie de la proportionnalité ; l'existence de nouvelles approches dans la conduite des affaires syndicales ; l'éducation des femmes à l'exercice des responsabilités ».

D'après les résultats de cette enquête européenne, ce sont avant tout des actions de formation, de sensibilisation des hommes et des femmes qui sont privilégiées (par 79 % des confédérations) ; puis l'utilisation de statistiques et de recherches est citée (75 %) ; enfin, l'adoption de sièges réservés, de quotas (67 %) et le lancement de campagnes (58 %). Le bilan de cette étude est aussi de constater que seule une minorité de confédérations veille à développer une politique d'aménagement des horaires et des mesures facilitant la syndicalisation des femmes (accueil des enfants par exemple).

Selon notre propre étude, il apparaît tout d'abord que toutes les confédérations ont adopté, depuis longtemps, une structure spécifique chargée des questions d'égalité, rattachée aux directions confédérales, disposant d'un budget propre et parfois d'un droit de vote. La désignation d'un-e responsable égalité est également fréquente. Si le recours aux formations et actions de sensibilisation se généralise, la question de l'introduction de quotas est désormais controversée. De plus, au delà de la seule question des horaires, notre enquête fait état d'un besoin de plus en plus manifeste de mener une nouvelle réflexion sur le fonctionnement global du syndicalisme. Enfin, développer le thème de l'égalité dans toutes les actions est un des objectifs prioritaires du *gender mainstreaming*, même s'il ne se repère pas encore systématiquement. Ces outils ont des effets plus ou moins directs et visibles et sont en réalité utilisés différemment selon les pays.

### **Favoriser la place des femmes : quotas, mixité et parité**

Parmi l'ensemble des outils disponibles, le plus visible consiste à favoriser, par une politique volontariste, la place des femmes dans les instances de direction. L'existence d'une « masse critique » de femmes, estimée autour d'un tiers des effectifs, a été relevée dans les nombreux rapports européens déjà cités, comme un passage obligé en vue d'une meilleure intégration du genre. Nous avons cependant rappelé que le *gender mainstreaming* ne se limitait pas à la seule question de la représentativité des femmes.

Ainsi, le plan en faveur de l'égalité de la CES de 1999 insiste largement sur cette dimension. Dans le bilan réalisé à mi-parcours de son plan pour l'égalité, les recommandations suivantes sont stipulées : « Nous devons mettre en place une approche double, conjuguant l'utilisation de mesures spécifiques (...) et la mise en œuvre efficace d'un système d'intégration de la dimension du genre, en vue de garantir que les femmes seront présentées comme il se doit dans le processus décisionnel et de négociations collectives de nos syndicats. La nécessité d'actions positives et de mesures volontaristes avec des objectifs quantifiables et un calendrier déterminé ne peut être sous-estimée » (CES, 2001).

Or, notre étude MSU montre que bien des barrières subsistent dans la mise en place de telles mesures volontaristes et quantifiables, dans les pays étudiés. Un clivage important apparaît entre les pays et même au sein de certains pays entre confédérations, selon l'existence ou non d'affichage d'un objectif quantitatif au plan des instances de direction. De plus, il faut tenir compte de l'ancienneté d'une telle démarche. Paradoxalement, les pays correspondant au modèle « néo-corporatiste », qui semblaient les plus en pointe sur ces questions n'appliquent pas ou peu une politique de quotas, mais vont privilégier d'autres actions positives. En revanche, cette question semble dé-

sormais d'actualité en France surtout (avec de forts clivages internes selon les syndicats), en partie en Italie et en Belgique.

Au Danemark, par exemple, plusieurs organisations syndicales refusent l'utilisation de quotas pour augmenter la part des femmes dans les instances de direction, alors que des politiques d'actions positives ont eu lieu auparavant pour favoriser la place des femmes et de l'égalité. Cette démarche a été surtout pratiquée dans le domaine politique, dans certaines associations, mais pas dans le mouvement syndical. Si des progrès dans la féminisation des instances syndicales apparaissent, on peut se demander si ce n'est pas surtout l'effet de la féminisation du travail, de l'émergence des femmes dans le débat public, en politique, etc. Ce sont donc des mesures indirectes qui ont fortement incité les partenaires sociaux à promouvoir la place des femmes : la législation en matière d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les commissions publiques ou la proposition, pour tout recrutement de membres de conseils publics, de deux candidats (homme et femme), ont eu une vraie influence sur l'ensemble des acteurs sociaux. Ce sont donc des actions positives d'ordre plus qualitatif et non coercitif (comme les places réservées ou les quotas) qui vont être privilégiées à LO. Observons cependant, que ce débat n'est pas totalement clos, puisqu'au dernier congrès extraordinaire de LO, les délégués discuteront d'une nouvelle proposition du KAD (le syndicat féminin des ouvrières) en faveur de l'introduction de quotas. Ces réticences sont en partie partagées aux Pays-Bas, où l'on considère que l'introduction de quotas ou de places réservées, de façon systématique et générale, ne peut être efficace que si les femmes sont suffisamment nombreuses à militer. Dans certaines structures, le déficit de femmes disponibles a rendu toute politique de quota impossible. En revanche, dans d'autres organisations où il y avait suffisamment de femmes disponibles, des actions positives en faveur de la présence des femmes, ou encore et surtout, « le concept plus progressif d'une représentation proportionnelle des femmes » ont mieux réussi. Enfin en Autriche : seul le GPA (syndicats des cols blancs) a introduit depuis 1995 un système de quotas : 43 % des dirigeants doivent être des femmes.

- Inversement, en France, la question de la place des femmes dans la prise de décision, et notamment dans le champ politique, a suscité d'importants débats publics récents, vu le déficit de femmes dans les différentes instances politiques. La révision constitutionnelle de juin 1999 a eu des retentissements importants : après de nombreux débats très controversés sur l'idée de parité, la Constitution française a introduit le principe de favoriser un accès égal pour les hommes et les femmes aux mandats électoraux, s'appliquant dès les élections de 2002, où les listes devaient présenter 50 % d'hom-

mes et de femmes (sans imposer toutefois une obligation de résultats concernant l'ordre de nomination des femmes).

Ces lois ont jusqu'à présent eu un impact quantitatif assez mitigé par rapport aux objectifs de la parité <sup>1</sup>. En revanche, on ne peut pas nier l'effet d'entraînement dans d'autres domaines : l'idée de créer un équivalent dans le champ des élections professionnelles a été finalement aussi adoptée (sans pour autant imposer d'entrée de jeu la parité dans les listes électorales, vu la composition fortement masculine de certains secteurs d'activité). Paradoxalement, alors que ce pays a toujours résisté à la mise en œuvre d'actions positives en matière de recrutement, de promotion (y compris dans le secteur public), cette loi incite désormais à mieux observer la composition de délégations dans l'ensemble des lieux de représentation.

Ce débat a eu également une incidence auprès des organisations syndicales. Certes, la CFDT est la première à avoir introduit, dès les années 80, le principe de quotas (d'un tiers) au sein des grandes instances confédérales (bureau national et commission exécutive) et réfléchit désormais à un mixage de modalités : parité au plan interprofessionnel et mixité au plan des fédérations (« juste représentation » des femmes selon les secteurs d'activité). Beaucoup plus tardivement, mais de façon plus radicale, la CGT a adopté lors de son congrès de 1999, le principe de la parité dans deux instances de direction (le Bureau confédéral et la Commission exécutive confédérale). Enfin, les autres centrales syndicales sont marquées par de fortes réticences à l'égard de toutes modalités coercitives en la matière (FO, CFTC, CFE-CGC). De tels choix sont complexes et font l'objet de controverses <sup>2</sup>, à l'instar du débat en politique sur l'introduction de la parité : convient-il de forcer l'égalité, d'imposer une juste représentativité, au risque d'une approche communautariste ? La position la plus commune est pourtant de constater que le mouvement spontané sera loin de suffire à une juste reconnaissance de la place des femmes dans les structures syndicales.

- 
1. Pour les élections législatives, les femmes représentaient 10,9 % des membres de l'Assemblée nationale en 1999 et désormais 12,3 %. Alors que la loi prévoyait que 50 % des candidats devaient être des femmes, elles ont été 38 % à se présenter, mais peu en place éligible, les grands partis politiques (PS et UMP) n'ayant présenté respectivement que 36 et 20 % de femmes, seront financièrement sanctionnés. En revanche, la loi a eu un impact nettement plus visible au niveau communal (47,5 % de femmes dans les conseils municipaux des communes de plus de 3 500 habitants en 2001, au lieu de 25,7 % en 1995). Mais le nombre de femmes maires reste faible (10,9 % au lieu de 7,5 %). Les femmes au Sénat représentent désormais 10,9 % au lieu de 5,6 %.
  2. Y compris au sein d'une même confédération : ainsi Brovelli (1998), à l'époque secrétaire confédérale à la CGT, était-elle intervenue contre la parité à la direction de la CGT : « Elire 50 % de femmes à la commission exécutive n'est pas en soi une garantie pour combler les carences. Pire, c'est se tranquilliser à bon compte en croyant avoir fait un pas décisif. Il serait plus efficace de planifier des étapes, liées à une véritable activité et au dégagement de moyens pour atteindre, oui, la parité, d'abord dans le nombre de femmes syndiquées ».



Ces modalités ont eu un véritable impact sur le fonctionnement syndical. Même si la présence des femmes est loin d'être le seul vecteur de l'égalité, cette démarche semble un passage obligé pour développer et mieux porter le thème de l'égalité. Mais ces principes de parité, de mixité, ou de juste représentation des femmes rencontrent plus de difficultés au plan des fédérations ou des unions géographiques : par exemple, à la CGT, la parité n'a pas été introduite au sein du Comité confédéral national, véritable instance de direction entre deux congrès, très loin d'être paritaire (25 % de femmes), car cette structure reflète la composition des fédérations. Nous avons constaté que seulement 17 % des fédérations syndicales de la CGT étaient dirigées par des femmes. Pour autant, le bilan est loin d'être négatif : désormais, dans la plupart des organisations, ce débat sur la place des femmes et les questions d'égalité est porté lors de la préparation des congrès de ces différentes organisations, et ceci montre que la mise en œuvre de la parité, au plan confédéral, peut avoir un effet d'entraînement, à terme sur l'ensemble des organisations.

En Italie, dans une moindre mesure, alors que nous avons constaté une forte présence de femmes dans la CGIL (49 % des syndiqués), leur faible représentativité au sein des instances de direction a conduit à introduire un quota minimum de femmes parmi les secrétaires et les *officers* syndicaux en 1991. Ainsi, dans les statuts de la CGIL un article nouveau fut voté au 12<sup>e</sup> congrès : « Dans toutes compositions d'une direction, des comités d'adhérents et ligues de retraités aux directions représentatives, internationales et nationales, il est établi que jamais un sexe ne représente moins de 40 % et plus de 60 % de l'ensemble ». De même, une norme anti-discrimination établit une meilleure représentation des femmes dans les directions d'un taux de 30 à 40 %. Cette norme commence à avoir des effets positifs, surtout dans les fédérations où les emplois sont féminisés (textile, habillement, chaussures). Au congrès de la CGIL de septembre 2002, la part des femmes déléguées a été de 38,5 % avec des taux entre 40 et 60 % dans le commerce, le textile et l'emploi public. Pour la seconde confédération, la CISL, les femmes représentent 40 % et du fait de l'introduction d'un quota minimum, il y a désormais 30 % de femmes à la direction. Mais observons que désormais en Italie, on estime plus important de développer des mesures plus qualitatives en faveur des femmes et de mettre en retrait des mesures de quotas.

Enfin, en Belgique, les quotas ou les mécanismes de parité ne sont pas appliqués, ni lors des élections sociales <sup>1</sup>, ni lors de la composition des structures syndicales. Seule la FGTB a fait un pas dans ce domaine en introdui-

1. Pourtant, depuis 1999, à l'instar de la France, une circulaire ministérielle prévoit que les listes des élections professionnelles doivent refléter la proportion des salariés (hommes et femmes) du secteur.



sant dans son dernier congrès en juin 2002 un quota d'un tiers de femmes au sein de son bureau exécutif. Mais on reconnaît que la composition des structures ne joue pas toujours en faveur des femmes : dans les résolutions du Congrès de 2002 « Emploi de qualité, vie de qualité », la FGTB a inscrit : « La parité entre hommes et femmes devient peu à peu la règle. La FGTB, qui a été aux premières lignes du combat pour l'égalité, doit y préparer ses structures. A cette fin l'alternance hommes/femmes sur les listes des élections sociales 2004 devrait être l'objectif. Dans les secteurs à représentation hommes/femmes déséquilibrée, où cet objectif ne pourrait, en toute logique, être atteint, il faudra viser une participation proportionnelle. La FGTB fédérale décide, pour sa part, d'inclure au minimum 1/3 de femmes dans son bureau exécutif ». Les réticences à « imposer » des femmes se manifestent dans les autres syndicats : pour la CGSLB, on insiste sur le fait que les hommes, tout comme les femmes, doivent représenter les intérêts de tous, hommes et femmes, groupes cibles ou pas.

Tous ces efforts réalisés en matière de représentativité, se repèrent davantage au plan interprofessionnel que sur le plan des fédérations : les freins à la juste représentation des femmes et au développement de véritables politiques d'égalité selon les fédérations sont encore importants. Ceci est d'ailleurs révélateur du mode de fonctionnement de la plupart des confédérations, marquées par un fort fédéralisme (comme en France). En Belgique, au niveau de la FGTB et de la CSC, on identifie des structures d'encadrement pour une politique d'égalité des chances, mais ces structures ne sont pas disponibles dans toutes les fédérations professionnelles et régionales. Par exemple, le bureau des femmes de la FGTB, créé en 1990 est un organe indépendant qui veille au respect de l'égalité dans toutes les structures et dans la politique globale de la FGTB. Cette structure a le pouvoir d'introduire des changements statutaires dans toutes les autres instances de décision, mais ce bureau n'existe pas au niveau des fédérations professionnelles. Cette remarque concerne aussi le FNV (Pays-Bas) où des écarts considérables apparaissent en matière d'égalité, selon les secteurs professionnels, certains ayant développé une véritable politique d'égalité des chances indépendamment des autres fédérations.

### ***Favoriser l'égalité dans l'action et la négociation***

Au-delà de la représentativité des femmes au sein des structures, nous avons déjà souligné qu'une véritable démarche de *gender mainstreaming* suppose que l'ensemble des pratiques et stratégies syndicales intègrent une perspective de l'égalité entre les genres, que ce soit au plan de l'action, des revendications, et bien sûr au plan des négociations. L'étude de la Fondation de Dublin (Kravaritou, 1997), avait montré à quel point intégrer l'égalité dans la

négociation était difficile pour l'ensemble des pays, à des degrés cependant divers. « L'androcentrisme persiste dans la négociation collective et dans le contenu des conventions collectives ». Même si le thème de l'égalité apparaît plus souvent, il reste marginal, traité à part. Notre propre étude montre une évolution sensible de ce thème dans les négociations, selon les pays, en lien avec le modèle de relations professionnelles :

- C'est aux Pays-Bas, que la volonté syndicale de favoriser l'égalité dans toutes les pratiques syndicales se manifeste le plus aujourd'hui. De nombreuses initiatives ont été prises pour favoriser l'égalité et impliquer les femmes dans les actions. Tous les représentants syndicaux du FNV trouvent important d'intéresser et d'impliquer les femmes salariées (pas seulement syndiquées) en utilisant, pour cela des moyens différents de ceux habituellement mobilisés. Cela devrait être fait d'une manière très large en utilisant les médias au-delà de la presse syndicale pour présenter le syndicat comme une organisation mixte, défendant les intérêts collectifs et individuels des hommes et des femmes. Il s'agit de présenter le syndicat comme une organisation tenant compte de l'opinion des syndiqués et des non syndiqués cherchant à impliquer les salariés à tous les niveaux de l'action syndicale. Différents principes ont ainsi été introduits, tant dans les méthodes de négociation et actions que dans les contenus : avant une négociation collective, des études et des sondages sont par exemple effectués pour mieux prendre en compte les points de vue des salariés, notamment des femmes, qui ne participent pas directement aux réunions. Ils proposent de nouvelles activités et explicitement y impliquent les femmes (plus de social, de consultation, de formation, de travail éditorial, organisationnel...). De plus, dans les thèmes de négociation, la question de l'équilibre entre travail et hors travail est clairement devenu un point central des négociations collectives visant à améliorer la situation des femmes au travail. Citons enfin, des expériences innovantes en matière d'inégalités salariales, comme la constitution d'un observatoire des salaires féminins au sein du FNV (Wierink, 2002) et des initiatives concrètes comme la lutte contre la discrimination dans l'évaluation des fonctions professionnelles, démarche entamée depuis 1989. On peut également considérer que l'effort conjoint des syndicats et des employeurs pour établir une liste des problèmes sur ce sujet au sein de l'association « STAR », est quelque chose de révolutionnaire.

- Au Danemark, à l'issue du congrès de 1999 de LO, la question du genre est introduite dans tous les domaines de la politique syndicale, des mesures sont envisagées pour améliorer le rapport hommes/femmes dans toutes commissions et activités internes. Mais ces mesures ont connu depuis un certain *statu quo*. En matière de négociation, on peut cependant souligner que parmi les champs importants, la réduction des inégalités salariales entre

hommes et femmes a été favorisée et joue encore un rôle central. De même, les mobilisations sur la réduction du temps de travail pour les parents ont eu un impact essentiel en matière d'égalité et ont finalement permis une amélioration des conditions de travail et de vie de tous les salariés. Ces revendications apparaissaient, jusqu'à récemment, comme spécifiques et *soft*. Désormais, elles sont également portées par les hommes, ce qui constitue un progrès important en matière de *gender mainstreaming*.

- En Autriche, cette intégration est moins systématique et concerne davantage les fédérations professionnelles. Le GMT (syndicat de la métallurgie) vient par exemple d'achever un projet européen sur l'égalité salariale. Cette recherche consiste à intégrer le genre dans les conventions collectives et à développer un guide – repère dans ce domaine. Un autre exemple peut être cité à propos du débat sur l'éducation et l'accueil des enfants. Le contrôle de ce débat par des femmes syndicalistes a finalement conduit les hommes à prendre des initiatives concernant la politique de financement de la garde des enfants. En fait, l'absence de femmes dans les instances de décision a encore un impact négatif sur les informations qui arrivent au bas de l'échelle, sur les lieux de travail. Les dirigeants masculins ont une forte tendance à ignorer les informations sur les thèmes concernant le genre.

Dans les autres pays, cette démarche d'intégration de l'égalité se fait jour, mais sous des formes différentes. Ce mouvement semble plus lent et davantage lié à un contexte d'incitation législative, qui s'explique par le rôle spécifique de l'Etat dans le champ des relations professionnelles de ces pays.

- En France, la tradition de négociation de l'égalité est très faible. Mais de l'avis partagé par toutes les confédérations, la question de l'égalité dans les négociations est désormais favorisée par la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Pour tous les interlocuteurs rencontrés, le volet de cette loi sur la négociation fait l'objet d'un consensus : la négociation obligatoire de l'égalité professionnelle en tant que telle et parmi les autres thèmes de négociation, la mise en place de nouveaux indicateurs sexués contribueront à mieux intégrer l'égalité. Certains intervenants ont parfois émis des doutes quant aux répercussions réelles de cette loi, à plus long terme. Le bilan de la loi précédente sur l'égalité professionnelle de 1983 est en effet plutôt négatif : peu de plans d'égalité professionnelle, peu de rapports de situations sur la place des femmes et des hommes, même lorsque ces rapports étaient obligatoires. La crainte que la nouvelle loi ait aussi peu d'impact s'est donc exprimée : tant que les acteurs locaux de l'entreprise – et tout particulièrement les syndicats – ne s'impliqueront pas, ce thème ne viendra pas naturellement sur la table des négociations. Or, le nombre de thèmes de négociation (outre les salaires, le temps, la prévoyance collective, viennent s'ajouter l'égalité et l'épargne salariale) et la faiblesse des forces syndicales

dans bon nombre d'entreprises ne simplifient pas la tâche des négociateurs. Enfin, les syndicalistes expriment aussi des doutes légitimes quant à l'implication des directions d'entreprise du fait notamment de la faiblesse des sanctions, rares par exemple en cas de non négociation réelle sur les salaires. Or, les premiers éléments dont nous disposons permettent de nuancer ces critiques. Tout d'abord, du côté syndical, toutes les organisations ont lancé des formations à la négociation de l'égalité professionnelle. De plus, en prolongement de la loi du 9 mai 2001, un accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la mixité a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. A ce jour, plus de 50 accords égalité professionnelle ont été signés avec souvent signature de la plupart des syndicats présents (Laufer, Silvera, 2005). Observons cependant qu'au niveau du contenu des négociations, la question des inégalités de salaires hommes/femmes est encore loin d'être prise en compte. Une étude de l'Insee montre que la présence syndicale n'a pas d'effet de réduction sur les écarts salariaux, alors que le thème des salaires est la première revendication syndicale.

- En Italie, depuis la session contractuelle de 1986/87, une nouvelle pratique de négociations est née. Elle régit le respect de l'égalité des chances par l'obligation d'insérer des clauses promouvant des formations favorables aux femmes. L'élaboration de plates-formes contractuelles a donné au mouvement syndical l'opportunité de définir des instruments d'intervention pour soutenir la politique d'égalité des chances et, pour la première fois, il y a la reconnaissance explicite de l'existence d'inégalités au travail et du droit à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. De plus, l'importante recommandation de la CE de 1994, sur la promotion d'actions positives pour supprimer les obstacles à l'égalité, a aidé l'engagement des femmes dans le mouvement syndical. Depuis, pour la CGIL, la mise en pratique de l'égalité des chances au travers du *mainstreaming* consiste à insérer l'égalité des chances dans tous les aspects de la négociation et de cette façon, à inclure dans l'élaboration de tous les accords nationaux. Le forum des femmes intitulé « négociation pour la qualité du travail et la qualité de vie » a mis l'accent sur la façon dont ces thèmes affectaient les relations intersyndicales au niveau régional et national mais aussi au niveau européen, les instruments déjà existants devant être, selon la CGIL, renforcés. Ainsi, sur le plan des principes, le *gender mainstreaming* s'applique dans la négociation. Reste à en mesurer l'impact réel.

- En Belgique, dans le cadre des accords interprofessionnels, on porte une attention à la problématique de l'égalité de genre (formation, égalité de salaires, articulation vie familiale et professionnelle), mais cette attention est loin d'être systématique. La politique visant l'égalité relève d'une volonté mi-

nistérielle d'inciter les partenaires sociaux à intégrer cette problématique. Mais l'absence de sanctions et d'accords spécifiques consacrés à l'égalité limite cet effort et laisse chaque partenaire libre de s'engager ou non dans cette voie. Lors des périodes de haute conjoncture, une attitude plus favorable existe au sein des organes de concertation pour intégrer le thème de l'égalité des chances. Lorsqu'une conjoncture négative s'annonce, un pas en arrière est fait et le thème est traité en dernière position. Lors des préparations actuelles de l'accord interprofessionnel 2002-2004, les revendications des syndicats portent à nouveau peu d'attention à la problématique de l'égalité des chances.

Observons enfin que dans tous les pays étudiés, les thèmes revendicatifs ont tendance à s'élargir, à quitter le strict champ du travail et de l'entreprise et à mieux intégrer les dimensions du hors-travail, notamment autour de la réduction du temps de travail (revendications pour le temps libre, pour l'accueil des enfants...). On peut considérer que cette évolution commune est liée à une meilleure intégration de revendications initialement féministes.

### ***Modifier le fonctionnement interne et les structures syndicales***

Dans l'ensemble des pays étudiés, face à la culture syndicale dominante évoquée précédemment, la volonté d'assouplir le mode de fonctionnement interne et les structures syndicales se manifeste. Il s'agit de proposer des changements organisationnels (en France par exemple, réflexions sur les horaires des réunions syndicales, sur l'aide au reclassement des syndicalistes par la mise en place d'une véritable gestion des ressources syndicales (CFDT) ; d'introduire un mode de management plus déconcentré avec, par exemple, des directions collégiales (et mixtes)... ; de changer et d'alléger certaines structures par fusion, de développer des organisations plus horizontales (Pays-Bas)... Pour les salariés du FNV, de nombreuses mesures visant l'égalité ont été introduites : possibilité d'accueil des enfants, de congés longs pour les pères et mères ; changement dans les méthodes de recrutement, avec une ouverture sur l'extérieur ; changement dans la gestion interne du personnel (possibilité de temps partiel pour tous, restrictions des heures supplémentaires et remise en question du modèle de disponibilité 24 heures sur 24, changement des règles de mobilité obligatoire). Toutes ces mesures font désormais partie d'un accord collectif interne au syndicat et ont réellement permis de modifier la culture dominante du syndicat, de favoriser l'égalité en interne. Mais ces mesures sont loin d'être généralisées parmi les syndiqués et responsables non permanents (qui sont cependant minoritaires parmi les membres des comités exécutifs mais nombreux au sein des comités de direction). Même si on relève des progrès, il paraît plus difficile de

changer les pratiques de ces militants, qui offrent volontairement leur temps au syndicat.

Ces transformations, souvent encore à l'état de réflexion, ne visent pas toujours directement l'égalité de genre, mais ont souvent des effets indirects sur la question. A travers ces différentes mesures, l'objectif est d'ailleurs de mieux répondre aux attentes de tous les salariés ou chômeurs, notamment les plus jeunes. Ces intérêts nouveaux sont parfois surtout portés par les hommes syndicalistes comme en Autriche. De même, aux Pays-Bas, débat désormais amorcé en France, l'accent est mis en faveur de la diversité syndicale (étrangers, jeunes, chômeurs et femmes). Mais ici un véritable débat s'est engagé sur le fait d'abandonner pour autant les structures pour les femmes, comme par exemple au FNV *Bondgenoten*, où est fortement discutée l'idée de supprimer le Comité national pour les femmes et de mettre en place une structure commune pour les femmes, les jeunes et les étrangers.

### **La formation syndicale : un outil incontournable**

Pour l'ensemble des pays, cet outil est primordial. Qu'il s'agisse d'intégrer le thème de l'égalité dans les formations de base, ou de développer des formations spécifiques sur ces thématiques, cet outil joue un rôle incontestable de transversalité et d'intégration permanente de l'égalité dans l'ensemble des confédérations. Ce champ recoupe deux questions : en premier lieu, des études ont souvent été menées sur la participation des femmes aux formations (comme en Belgique, en Italie et en France) et concluent à une sous-représentation des femmes (environ 20 % de femmes syndiquées y participent par exemple en Belgique). Ce déficit renvoie aux difficultés déjà évoquées précédemment : manque de disponibilité pour des stages sur plusieurs jours, problèmes d'accueil des enfants ou encore manque de confiance des femmes, sentiment que les thèmes abordés par les syndicats ne les concernent pas.. En Italie, d'après la recherche « Io donna nella UIL » (je suis une femme de l'UIL), 75 % des femmes syndiquées considèrent que la formation est utile et 65 % considèrent qu'il y a une relation entre formation, capacité de représentation et rôle des syndicats dans la négociation. Malgré cela, 62 % des femmes n'ont jamais participé à des formations au cours des cinq dernières années. Les critères de sélection discriminatoires sont une des causes de cette faible participation.

En second lieu, dans la plupart des pays étudiés, le thème de l'égalité est loin d'être abordé dans tous les cursus de formation (France, Autriche, Belgique). En Autriche, par exemple, des modules spécifiques sur la législation en matière d'égalité sont ouverts à tous les adhérents, mais le thème n'est pas systématiquement abordé dans tous les cursus. Des formations spécifiques, réservées aux femmes syndicalistes, sont par ailleurs assurées. En France,

suite à la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle, toutes les confédérations ont lancé des journées d'étude pour tous syndiqués sur la négociation de l'égalité. Mais il y a un risque que ces formations restent trop spécifiques et ponctuelles et ne soient réservées qu'à un public déjà concerné (une majorité de femmes y participe).

Notons cependant, les expériences innovantes en matière de formation, lancées au Danemark qui visent à favoriser l'accès des femmes aux postes de direction syndicaux (programme « Starlet » pour les jeunes femmes, en vue de former des « ambassadrices de l'intégration » et de promouvoir un système de tutorat ; programme « Victoria » pour les femmes syndicalistes plus confirmées afin de leur donner des outils de connaissances tant politiques que personnelles et enfin le programme « Direction féministe » pour consultants et dirigeants politiques issus du syndicat ou de l'extérieur. Il ambitionne de créer un réseau professionnel susceptible de briser tous les plafonds de verre et de sensibiliser ces acteurs à l'égalité). Aux Pays-Bas, également, plusieurs fédérations du FNV ont adopté des programmes et des stages pour les nouveaux membres syndiqués et militants, où de nombreuses femmes sont recrutées.

## Conclusion

L'intégration de la place des femmes et de l'égalité est un processus lent, qui rencontre encore des difficultés, y compris lorsque le contexte semble favorable au plan des relations professionnelles (avec les systèmes de coopération autrichien et danois ou le « polder model » hollandais). La reconnaissance des femmes au sein des structures syndicales ou même le thème de l'égalité ne se sont toujours pas totalement imposés. Ces modèles sociaux intégrés se sont construits bien davantage sur la défense des intérêts du noyau dur du salariat essentiellement masculin (les ouvriers de l'industrie). L'exemple autrichien est à cet égard édifiant, où malgré une syndicalisation ancienne et importante des femmes, ces dernières restent largement exclues des centres de décision syndicaux à tous les niveaux des trois différentes organisations sur lesquels reposent ce modèle social. De plus, fait alarmant, lorsque l'intégration semble acquise, parfois de longue date, elle reste fragile et le maintien d'une action tant transversale que permanente s'avère difficile partout.

Bien des interrogations ressortent de cette recherche, que l'on peut regrouper autour de deux thèmes :



### **Approche spécifique et approche intégrée : comment les articuler ?**

La question de l'articulation entre action spécifique et démarche intégrée de l'égalité a traversé toute l'histoire du syndicalisme et reste au cœur de son évolution actuelle. La plupart des recherches sur cette question, ainsi que certaines pratiques syndicales elles-mêmes, s'inscrivent dans ce type de questionnement : faut-il maintenir des comités « femmes, mixité et égalité » ou ne convient-il pas d'observer cette question dans l'ensemble des pratiques syndicales, lors de chaque action importante et surtout tout au long des processus de la négociation ? Faut-il maintenir des structures spécifiques (regroupant uniquement des femmes, afin de favoriser leur identité propre) ou au contraire, faire en sorte que les hommes se saisissent aussi de ces questions et s'impliquent eux-mêmes dans le processus égalitaire ? La réponse est en réalité entre ces deux positions extrêmes : à l'instar des politiques publiques, le syndicalisme doit simultanément répondre à des besoins, des revendications et une représentativité spécifiques aux femmes, tout en intégrant une démarche globale de l'égalité. Ces deux volets stratégiques sont en réalité complémentaires. L'intervention régulière de comités de femmes, l'existence de conférences sur les femmes au sein des syndicats constituent des éléments favorables au *gender mainstreaming* et permettent que ces questions ne restent pas spécifiques et interviennent en permanence dans les stratégies et actions syndicales. Mais un tel processus ne peut se réaliser qu'à condition que ces lieux d'expression et de décision aient une réelle emprise sur le fonctionnement des organisations syndicales, que leurs moyens tant financiers qu'humains soient suffisants et leur activité réellement reconnue, ce qui n'est pas encore le cas dans tous les pays de l'étude.

Une véritable démarche de *gender mainstreaming* devrait également articuler ces comités de mixité aux autres instances de décision, à tous les échelons de l'organisation. S'il n'existe pas de relais et d'interaction entre les différentes structures, le risque de ghettoïsation est réel. C'est d'ailleurs un des points qu'avait mis en avant le comité des femmes de la CES. Mais y compris à ce niveau, où cette démarche est portée depuis une décennie par le comité des femmes, les résultats sont partiels, d'autant plus que les hommes de la CES ont encore du mal à interpréter l'ensemble des dossiers, avec les lunettes du genre, et surtout, ils tendent à considérer qu'une question importante n'a rien à voir avec une question de femmes et vice et versa, selon les observations de Cockburn (1997).

### **Quelles formes d'actions positives privilégier ?**

L'étude comparative du défi du *gender mainstreaming* dans le syndicalisme nous a permis de relever les conditions préalables à une telle démarche : les



systèmes de relations professionnelles dits néo-corporatistes, marqués par une audience syndicale forte, un niveau de négociation surtout centralisé, une montée des thèmes égalitaires portée conjointement par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, ont favorisé cette démarche intégrée. Mais les mesures d'actions positives sous forme de quotas et de places réservées ne sont pas privilégiées (mais ce débat reprend au Danemark). La démarche intégrée du *gender mainstreaming* apparaît sous d'autres formes (intégration de cette question dans l'ensemble des pratiques syndicales, plans d'égalité, réflexion sur l'organisation, les horaires, intégration de l'égalité dans les négociations, développement de la formation...). Si ces mesures sont efficaces sur le plan de la culture syndicale, il n'empêche que dans ces pays, la part des femmes aux postes de direction des principales confédérations est loin d'être à parité, (au Danemark surtout).

En revanche, dans les pays où le système de relations professionnelles est d'ordre plus oppositionnel (en France et en partie en Italie), l'Etat a compensé cette absence de consensus autour de l'égalité en introduisant une législation plus contraignante et/ou en s'appuyant sur les directives européennes (France, Italie et Belgique). Dans ces pays, sur la période toute récente, il semble que des actions apparaissent au sein des syndicats en vue d'améliorer la prise en compte des femmes dans les structures et les revendications syndicales, sous la double pression des mouvements sociaux (dont les mouvements féministes) et de la loi. Dans ce cadre, apparaissent des mesures volontaristes (comme les quotas, les normes anti-discriminations, la parité...) qui atteignent un effet encore relatif. En revanche, des mesures d'intégration réelle de l'égalité dans toutes les stratégies et actions syndicales s'avèrent plus difficiles à mettre en œuvre.

Or il convient de ne pas opposer mesures quantitatives et qualitatives : la présence des femmes à la direction des syndicats influence en effet les préoccupations syndicales (lutte contre le harcèlement sexuel, préoccupations sur le temps de travail et les problèmes de gardes d'enfants...) mais aussi les méthodes de travail, jugées plus démocratiques. Ainsi favoriser la représentativité féminine est un des moyens de diffusion des thèmes égalitaires.

L'étude du BIT confirme ce dernier point, en montrant que la présence de femmes permanentes syndicales permet d'aborder de nouvelles priorités dans les négociations comme l'égalité des salaires, la garde des enfants, le congé de maternité ou le harcèlement sexuel. « La thèse de Morris (secrétaire adjoint sur l'égalité des droits du TUC en 1992) considérant les différences de salaires entre les sexes comme la clé pour une authentique féminisation du syndicat est confirmée par les femmes des pays nordiques qui, bien qu'ayant les différences de salaires les plus faibles en Europe, ont toutes

commencé des activités pour améliorer les salaires des femmes et les baser sur la « valeur » de leur travail. (...) L'égalité changera la culture du travail dominante – les femmes faiblement et les hommes mieux payés – et changer cette relation, c'est aller au cœur même de ce qui fait l'essentiel de l'activité syndicale » (Coleman, Hasting, 1993).

Il paraît donc difficile d'envisager une véritable politique de *gender mainstreaming* sans poursuivre des actions volontaristes, même si bien sûr ces mesures ne suffisent pas. Ces programmes d'actions positives (quotas ou sièges réservés) exigent simultanément une politique globale d'égalité dans le syndicat et un vrai engagement politique.

Au total, sous des formes différentes et à des degrés divers, il semble que non seulement la question de l'égalité soit davantage présente au sein des confédérations syndicales, mais aussi que cette activité soit un des lieux d'actions et de réflexions communes, transversales aux différentes centrales au sein d'un même pays et dans le cadre européen. Les questions des droits des femmes fédèrent en effet des objectifs communs aux centrales syndicales, y compris dans des pays marqués par de fortes divisions syndicales (France notamment). Au plan européen, un relai d'expression important apparaît à travers l'action du comité femmes de la CES.

Enfin, rappelons que dans le cadre de ce programme de recherche, un groupe de travail intersyndical belge a permis la signature par les trois organisations syndicales représentatives d'une charte syndicale du *gender mainstreaming*, les engageant à respecter certains principes comme : un suivi statistique de la place des femmes dans toutes les instances, la possibilité de mettre en œuvre des actions positives pour favoriser leur juste représentation ; l'introduction du thème de l'égalité dans toutes les actions et négociations et dans toutes les formations syndicales et que la CGT (France) semble s'engager dans cette voie. Gageons qu'une telle démarche sera suivie dans d'autres pays.

Tous ces débats et initiatives autour du *gender mainstreaming* vont bien au-delà de la seule représentativité des femmes dans les instances syndicales, même si ceci constitue un préalable incontournable. Au-delà des injonctions européennes, les syndicats s'approprient progressivement cette démarche. Il s'agit d'un des enjeux majeurs du syndicalisme que d'intégrer ce processus, afin de favoriser l'égalité professionnelle mais aussi l'égalité dans toutes les dimensions de la vie. L'égalité restera un objectif vain sans une telle implication des partenaires sociaux, mais inversement, l'avenir du syndicalisme passe par une véritable reconnaissance de la place des femmes dans et hors de l'entreprise.

## Références bibliographiques

- Cette synthèse est fondée sur les rapports nationaux du programme MSU (2001-2005), avec la participation de Pircher E. et Ranft E. (Autriche), Ravesloot S. et Stroobant M. (Belgique) ; Valjborn L. (Danemark) ; Silvera R. et la collaboration de Ardura A., Lefevre G. et Granié C. (France) ; Altieri G. et Como E. (Italie) ; de Jong B. (Pays-Bas). Tous les rapports (dont le rapport final de synthèse) sont en ligne [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)
- Ardura A., Silvera R. (2002), « L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales ? », *La Revue de l'IRES*, n°37.
- Bercusson B., Dickens L. (1996), *Egalité des chances et négociations collectives en Europe*, n°1, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, Dublin.
- Bercusson B., Weiler A. (1999), *Egalité des chances et négociations collectives en Europe*, n°3, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, Dublin.
- Braithwaite M., Byrne C. (1995), *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles.
- Brovelli L. (1998), « Intervention au CCN de la CGT du 8 décembre 1998 », *Le Peuple*, n°1492/1493, 23 décembre.
- Cockburn C. (1997), « Gender in an International Space », *Women's Studies International Forum*, vol. 20, n°4, publié en français en 1999 sous le titre : « Les relations internationales ont un genre : le dialogue social en Europe », *Travail, genre et sociétés*, n°2.
- Coleman M., Hasting S. (1993), *Les femmes et les syndicats en Europe*, Genève, BIT.
- Confédération européenne des syndicats, CES (1995), *Plan d'action pour l'égalité*, Bruxelles.
- Confédération européenne des syndicats, CES (2001), *Bilan à mi-parcours du plan d'égalité*, Bruxelles.
- Confédération européenne des syndicats, CES (2003), *Plan d'égalité de la CES*, Bruxelles, [www.etuc.org](http://www.etuc.org)
- Conseil de l'Europe (1998), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Bruxelles.
- Commission européenne (1996), Communication : « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », Bruxelles.
- de Jong B., Pircher E., Ranft E., Ravesloot S., Silvera R., Stroobant M. (2005), *Guide-repère MSU : Gender mainstreaming (ou approche intégrée de l'égalité) dans les syndicats*, ISERES, en ligne : [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

- Dickens L. (1999), *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, n°4, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Ebbinghaus B. (2002), « Trade Unions' Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform and Social Partnership in Europe », *Industrial Relation Journal*, n°5, vol. 33, Décembre.
- EIRO (2004), *Evolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*, [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)
- Garcia A. (dir.) (2003), *Femmes dans les syndicats, une nouvelle donne*, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles, [www.etuc.org](http://www.etuc.org)
- Hacourt B., Garcia A. (dir.) (1999), *Le deuxième sexe du syndicalisme européen*, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles.
- Kravaritou Y. (1997), *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, n°2, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Laufer J., Silvera R. (2005), *Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse*, Programme Equal Timetis, Montreuil, Ed. Emergences.
- Maruani M. (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.
- Pernot J.M. (2005), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Folio Actuel.
- Résolution du Conseil de l'Europe (1997), *Les lignes directrices pour l'emploi en 1998*, JO des Communautés européennes.
- Rogerat C. (1995), « Femmes et syndicalistes : assimilation ou intégration ? La dynamique du compromis », in Cours-Salis P. (coord), *La liberté du travail*, Paris, Ed. Syllepse.
- Silvera R. (coord.) (2002a), *Etat des lieux des politiques en matière de gender mainstreaming Autriche – Belgique – Danemark – France – Italie – Pays-Bas*, Rapport de synthèse n°1, MSU.
- Silvera R. (coord.) (2002b), *Etat des lieux des relations sociales et évolution de la place des femmes dans le mouvement syndical*, Rapport de synthèse, n°2, MSU.
- Silvera R. (coord.) avec la collaboration de Ardura A. et Lefevre G. (2002c), *La place de l'égalité et du gender mainstreaming dans les stratégies syndicales*, Rapport de synthèse, n°3, MSU.
- Slomp H. (2000), *Les relations professionnelles en Europe*, Paris, Ed. de l'Atelier
- Wierink M. (2002), « Pays-Bas : un observatoire sur les salaires féminins à l'initiative de la FNV », *Chronique internationale de l'IREN*, n°74, janvier.
- Zylberberg-Hocquard M-H. (1978), *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Editions Anthropos.