



FÉMINISME ET SYNDICALISME

**Le recours au tribunal : une arme pour obtenir l'égalité salariale ? Pour une féminisation des équipes de direction syndicale A la CGT, le combat ne date pas d'hier Les souffrances de la femme « quota », l'exemple suisse Les syndicats représentent-ils et défendent-ils au mieux les femmes au travail ?**

**E**n France comme ailleurs, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent, et ce malgré une législation renforcée. Comment comprendre cette difficulté à faire appliquer la loi ? Un détour par le Royaume-Uni offre un éclairage passionnant sur les conditions qui ont poussé les syndicats à se saisir du tribunal pour faire valoir les droits de leurs adhérentes. Depuis les années 1970, les syndicats britanniques ont fait un usage offensif du droit pour obtenir une législation en matière d'égalité salariale et accompagner des plaintes de femmes en justice. Cette bonne volonté des syndicats à défendre les intérêts de leurs adhérentes n'est cependant pas le résultat d'une prise de conscience spontanée des militants syndicaux, mais le fruit d'une mobilisation active des femmes en interne et en externe du mouvement syndical. Qu'il s'agisse des grandes grèves ouvrières des années 1970, de l'action des féministes au sein des syndicats de cols blancs ou encore du rôle central de l'Equal Opportunity Commission pour faire évoluer le cadre juridique et former les militants syndicaux, ce sont les femmes qui ont poussé les syndicats à utiliser l'arme du droit. Elles ont parfois été soutenues dans leur combat par des hommes, souvent jeunes et politisés, conscients que l'égalité salariale était un combat légitime pour des syndicalistes en quête de justice sociale, mais plus encore un formidable levier de syndicalisation (et de défense des services

publics). Parfois contre l'avis de leur hiérarchie syndicale, mais avec l'appui des premières femmes responsables et d'avocats spécialisés, ces militants ont porté des plaintes individuelles et collectives devant les tribunaux. Ils ont obtenu des victoires retentissantes en faveur de femmes souvent peu qualifiées et ayant été discriminées toute leur carrière. Si ces procès ont été longs et coûteux, les employeurs se battant pied à pied pour maintenir un système de gestion stratifiée et sexuée de la main-d'œuvre, l'action de ces militants a permis de battre en brèche les stéréotypes associés au travail féminin et de combattre l'idéologie du « salaire d'appoint » des femmes. Surtout, cette mobilisation juridique a permis de révéler la nature profondément discriminatoire des accords de classification, lesquels entérinaient une sous-évaluation chronique des emplois féminisés et légitimaient l'octroi de primes de productivité négociées dans les années 1970, mais systématisées par la suite, pour les emplois masculins. Si cette mobilisation juridique a connu des variations, selon les périodes et les syndicats, et s'est surtout cantonnée aux grandes entreprises et au secteur public, elle questionne la capacité des syndicats à obtenir des avancées en matière d'égalité professionnelle par la voie de la négociation collective, pourtant identifiée comme le levier principal de mise en œuvre des législations antidiscriminatoires au Royaume-Uni

comme dans les autres pays européens. Confrontés à des employeurs qui n'hésitent pas à faire du chantage à l'emploi (la revalorisation des salaires des femmes ne pouvant se réaliser qu'en contrepartie d'une réduction des salaires des hommes ou des effectifs) et pris dans les tensions d'une base avec des intérêts potentiellement divergents, les militants syndicaux tendent à considérer les questions d'égalité professionnelle comme un enjeu secondaire et peinent à appréhender la nature systémique de la sous-valorisation du travail féminin. Or, si les syndicats se sont féminisés « par le haut » des structures et « par le bas » avec un nombre croissant d'adhérentes, les militantes se retrouvent rarement à la table des négociations collectives. On comprend dès lors pourquoi l'arme du droit peut sembler séduisante pour les adhérentes qui se sentent discriminées et les militantes qui tentent de représenter leurs intérêts.

Partant de mes recherches, ici sur la CGT, je dégagerai trois principaux leviers pour favoriser l'égalité en interne dans les syndicats. Le premier est une politique volontariste de féminisation des équipes de direction. Concrètement, il y a des temps forts à ne pas rater : congrès, création de bases syndicales, élections professionnelles, désignation de mandatées. Mais cela ne suffit pas. Il faut créer de bonnes conditions d'exercice de la responsabilité. Sinon, on place les

militantes dans des situations de souffrance au travail. L'activité syndicale étant difficile, complexe et parfois violente, il est important d'accompagner la prise de responsabilité via le parrainage à condition qu'il se démarque de la tutelle ou le marrainage. De plus, compte tenu de l'assignation domestique des femmes, le syndicat doit favoriser la disponibilité au militantisme et donc prendre en compte le conflit d'articulation entre vie publique et vie privée. Dans ce domaine, le temps est une ressource fondamentale (heures de délégation, détachement partiel, complet).

Le deuxième levier consiste à ouvrir des brèches dans le modèle dominant du militantisme masculin qui perdure (activité dévorante, dictature de l'urgence, héros désincarné). Pour cela, le syndicat doit faire en sorte que les femmes puissent s'approprier le travail militant, le mettre à leur main : laisser la possibilité de choisir leur degré d'investissement, accepter que cet investissement varie selon les périodes de la vie sans que ce soit stigmatisé, autoriser la souplesse dans la répartition et les horaires du travail militant. Le respect du droit syndical dans les entreprises est aussi une donnée essentielle.

Le troisième levier consiste à favoriser des liens de solidarité spécifiques entre les femmes, ce qui conduit à ré-introduire la notion de sororité, au-delà des controverses qui l'entourent dans le mouvement féministe. Mes recherches sur le syndicalisme et les luttes montrent que les femmes développent entre elles des relations particulières qui les aident pour faire face à leurs responsabilités, à un adversaire ou encore à un environnement hostile. La sororité est une façon de s'identifier à un « nous, les femmes » qui intègre les inégalités qui leur sont imposées. Elle passe par la prise en considération de la per-

sonne dans son ensemble et pas seulement de la militante. Elle met surtout en place un processus de validation et d'inclusion. Autant de facteurs qui renforcent la confiance que les femmes ont en elles et qui confortent leur puissance d'agir.

Quant aux limites des politiques formelles de mixité des structures syndicales, j'en soulignerai quatre. Tout d'abord, le fait que les différents échelons des organisations syndicales s'emparent diversement des décisions prises nationalement. Je pense par exemple à la charte interne pour l'égalité femmes-hommes adoptée par la CGT en 2007. Or, comment faire avancer l'égalité si les premiers dirigeants des unions départementales et des professions méconnaissent ces outils ou y adhèrent peu? Autre limite : augmenter le nombre des femmes ne signifie pas augmenter la conscience critique de la domination masculine. Il est crucial de promouvoir les convictions féministes au sein des syndicats. La troisième limite ne concerne pas que les syndicats car il s'agit des écarts entre les discours et les pratiques concrètes. Les réduire passe par une meilleure connaissance et le respect des statuts des syndicats, de la charte des élu-e-s et mandaté-e-s, de la qualité de la vie syndicale et, plus largement, de la démocratie syndicale. Enfin, la formation syndicale devrait davantage intégrer les analyses théoriques notamment sur les rapports de domination et le concept d'égalité, qui reste une boîte noire.

Les femmes au travail sont soumises à une double domination. Aux rapports sociaux de classe, se superposent les rapports sociaux de sexe. Au travail comme dans l'ensemble du champ public, les femmes ont longtemps été invisibles. Aujourd'hui encore, seuls 14 % des métiers sont mixtes, les femmes ne travaillent pas aux mêmes endroits que les hommes

et occupent 80 % des emplois à temps partiel. Cette situation se reproduit dans le syndicat, où, longtemps maintenues à la marge, les femmes sont souvent cantonnées à des tâches sexuées, secrétaires ou organisatrices, en appui des tâches nobles et politiques. La CGT est historiquement implantée dans l'industrie, plus faible dans le tertiaire, les femmes ne représentent que 35 % de nos adhérents (mais 45 % des nouveaux adhérents). Le combat des femmes dans la CGT ne date pas d'hier. La première bataille a été celle de la visibilité, c'est ce qui a conduit les militantes à s'organiser dans le cadre du secteur de la main-d'œuvre féminine CGT. Dans les années 1980, avec l'ouverture progressive de l'ensemble des métiers aux femmes et la mixité à l'école, c'est la question de la mixité qui s'est posée. Nous nous sommes progressivement dotés d'une commission Femmes mixité permettant à la fois une impulsion particulière sur la question de l'égalité et assurant la transversalité. Ainsi, nous nous attachons à traiter chaque question revendicative avec les « lunettes du genre », de façon à examiner systématiquement l'impact sur les femmes et les hommes de chaque réforme ou revendication. La CGT est une organisation mixte, l'enjeu est donc de convaincre femmes comme hommes que tou-te-s nous avons intérêt à l'égalité pour rassembler le salariat face au rapport de forces au patronat.

En 1999, la CGT a décidé d'instaurer une stricte parité dans ses instances confédérales, commission exécutive (60 membres) et bureau confédéral (10 membres). Cette mesure volontariste inédite dans le paysage syndical français a été déterminante, et est aujourd'hui solidement installée. En 2007, nous nous sommes dotés d'une charte pour l'égalité femmes-hommes, listant les engagements de la CGT et de ses organisations pour

l'égalité. Cette charte a été annexée à nos statuts lors de notre dernier congrès, en 2013. La marche pour l'égalité, à la CGT comme ailleurs, n'est pourtant pas un long fleuve tranquille, et de nombreuses difficultés demeurent. La parité dans les instances n'est toujours pas appliquée dans de nombreuses fédérations ou structures territoriales. Le sexisme sous forme de blague, de remarque ou de comportement est monnaie courante. Surtout, dès que les efforts s'arrêtent, le naturel revient au galop. L'expérience montre d'ailleurs que les organisations dans lesquelles la représentation des femmes n'est pas en correspondance avec le salariat ne sont pas en bonne santé, souvent repliées sur des débats de posture ou d'appareil. L'égalité femmes-hommes est une bataille quotidienne, qui doit conduire à repenser l'ensemble du mode de fonctionnement syndical.

En quelques années, le plus grand syndicat suisse Unia - est parvenu à atteindre un degré élevé de féminisation de ses instances et de son personnel politique alors même que près de 80 % de ses adhérent-e-s sont des hommes. Le syndicat est historiquement implanté dans des secteurs masculinisés, mais l'hémorragie des effectifs d'adhérent-e-s a rendu nécessaire de développer le secteur féminisé du tertiaire. Adossées au travail politique des « groupes femmes » en l'intérieur du syndicat, ces dynamiques ont rendu possible d'adopter et d'appliquer de manière relativement contraignante une politique volontariste de quotas. Les instances doivent toutes comporter entre 25 % (dans les régions) et 33 % (au niveau

national) de femmes et 50 % des nouvelles/nouveaux permanent-e-s doivent être des femmes. Le processus de professionnalisation du métier de syndicaliste a en parallèle rendu possible d'envisager différemment la figure du permanent. Auparavant, si le « syndicaliste typique » était un homme, travaillant à temps plein, dans le secteur de la production ou de la construction, aujourd'hui, la figure du permanent s'incarne aussi dans l'étudiant-e fraîchement diplômé-e et ouvre la possibilité de carrières féminines auparavant quasiment impensables. Ces processus intriqués ont ainsi permis en quelques années de féminiser tant les instances militantes que les permanent-e-s syndicaux-ales.

Toutefois, malgré l'élection récente d'une femme à la coprésidence et donc à la tête de cette fédération syndicale illustrant bien la féminisation en marche du syndicat, des mécanismes de division sexuée du travail restent présents. Les femmes continuent ainsi à être principalement assignées aux tâches administratives moins reconnues en termes de prestige et de salaire et à certains secteurs les plus féminisés et récents, souvent les moins valorisés dans l'organisation. Les postes clés de direction comme les responsables de région restent encore très largement monopolisés par les hommes (sur 14 régions, deux sont dirigées par des femmes et deux sont en coprésidence homme-femme). Au niveau du fonctionnement de l'organisation, pratiquement rien n'est fait pour adapter les structures et la culture syndicale : les modes d'organisation, l'exigence d'un engagement total pour le syn-

dicat et la difficulté de combiner ce travail avec d'autres sphères de vie rendent les carrières syndicales difficiles à investir pour les femmes. Derrière la féminisation du syndicat se cache ainsi une réalité moins brillante : fort roulement (« turnover ») du personnel féminin, surmenage (« burn-out »), stigmatisation de la femme « quota », sexisme, difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle marquent les carrières féminines à Unia. Lorsque des femmes s'engagent activement, elles peuvent être propulsées très vite dans des postes avec de multiples responsabilités, sans respecter les étapes nécessaires à l'apprentissage des activités syndicales. Au final, si les politiques volontaristes de féminisation ont permis de faire bouger les frontières des inégalités genrées au sein du syndicat, des effets pervers et de la souffrance au travail marquent les trajectoires féminines, la féminisation n'étant pas accompagnée d'un véritable changement de la culture organisationnelle androcentrée du syndicat (2).

(1) Militante au Syndicat des Services publics. (2) Cet article s'inscrit dans le cadre d'une recherche collective dirigée par Olivier Fillieule financée par le Fond national de la recherche scientifique en Suisse (PNR60). ■

*par Cécile Guillaume Sociologue, Université De Lille-I. Yannick Le Quentrec Sociologue, Université Toulouse Le Mirail. Vanessa Monney Assistante De Recherche Et D'enseignement En Sociologie Politique, Universités De Lausanne Et Paris-I. (1)*

