

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=INSO&ID_NUMPUBLIE=INSO_151&ID_ARTICLE=INSO_151_0062

L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes

par Rachel SILVERA

| Caisse nationale des Allocations familiales | Informations sociales

2009/1 - N° 151

ISSN 0046-9459 | pages 62 à 70

Pour citer cet article :

— Silvera R., L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes, Informations sociales 2009/1, N° 151, p. 62-70.

Distribution électronique Cairn pour Caisse nationale des Allocations familiales.

© Caisse nationale des Allocations familiales. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes

Rachel Silvera, économiste



Quel que soit le nombre de femmes présentes dans leurs rangs, les principales centrales syndicales de six pays européens – l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, l'Italie et les Pays-Bas – ont toutes au moins un point commun : des directions majoritairement masculines. Comment faire pour y remédier ? La démarche transversale de l'égalité promue a rencontré de nombreuses résistances.

Le mouvement syndical a entretenu des relations ambivalentes à l'égard du travail des femmes, de leur participation syndicale et, plus largement, des 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 le monde syndical, la référence première a été celle de l'ouvrier de métier, qualifié, le mineur, l'ouvrier de la métallurgie, avec peu de reconnaissance et de visibilité en ce qui concerne les femmes au travail. Certes, des tentatives d'intervention en faveur de la protection des femmes (et des enfants) au travail ont existé mais elles n'étaient pas au cœur des priorités syndicales ou visaient justement à limiter la participation de celles-ci. Bien sûr, cette situation a fortement évolué, les femmes se sont progressivement syndiquées partout en Europe et le thème de l'égalité a pris sa place dans les stratégies syndicales, même si cette résistance historique reste, à notre sens, indélébile... Il est vrai qu'en Europe, la syndicalisation des femmes n'est pas si loin de leur participation au monde du travail. Les expériences présentées dans cet article ont été menées dans six pays : l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, l'Italie et les Pays-Bas. Ce choix se justifie par le programme de recherche européen que nous avons dirigé : il s'agissait d'observer le mode de fonctionnement syndical à l'égard de l'égalité, en coordonnant les travaux d'équipes de recherche intervenant dans ce champ (égalité et syndicalisme *Mainstreaming and Unions/MSU*). Ces six pays sont diversifiés quant à leur situation en matière d'emploi des femmes, de relations

La recherche MSU : éléments méthodologiques

Cette recherche est un programme de 2001 à 2005 de la Commission européenne (direction générale de la recherche). Coordonnée par une équipe française (Institut syndical d'études et de recherches économiques et sociales – Iseres-CGT), elle a réuni cinq autres équipes étrangères dont la particularité est d'être impliquées dans le mouvement syndical national et spécialisées 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 ont permis, en dernier lieu, de produire un *Guide-repère du gender mainstreaming syndical*, diffusé en anglais et en français dans les six pays. Tous ces documents sont disponibles en ligne : www.iseres.org/msu

professionnelles (plus ou moins « corporatistes » ou au contraire « d'opposition ») et donc de modèles sociaux différenciés. L'objectif était de dégager les facteurs pouvant expliquer le développement d'une approche plus « intégrée et transversale » de l'égalité selon les contextes nationaux.

La place des femmes dans le monde syndical

Le préalable à toute analyse de la place des femmes dans les syndicats est très certainement d'en mesurer le nombre. Les compter, c'est repérer leur nombre parmi les syndiqués mais aussi et surtout observer ce qu'il en est dans les instances de direction.

De la syndicalisation des femmes...

La Confédération européenne des syndicats (CES) évalue à près de 43 % la part des femmes syndiquées en Europe mais constate de fortes disparités selon les pays, de l'ordre de un à sept, ce qui est confirmé dans les six pays étudiés. Au Danemark (LO), 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 se syndiquer (un taux de syndicalisation général fort en lien avec l'accès aux droits sociaux ⁽¹⁾, doublé d'un taux élevé 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 des femmes 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 le taux de femmes actives (faible) ne per-

Syndicalisation, activité des femmes et représentation dans les directions syndicales en 2002-2004

	Organisations syndicales	Tx de syndicalisation général en % (source EIRO, Eurostat, 2003-2004)	Part des femmes parmi les syndiqués en % 2002 (source EIRO, 2004)**	Part des femmes parmi la population active en %	Part des femmes dans les comités ou conseils exécutifs des confédérations 2002 en % (ou au dernier congrès)	Part des femmes au comité de direction ou au bureau journalier des confédérations de 2002 à 2004 en %
Autriche	OGB	36	32,8	44	16,6	20
Belgique	FGTB	69,2	40,3	42,5	27	29
	CSC		42		8	11
	CGSLB		39		14	0
Danemark	LO	87,5	87,5	46,9	22	20
	FTF		+/-70		50	26
	AC		27		40	50
France	CGT	8,3	32	45,6	50	50
	CFDT		44		32	30
	CGT-FO*		(60)		8	33
	CFTC*		(46)		17,7	12,5
	CFE-CGC		18,5		27	10
Italie	CGIL	37	50	38,5	38	50
	CISL		45		15	12
	UIL		18		15	
Pays-Bas	FNV	27	29	43,2	21	40
	CNV		27		14	

Sources : données du Conseil économique et social (2000), complétées par des données de la Confédération européenne des syndicats (1999, 2002), par Eurostat et *European Industrial Relations Observatory* (Eiro) (2004) et actualisées par nous (2005).

* Les données en italique sont fournies par les organisations elles-mêmes et n'ont pu être confrontées à d'autres sources, ce qui les rend relativement peu fiables.

** Au plan européen, la part des femmes syndiquées est de 42,6 %.

mettent de justifier ce dynamisme. On peut donc considérer que la sensibilité de la CGIL aux questions de genre et l'introduction de quotas ainsi que d'une norme antidiscriminatoire dans ses structures ont porté leurs fruits.

Pour les autres confédérations (surtout aux Pays-Bas et à la CGT en France), la faible syndicalisation des femmes s'explique par le taux de syndicalisation général et par la nature des emplois des femmes. En effet, l'implantation syndicale est encore marquée par la prédominance des secteurs traditionnellement masculins (industrie, grandes entreprises...), alors que l'emploi des femmes se développe partout en Europe dans les services (commerce, santé, services publics...). Les syndicats peinent à s'implanter dans ces secteurs, d'autant plus que la nature des emplois qui y sont créés coïncide souvent avec des statuts atypiques et / ou à temps partiel (contrats à durée déterminée, emplois informels...). Les traditions d'implantation syndicale correspondent encore 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 (des secteurs moins structurés sur le plan syndical, avec des activi-

tés contractuelles plus faibles, notamment dans les emplois de la restauration et du commerce, ou encore de l'aide à la personne). *A contrario*, le développement de l'emploi public dit « féminin » (dans les domaines de l'éducation, de l'administration et de la santé) constitue de nouveaux points d'appui pour les syndicats (aux Pays-Bas notamment). Enfin, on peut également rappeler que les femmes sont aussi plus souvent que les hommes exclues du marché du travail, que cela se manifeste par l'inactivité ou par le chômage.

...à leur participation aux directions syndicales

En revanche, toutes les études soulignent un décalage persistant entre le taux de syndicalisation des femmes et la participation aux instances de direction syndicales. Aucun pays n'échappe à ce constat : même dans les syndicats où leur taux de syndicalisation dépasse celui des hommes, les femmes sont sous-représentées dans les directions. Notre étude confirme ce résultat : quel que soit le contexte national (la nature des relations professionnelles, la 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, tous les pays affichent un déficit de représentation des femmes dans les instances de direction des syndicats. Ainsi, d'après nos données, complétées par celles de la CES, la part des femmes parmi l'ensemble des délégués aux congrès se situe 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) ⁽²⁾ et la FTF (Danemark).

Pour l'ensemble des instances de direction des confédérations, nous n'avons retenu que deux indicateurs : la part des femmes dans les comités exécutifs et dans les bureaux ou comités de direction ⁽³⁾. 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, CES, 2002). 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 sont proches de la parité (la CGIL en Italie ou la CGT en France), tandis que d'autres n'ont aucune femme dans leur instance dirigeante (la CGSLB en Belgique) ou seulement 10 % (la CGC et la CFTC en France, l'UIL et la CISL en Italie, ou encore le CSC en Belgique).

Quels outils pour développer l'égalité au sein du syndicalisme ?

L'égalité dans le syndicalisme s'est renouvelée à partir de l'introduction du concept de *gender mainstreaming* ⁽⁴⁾, traduit par « approche intégrée de l'égalité » et repris des politiques européennes. C'est une double stratégie, développée depuis les années 1980, où il s'agit certes de maintenir des actions spécifiques pour les femmes, mais surtout de veiller à ce que la question de la

place des femmes et de l'égalité soit présente en amont et en permanence dans l'ensemble des pratiques syndicales. C'est l'objectif de la dernière charte de la CES sur le *gender mainstreaming* dans les syndicats (CES, 2007). Malheureusement, sa mise en œuvre n'est pas généralisée.

Les actions de la CES

À partir des années 1990, et surtout de 1999, un plan en faveur de l'égalité (poursuivi en 2003) est mis en œuvre au sein de la CES. Il s'agit de tenir trois objectifs : en premier lieu, assurer la représentativité des femmes dans les organes de décision ; en second lieu, « *intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales* » et, enfin, mener une large campagne en vue de l'égalité salariale.

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. L'un des premiers résultats de notre enquête permet 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 explicitement dans de nombreuses confédérations : la LO (Danemark), la FNV (Pays-Bas), l'ÖGB (Autriche), la CGIL (Italie), la CFDT (France) et la 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 sexes, dans la mesure où elles visent à favoriser 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, en France, où ce terme n'est pas généralisé mais où la démarche est en partie appliquée, par une représentativité des femmes au sein des structures et par une charte interne sur l'égalité). En revanche, a été systématiquement instaurée, et 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.

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 de nombreux rapports européens ⁽⁵⁾ comme un passage obligé en vue d'une meilleure intégration du genre.

Or, notre étude montre que bien des barrières subsistent dans la mise en place de telles mesures volontaristes et quantifiables, dans les pays étudiés. Un clivage apparaît entre ces derniers et même, au sein de certains pays, entre confédérations, selon l'existence ou l'absence 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 tri-

partite, avec un partenariat social fort et l'affirmation d'un objectif égalitaire déjà ancien, qui semblaient les plus en pointe sur ces questions, n'appliquent plus ou appliquent peu de politique de quotas, mais privilégient d'autres actions positives (le mentorat, par exemple). En revanche, cette question semble désormais d'actualité, en France surtout (avec de forts clivages internes selon les syndicats) et en partie en Italie et en Belgique.

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

Au-delà de la représentation des femmes au sein des structures, une véritable démarche de *gender mainstreaming* suppose que l'ensemble des pratiques et des stratégies syndicales intègre une perspective de l'égalité entre les sexes, 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. 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 promouvoir l'égalité et impliquer les femmes dans les actions. Tous les représentants syndicaux de la FNV trouvent important d'intéresser et d'impliquer les femmes salariées (pas seulement syndiquées), en utilisant à cet effet 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. Différents principes ont ainsi été introduits, tant dans les méthodes de négociation et d'action 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. De plus, dans les thèmes de négociation, la question de l'équilibre entre travail et hors travail est clairement devenue un point central des négociations collectives visant à améliorer la situation des femmes au travail.

Dans les autres pays, ce mouvement semble plus lent et davantage lié à un contexte d'incitation législative, qui s'explique par le rôle spécifique que l'État y tient dans le champ des relations professionnelles. Reprenons ici un seul exemple : le cas français. La tradition de négociation de l'égalité par les syndicats y est très faible. Mais de l'avis partagé par toutes les confédérations, la question de l'égalité dans les négociations est favorisée depuis la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 qui la rend obligatoire, et qui conduit à mettre en place des indicateurs sexués pour suivre l'évolution des situations respecti-

ves des femmes et des hommes au sein des entreprises de plus de cinquante (aujourd'hui, trois cents) salariés. Des accords de plus en plus nombreux sont signés et toutes les organisations syndicales s'impliquent sur ce thème, en lançant notamment des formations et des guides d'aide à la négociation de l'égalité.

Modifier le fonctionnement interne et les structures syndicales

Face à la culture syndicale dominante, marquée du sceau du modèle de militant viril totalement disponible (forte « culture de la réunion », le soir, le week-end ; déplacements très fréquents...), la volonté d'adapter le mode de fonctionnement interne et les structures syndicales se manifeste. Il s'agit de proposer des changements organisationnels (modification des horaires des réunions syndicales, 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 dans les organisations un fonctionnement plus horizontal (Pays-Bas). Pour les salariés de la 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 vers des candi-

Les centrales syndicales représentatives étudiées

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

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

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

France : la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération française démocratique du travail (CFDT, née suite à la déconsecration de la CFTC, la partie majoritaire ayant changé de nom), 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).

Pays-Bas : la Fédération nationale du mouvement syndical (FNV, confédération la plus puissante du pays, résultant de la fusion du NVV et du NKV), le CNV, de tradition protestante, et la Fédération de l'encadrement (Unie MHP).

datés moins militants. Toutes ces mesures font désormais partie d'un accord collectif interne au syndicat et ont réellement permis de modifier la culture dominante du syndicat et de favoriser l'égalité en interne.

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. La reconnaissance des femmes au sein des structures syndicales ou même le thème de l'égalité ne se sont toujours pas totalement imposés. Les modèles sociaux intégrés se sont construits bien davantage sur la défense des intérêts du « noyau dur » du salariat, essentiellement masculin. 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.

L'étude comparative 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 et par une montée des thèmes égalitaires, portée conjointement par les pouvoirs publics et par 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 (même si ce débat reprend au Danemark). La démarche intégrée du *gender mainstreaming* apparaît sous d'autres formes : introduction de cette question dans l'ensemble des pratiques syndicales, réflexion sur l'organisation, les horaires, mise en œuvre de l'égalité dans les négociations, développement de la formation, du mentorat... 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 (comme au Danemark, par exemple).

En revanche, dans les pays où le système de relations professionnelles est d'ordre plus oppositionnel (en France et en partie en Italie), l'État 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 (en Italie et en Belgique). Dans ces pays, il semble que des mesures fortes apparaissent au sein des syndicats en vue d'améliorer la prise en compte des femmes dans les structures et dans 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.

Notes

- 1 - Dans les pays nordiques notamment, l'accès à certains droits sociaux, en matière de chômage en particulier, suppose une adhésion syndicale.
- 2 - Mais ce chiffre n'a pas été confirmé en dehors de la centrale syndicale.
- 3 - 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.
- 4 - Le *gender mainstreaming* a été l'objet d'une recommandation du Comité des ministres du Conseil de l'Europe en 1998, qui encourage son utilisation en tant qu'instrument pour incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, dans les secteurs publics et privés.
- 5 - Par exemple, l'étude de A. Garcia pour la CES ou encore celle de la Fondation de Dublin.

Bibliographie

- Confédération européenne des syndicats (CES), 1999, « **Plan pour promouvoir l'égalité au sein de la CES et de ses organisations affiliées** » ; 2003, « **Plan d'égalité** », www.etuc.org ; 2007, « **Charte de la CES sur le "gender mainstreaming" dans les syndicats** ».
- Garcia A., 2002, *Le genre du syndicalisme européen*, CES.
- Kravaritou Y., 1997, *Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, n° 2, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Silvera R. (coord.), 2002-2005, « **État des lieux des politiques en matière de *gender mainstreaming*. Autriche, Belgique, Danemark, France, Italie, Pays-Bas** », rapports de synthèse, MSU ; 2006, « **Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe** », *Revue de l'IRES*, n° 50/1.