

LE « 2^{ème} SEXE » DU SYNDICALISME

De nombreux chercheurs en sciences sociales ont consacré leurs travaux au thème du syndicalisme. Ce sujet a suscité de nombreuses publications. Toutefois, il est remarquable de constater combien il existe peu de travaux étudiant le syndicalisme sous l'angle du *genre* (féminin vs. masculin) : c'est l'objet de la présente contribution. En effet, il serait intéressant de s'interroger sur la place occupée aujourd'hui par les femmes dans les syndicats. Il est vrai que dans les images qui viennent spontanément à l'esprit, la figure du représentant syndical est souvent celle de l'homme. Autrement dit, on pense rarement à la femme quand on parle « syndicat » même si celle-ci est bien présente. Ceci étant, il faut alors comprendre ce qui fait le « 2^{ème} sexe » du syndicalisme... et pourquoi on en parle au second plan.

Affiliation féminine

Le constat est le suivant : le pourcentage de femmes syndicalisées demeure généralement inférieur à celui des hommes.

Indicateur (bien que non exclusif) du poids et de l'influence dont dispose un syndicat, le taux de syndicalisation semble varier selon les secteurs et les pays mais également selon le sexe des effectifs. Généralement, la part des effectifs féminins syndiqués est inférieure à celle des hommes. Ce propos doit être nuancé par les considérations suivantes. D'une part, dans les résultats d'une étude¹ récente de portée mondiale menée conjointement par l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) et par la Confédération Internationale des Syndicats Libres (C.I.S.L.) auprès de leurs affiliés, il est souligné qu'en cas d'augmentation des effectifs, cela est vraisemblablement dû aux femmes. En d'autres termes, la désyndicalisation semble être plus le fait des hommes que de leurs homologues féminins. D'autre part, en 2002, dans une recherche² portant sur les Confédérations Syndicales Nationales affiliées à la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S), une légère augmentation du taux d'affiliation féminin a été enregistrée par rapport aux années précédentes. Enfin, signalons que dans les pays nordiques par exemple, l'affiliation féminine ne représente pas un obstacle.

Pourquoi moins de femmes ? Si le pourcentage de femmes syndicalisées demeure généralement inférieur à celui des hommes, interrogeons-nous de savoir quelles en sont les raisons ?

Les arguments principaux seraient : le manque de temps des femmes, la crainte de réactions négatives des employeurs ainsi qu'une non connaissance des avantages de la syndicalisation.

¹ OIT (novembre 2000), Le rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité des genres et la protection des travailleuses vulnérables. Premier rapport de l'étude OIT-CISL, Organisation Internationale du Travail, 42 pages.

² Dumont Isabelle et Garcia Ada, (2003), Les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne, Confédération Européenne des Syndicats, 159 pages

En effet, dans l'étude de portée mondiale précédemment citée, les facteurs explicatifs suivants sont avancés : le manque de temps des femmes lié à leurs responsabilités familiales, la crainte de réactions négatives des employeurs, une non connaissance des avantages de la syndicalisation. Quant à la recherche entreprise en 2002 auprès des Confédérations nationales affiliées à la C.E.S., les motifs suivants furent précisés : la concentration importante des femmes dans des emplois atypiques, la méconnaissance des femmes des avantages de la syndicalisation, la crainte des représailles des employeurs, le manque de temps des femmes.

Présence des femmes dans les structures syndicales : absence d'une véritable mixité

Diverses études³ ont constaté l'absence d'une véritable mixité des structures syndicales et l'existence d'une sous-représentation des femmes dans les instances de décision syndicales : les femmes ne sont pas représentées dans les structures syndicales en proportion de leur taux d'affiliation. Comment expliquer cette sous-représentation féminine parmi les instances de décision syndicales ?

L'existence de préjugés, de règlements intérieurs non évolutifs, le manque de confiance des femmes en leurs compétences et capacités, des responsabilités familiales inégalement partagées, une culture syndicale fort masculinisée, la concentration des femmes dans les emplois atypiques sont autant de facteurs susceptibles de compromettre la prise de responsabilité syndicale⁴. Lors de l'étude comparative de 2002 de la CES, les facteurs suivants furent identifiés : le manque de temps, le manque de confiance des femmes en leurs compétences, le fonctionnement des réunions et des horaires, des tentatives de dissuasion et des réactions d'hostilité des collègues.

Comment tendre vers plus d'égalité dans la représentation syndicale ?

Les revendications féministes furent parfois ignorées par les organisations syndicales : « Le droit à la contraception, l'IVG, la mixité, la parité, le partage du travail domestique, toutes ces revendications montantes se sont heurtées à un certain moment à l'objection : c'est 'hors champ syndical, c'est privé' »⁵. Malgré ces constats, de nos jours, les organisations syndicales ne font plus l'impasse sur les thématiques relatives à l'égalité. De plus, des efforts sont parfois entrepris en vue de réduire le déficit de représentativité des femmes dans les instances de décision syndicales. Des mesures – qualifiées également d'**actions positives** - peuvent être prises en vue d'éliminer, de prévenir ou de compenser les désavantages résultant d'attitudes, des comportements et des structures existants. Parmi ces mesures, on peut citer à titre exemplatif :

éduquer les femmes à l'exercice de responsabilités syndicales par des formations ou des sensibilisations; régler le rythme et les temps en réunion en évitant notamment les réunions aux heures posant problèmes aux personnes ayant charge

³ Hacourt Bernard et Garcia Ada (1999), Le « Deuxième sexe du syndicalisme européen ». Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales. Etude de la littérature et enquête auprès des organisations affiliées à la CES, Groupe de Sociologie Wallonne associé à l'UCL.

⁴ Ardura Anita et Silvera Rachel (2001), L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales, Revue de l'IRES n°37, 25 pages.

⁵ Mouriaux René cité par Dumont Isabelle et Garcia Ada (2003), opcit, page 23.

de famille ; établir des quotas, des sièges réservés, une garantie de la proportionnalité ; réaliser des conférences femmes ; créer des comités femmes ou des départements femmes ; désigner des responsables en charge des questions d'égalité ; etc.

Malgré l'existence de ces mesures, certains ont souligné le cloisonnement voire la position subalterne occupée par les thématiques femmes au sein des revendications syndicales. La raison de cette faible prise en considération pourrait s'expliquer par le fait que la politique syndicale doit suivre une logique universelle, laquelle est à comprendre comme touchant les travailleurs au sens large et non en se concentrant sur des revendications qui ne sont propres qu'à une partie du public, ici en l'occurrence les femmes. Prendre en compte les intérêts des individus est acceptable pour autant qu'il s'agisse des intérêts du groupe. Mais la préoccupation des intérêts des femmes doit être écartée car il s'agit là d'intérêts particuliers. Or prendre en compte l'intérêt particulier semblerait favoriser la division. Le discours syndicaliste sur l'égalité vise à traiter tout le monde de la même façon, et aller dans le sens de la diversité des intérêts serait contraire au principe même de l'égalité⁶.

Enfin, certains formulent les interrogations suivantes au sujet des organismes syndicaux : *« Combien de temps encore vont-ils cloisonner à ce point leurs objectifs revendicatifs entre d'un côté les questions (de) femmes et de l'autre les questions d'emploi, de pouvoir d'achat ou encore d'acquis sociaux à défendre ? Quand feront-ils enfin de l'égalité entre les sexes au travail l'objet d'une vigilance constante et non un rituel annuel dont on ne se préoccupe vraiment qu'un certain 8 mars⁷ ? »*⁸.

Pour répondre au manque de réponse structurelle aux thématiques relatives à l'égalité, un processus particulier peut être mis en place et revêtir ainsi un rôle important. Ce processus est appelé **gender mainstreaming** et par cette notion anglophone, il faut entendre : *« l'intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation »*⁹.

Le *gender mainstreaming* peut constituer un enjeu de taille pour l'avenir du syndicalisme. En particulier, l'intégration de l'égalité dans l'action syndicale devrait (1) favoriser l'amélioration des conditions de vie et de travail d'une part importante de la population ; (2) être un élément décisif pour le renforcement du dialogue social ; (3) constituer une solution à la crise actuelle que connaît le milieu syndical observée dans certains pays¹⁰.

⁶ « As men's interests have been accepted as 'class interests' and women's interests dismissed as 'sectional interests', to promote women's concerns appears to be promoting disunity. At the same time the union discourse of equality promotes the notion of treating everyone the same ; any recognition of a diversity of interests would undermine this basic feature of trade unionism » in Munro Anne citée par Dumont Isabelle et Garcia Ada, *opcit.*, page 23.

⁷ Journée internationale de la femme décrétée par les Nations Unies depuis le 8 mars 1975

⁸ Fortino Sabine, *opcit.*, page 226.

⁹ Communication de la Commission COM(96)67 final du 21 février 1996.

¹⁰ Ravesloot Saskia (2002), *Le défi du mainstreaming pour le mouvement syndical*, Sophia 30.