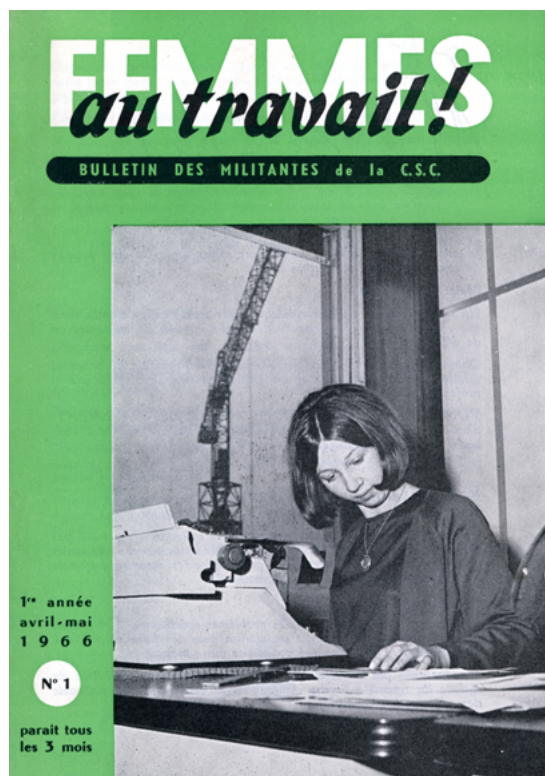




Le service syndical des femmes

En 1947, la CSC installe son service syndical des femmes (SSF)¹ et nomme une permanente de la Kristelijke arbeiders vrouwenbeweging (KAV), Maria Nagels, comme permanente nationale. En 1960, elle réunit pour la première fois une assemblée des militantes, la Commission consultative nationale pour les intérêts féminins. Présidée par le Président de la CSC, la commission adopte des recommandations qu'elle adresse au Bureau de la CSC, qui, approuvées, deviennent des priorités syndicales pour l'ensemble du mouvement syndical. En interface, la Commission de contact pour les intérêts féminins, qui réunit des permanentes femmes, des membres du Bureau national et du service d'étude, a pour mission de préparer les dossiers et propositions à débattre et à adopter. En 1964, les déléguées francophones réclament une organisation équivalente à ce qui existe pour la Flandre avec «une responsable nationale pour la Wallonie et des permanentes régionales, une page féminine dans *Au travail*, une version francophone de *Vrouwen aan de arbeid!*, la tenue des chroniques régulières à la radio, à la télévision, des réunions spécifiques féminines sur le plan régional et des journées d'étude»². En avril 1966, le bulletin *Femmes au travail* sort de presse et la responsable nationale francophone est nommée: Miette Pirard, permanente du secteur commerce à la CNE. Les deux responsables SSF sont cooptées au Bureau de la

Une de Femmes au travail!, bulletin des militantes de la CSC, n° 1, avril-mai 1966.



**Bureau de la Commission consultative nationale pour les intérêts féminins, (1968).
De gauche à droite :
Sarah Masselang,
Jef Houthuys et Miette Pirard.**
(CARHOP, coll. photos, n° 1332)

CSC. Présentes à ce poste stratégique, elles sont au courant de toutes les questions et peuvent défendre leurs positions quand les intérêts des travailleuses sont en jeu.

En novembre 1966, juste après les grèves des travailleuses liégeoises de la construction métallique (FN, ACEC-Herstal, Atelier Schreder), la CSC tient un congrès ordinaire consacré à « La femme dans le mouvement syndical ». Pour une fois, les délégué-e-s sont particulièrement nombreuses dans les délégations. Sara Masselang, responsable nationale depuis 1963, évoque, en introduction, les problèmes non résolus: la rémunération des travailleuses, et plus largement l'égalité dans la vie du travail. Elle précise: « L'égalité ne signifie pas l'identité à l'homme. La femme doit pouvoir participer à la vie du travail en tant que femme avec le respect pour sa nature propre. Si la maternité est une fonction sociale au service de la communauté,





elle ne peut en aucun cas nuire à l'appréciation de son travail»³. En ce qui concerne la question de la mère au foyer, elle plaide pour le libre choix entre le travail professionnel et le travail ménager, à l'abri de toute considération économique. La résolution votée à l'unanimité devient la ligne de conduite, non contraignante, de la CSC, pour développer une action syndicale spécialisée auprès des femmes et leur accorder une place dans les instances. L'onde de choc provoquée par la grève exemplaire des travailleuses de la FN a permis ces avancées.

**Manifestation des femmes
de la Fabrique nationale
d'armes (FN) aux portes
de l'usine, Herstal,
17 février 1966.**

(CARHOP, fonds *La Cité*, série photos)

Le Statut de la travailleuse (1968)

Le 5 octobre 1968, la CSC proclame le Statut de la travailleuse. Fruit d'un long travail de consultations et de débats avec les militantes mené par le SSF, le statut se décline en trois volets. Le premier, « La travailleuse est un travailleur à part entière », porte sur les inégalités qui existent dans la vie de travail. À côté de celles connues comme les rémunérations, il en existe d'autres moins visibles: le droit au travail dans des secteurs où les femmes ne sont pas encore admises, le licenciement en cas de mariage, le peu ou pas de promotion dans l'entreprise, l'inégalité dans la sécurité sociale, etc. Le second, « La travailleuse, une femme à part entière », demande la reconnaissance de la fonction sociale de la maternité avec, comme corollaires, la prise en charge par la collectivité des mesures de protection de la maternité qui pénalise les secteurs à forte densité de main-d'œuvre féminine, un aménagement dans l'organisation du travail (protection de la maternité, congés familiaux, réduction du temps de travail temporaire pour les « jeunes mères », possibilité de réadaptation professionnelle pour celles qui ont quitté momentanément le travail, etc. Enfin, le troisième volet aborde la démocratie, « La travailleuse est une citoyenne à part entière ». Une série de difficultés liées à la vie quotidienne repose entièrement sur les femmes qui attendent de la société des réponses, comme les équipements collectifs et autres services aux familles. La Commission consultative nationale pour les intérêts féminins l'approuve le 18 mai 1968 et le Bureau national de la CSC, le 28 mai, s'y déclare lié⁴.

Validé par un congrès et muni d'un programme, le service peut se déployer dans l'organisation en s'appuyant sur quelques permanentes et les peu nombreuses mandatées. Très actives, elles organisent des commissions Femmes dans presque toutes les fédérations et centrales, préparent des cycles de formation

pour sensibiliser les travailleuses à l'action syndicale. Les week-ends des militantes et des mandatées, organisés chaque année, à Ter-Nood⁵, les enthousiasment. *Femmes au travail* y publie leurs témoignages.

La bataille pour l'égalité salariale

Le statut se décline en autant de thèmes d'année qui mobilisent les permanentes et militantes. Tout ce travail en amont prépare une position à adopter lors d'une Commission nationale. Ce sera l'égalité de salaire, l'égalité de traitement, l'accès à toutes les formations professionnelles et à tous les métiers, l'amélioration des chances et le développement de la formation des travailleuses pour promouvoir un travail de qualité, etc., en lien direct avec la politique d'égalité des chances menée au niveau de l'Europe.

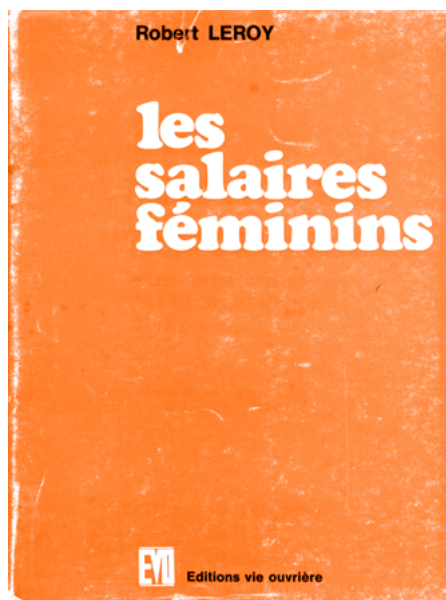
Sous la pression d'un groupe du travail informel sur l'emploi des femmes, installé au sein de la Direction générale à l'emploi, aux relations industrielles et aux affaires sociales (DGV) de la Commission européenne et qui ébauche les premières propositions de directives sur l'égalité entre les femmes et les hommes⁶, le Conseil européen promulgue des instruments juridiques (directives) et mobilise des fonds (Fonds social européen) en vue de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale⁷, l'égalité de traitement pour l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail⁸ et de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale⁹. La première est retranscrite dans la convention collective (CCT) n° 25 du 15 octobre 1975, portant sur l'égalité des rémunérations, adoptée au Conseil national du travail dans le cadre de l'Année internationale de la femme. Vu le peu

d'impact positif sur l'égalité salariale de cette CCT n° 25, les femmes de la CSC plaident pour inscrire la nouvelle directive de 1977 dans une loi à portée générale: ce sera le titre V de la loi

du 4 août 1978 de réorientation économique. La troisième directive sur l'égalité dans la sécurité sociale aboutira à la nécessité de revendiquer l'individualisation des droits sociaux¹⁰.



L'inégalité salariale est la règle



Page de couverture de:
LEROY R., *Les salaires féminins. Les mille formes de la discrimination. Recherche menée à la demande du bureau de la CSC, Bruxelles, Vie ouvrière, 1976, 108 p.*

À la Commission nationale de 1972, les militantes questionnent: où en sommes-nous dans la mise en œuvre de l'égalité salariale? L'équipe universitaire du professeur Robert Leroy (UCL, aujourd'hui UCLouvain) est chargée de mener une enquête quantitative et qualitative sur les salaires féminins réels, payés par les entreprises. Les conclusions sont claires: l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes est la règle générale dans les barèmes, les descriptions de fonctions, l'accès à des grades supérieurs, etc. Présentée en Bureau de la CSC, l'étude ne passe pas auprès des dirigeants des centrales, habilités à négocier les salaires, ils contestent ces résultats. Et pourtant, insiste le chercheur, c'est la réalité. Après plusieurs réunions d'explications, la CSC accepte de la publier. Ce sera *Les salaires féminins*¹¹. Comme l'inégalité salariale se répercute dans toutes les branches de la sécurité sociale, les femmes de la CSC revendiquent en même temps que l'égalité salariale, la révision de la législation dans la sécurité sociale pour supprimer toutes les discriminations.

Un volet essentiel du statut de 1968 porte sur la protection de la maternité, la conciliation vie professionnelle-vie familiale et le partage des tâches entre les jeunes parents. Cela suppose une amélioration des droits des travailleuses et de la protection de la travailleuse enceinte : réglementation du travail, protection de son revenu en cas d'écartement, salaire mensuel garanti en cas d'accouchement relevant de l'assurance maladie-invalidité (AMI) et l'augmentation des congés pour motifs familiaux, etc., mais aussi un changement des mentalités. Concrètement, cela passe par un

investissement dans des services collectifs qui répondent à leurs besoins (crèches, garderies, aides familiales, etc.). Ce dernier point fait l'objet d'un combat exemplaire, mené conjointement par les permanentes de la CSC et de la FGTB, lequel aboutit à la création en 1974 du Fonds des équipements et services collectifs (FESC) au sein de l'Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS). Pendant toutes ces années, un autre dossier reste pendant : l'accès pour le personnel domestique, à une couverture sociale et au statut de salarié·e·s.



Le FESC, un combat féminin en front commun syndical

Fin 1960, l'ONAFTS annonce un boni d'un milliard de francs et sans doute davantage les années suivantes : il y a plus de cotisations (travail des femmes) qui sont versées et les dépenses restent identiques. Les femmes de la CSC et de la FGTB exigent qu'une partie de ce montant soit consacrée à la garde d'enfants et aux aides familiales, vu l'urgence des besoins des travailleuses. Les négociations sont très difficiles. Certains à la CSC défendent encore l'allocation de la mère au foyer, mais ni la FGTB, ni la CGSLB, ne soutiennent cette position. Les femmes de la FGTB demandent des crèches organisées par les autorités locales, mais Louis Dereau, secrétaire national et mandataire de la CSC à l'ONAFTS, refuse que des cotisations des salarié·e·s soutiennent des projets qui, du fait de leur accès universel, sont de la responsabilité des pouvoirs publics. Les femmes CSC souhaitent, avec Vie féminine, des crèches de proximité et de petites tailles pour des zones semi-urbaines. Ce système permettrait aussi aux femmes qui le désirent, de devenir, après formation, des accueillantes à domicile. Après moults tergiversations, les responsables des femmes de la CSC et de la FGTB se concertent et proposent la création d'un organe géré paritairement qui subventionnera des projets d'équipements collectifs et l'aide aux familles (crèches, gardienne d'enfants, aides familiales). Cette position commune débloque le dossier. Par la suite, les lois de réformes institutionnelles des 8 et 9 août 1980 transfèrent le secteur de la petite enfance aux Communautés qui, après la 6^e réforme de l'État en 2014, héritent des compétences, des missions et des budgets du Fonds d'équipements et de services collectifs (FESC).

La bataille pour l'égalité dans l'assurance chômage

La différence sexuée dans les allocations de chômage et les discriminations dans la réglementation sont un cheval de bataille des années 1970 et 1980. La plainte introduite par la FGTB de Charleroi pour discrimination entre le montant des allocations octroyé à une jeune fille et à un jeune homme dans les mêmes conditions d'âge et de situation, communément appelée l'affaire « Christiane Mertens », plaidée par la juriste Éliane Vogel-Polsky¹², donne lieu à une décision de la Cour européenne de justice qui enjoint à la Belgique de changer son mode de calcul des allocations de chômage jugé discriminatoire. La CSC de Ciney-Dinant qui a également déposé plainte pour discrimination, obtiendra gain de cause, ce qui est salué par *Au travail*: « L'égalisation de chômage entre hommes et femmes, la CSC gagne à Namur »¹³. Début des années 1970, le ministre de l'Emploi et du Travail, le socialiste Louis Major, opte pour un mode de calcul de l'allocation à 60% du salaire perdu avec un plafond maximum¹⁴ et pour deux statuts sans distinction de sexe: isolé-e et chef de ménage. Les chômeuses y perdent par rapport au système de forfaits. L'inégalité salariale devient doublement discriminante. Pour les militantes CSC, il faut l'égalité des salaires, harmoniser la notion de « chef de famille » et préciser ce qu'on entend par « charges familiales » dans les différents régimes de la sécurité sociale.

Interpellé par les militantes dès 1975, le SSF organise des groupes spécifiques de chômeuses ainsi qu'un groupe de travail interne « chômeuses », lance une campagne contre les stéréotypes « Stop à la chasse aux sorcières »¹⁵ et des formations spécifiques pour travailleuses sans emploi. Le 8 mai 1979, Miette Pirard, permanente nationale pour les francophones, interpelle sur la place et les droits des sans-emplois dans la CSC. Ce sont des affiliées comme les autres et pas uniquement des numéros administratifs et des dossiers « chômage »¹⁶. Le Bureau de la CSC

désigne un groupe de travail chargé d'étudier l'animation des sans-emplois et examine, le 19 juillet 1980, une proposition de restructuration du SSF. Les échanges traduisent un certain malaise devant l'ampleur que prend le service: « Nous faisons des réserves, l'activité pour les chômeurs ne peut pas devenir un monopole du SSF, la conception à ce sujet n'est pas la même chez les femmes que chez les hommes, on crée aussi un syndicalisme parallèle ». « Ce danger existe », répond le Président, « mais il faut y remédier par la cohésion et la coordination. Le développement des services spécifiques a été bénéfique à la CSC »¹⁷.

En novembre 1980, le gouvernement Eyskens réforme l'assurance chômage et introduit le statut « cohabitant-e », ce qui réduit fortement le montant et les droits des chômeuses. En novembre 1980, les Femmes CSC, avec d'autres organisations féminines et féministes, se mobilisent contre cette atteinte aux droits des chômeuses. Elles n'en désarmeront pas par la suite.

Les Femmes CSC refusent d'être une variable d'ajustement des plans d'économie décidés par les gouvernements successifs. Elles lancent des pétitions, manifestent et mènent des actions parfois spectaculaires, comme ce 30 mars 1984 où certaines d'entre elles s'enchaînent aux grilles du Parlement et revendiquent l'indépendance financière et le droit au travail.

En 1986, Vie féminine, les Femmes CSC et la Jeunesse ouvrière chrétienne féminine (JOCF) prennent position contre les mesures prises par le gouvernement Martens VI lors du conclave budgétaire à Val-Duchesse. Elles revendiquent la suppression de l'article 143, qui réduit la durée du « chômage anormalement long » susceptible d'engendrer l'exclusion, et « soulignent le danger en matière d'égalité que représente l'évolution de la sécurité sociale qui tend à diminuer les droits directs au profit des droits dérivés »¹⁸. Au colloque sur la sécurité sociale et l'individualisation des droits organisé par l'Université des



Manifestation des femmes CSC devant le Parlement, Bruxelles, 25 mai 1984.

(CARHOP, fonds CSC – service Presse)

femmes en 1987, Anne-Françoise Theunissen, responsable du SSF depuis 1983, reconnaît que la CSC poursuit en sécurité sociale, deux axes, l'un juridique portant sur l'égalité des droits individuels, et l'autre sociologique, pour atteindre une réelle politique familiale sociale, mais, précise-t-elle, la CSC ne cautionne ni la diminution des allocations des cohabitant·e·s ni le caractère discriminatoire de l'article 143 (exclusion des cohabitant·e·s pour chômage de longue durée). «Le service syndical des femmes rencontre le souci de la CSC en matière de politique familiale sociale, mais cherche à faire valoir une autre manière de traiter ce problème»¹⁹. Les femmes de la CSC insistent sur la défense et la valorisation des droits directs des travailleuses, quelle que soit leur situation conjugale et familiale «Cette position n'est pas toujours confortable [...], mais tout le mouvement ouvrier sait que la limitation et la détérioration des droits directs est la porte ouverte à l'assistance et cela, il n'en veut d'aucune façon»²⁰.



Anne-Françoise Theunissen, responsable nationale des Femmes CSC de 1983 à 1997.

(CARHOP, fonds CSC – service Presse)

La place des militantes dans la CSC

Pour les responsables et les militantes, gagner en visibilité dans l'organisation syndicale reste un objectif à atteindre. Lors des élections sociales, la mobilisation est totale : il faut des candidates « valables » aux places éligibles tant au conseil d'entreprise (CE), au comité de sécurité et d'hygiène (CSH) et dans les délégations syndicales. Il faut persuader, convaincre et mobiliser. À partir de 1970, les supports de campagne, la presse se mettent au féminin, mais les résultats ne suivent pas vraiment. En 1983, un tiers des élus est une élue (34,4%) soit 26,8% pour le secteur marchand et 63,8% dans le non marchand. Le nombre de femmes élues est légèrement supérieur en 1983 qu'en 1979. La CSC conserve toujours la majorité des sièges féminins : 59,7% des sièges femmes des CE et 52,9% dans les CSH, mais cette augmentation n'est pas représentative de la croissance des femmes dans l'emploi global²¹.

En interne, le SSF dénonce aussi le manque de femmes dans l'appareil et les structures syndicales. Les permanentes du SSF observent avec humour que les femmes embauchées à la CSC sont soit permanentes-femmes, soit dactylographes. La CSC fonctionne sur un mode de démocratie représentative. L'absence de militantes dans les sections locales ou d'entreprise, qui s'explique par la double journée, et le système de cooptation, se répercutent immédiatement dans les instances intermédiaires et dans l'attribution des mandats au congrès ou au Comité national, mais Miette Pirard relative : « On dit souvent », commente-elle dans un article paru en 1976, « que la participation des femmes à la vie syndicale est faible : c'est une idée à l'emporte-pièce qui demande des nuances. Les femmes participent plus à la vie syndicale qu'elles ne le font à la vie politique, mais cette participation n'est pas également



Affiche électorale, 1983.
(CARHOP, coll. affiches, n° 882)

répartie à tous les niveaux des organisations syndicales. Les structures syndicales se prêtent mal à la participation de certains groupes (femmes, jeunes, immigrés), mais les structures n'expliquent pas tout. Il faut tenir compte des mentalités. Jusqu'à présent, le syndicat a été considéré comme une "affaire d'hommes", tout comme le travail lui-même. À présent les choses changent et c'est une nouvelle chance qui s'offre, non seulement aux femmes, mais à toute l'organisation syndicale»²².

En 1976, la Commission consultative revendique une politique d'intégration des femmes dans l'organisation syndicale. Ne voyant rien venir, la Commission du 17 novembre 1978 remet ce point à l'ordre du jour. Le service féminin dépose une note « Les travailleuses et la CSC » qui devient une base de réflexion. Trois volets sont abordés : la situation des femmes dans le monde du travail et dans le syndicat, les causes de l'absence des travailleuses dans les structures de pouvoir de l'organisation et les propositions à élaborer, au sein du mouvement syndical, et, de manière plus large, la réforme des mentalités. Débute une large consultation.²³ Le XXVII^e Congrès de la CSC d'avril 1980 prend attitude. Dès l'ouverture, le secrétaire général, Robert D'Hondt, précise : « En ce qui concerne les femmes, je souhaiterais tout particulièrement attirer l'attention du congrès sur l'effort qui reste à faire dans le mouvement syndical pour donner aux femmes la place qui leur revient. Celles-ci représentent plus d'un tiers de nos effectifs. Elles ont accentué leur présence au niveau des délégations et des élus. Ainsi elles permettent à la CSC de progresser. D'autre part, elles ne se retrouvent pas aux différents échelons du mouvement où les responsabilités s'exercent. Elles n'ont pas encore la place proportionnelle qui normalement devrait leur revenir. [...] En tant que syndicalistes, nous devons reconnaître la nécessité de travailler davantage avec les femmes, pour la syndicalisation, pour la défense de leurs droits, qui sont d'ailleurs les droits de tous les travailleurs. Elles sont et font partie de la classe des travailleurs. »²⁴ La résolution préparée par le SSF, « La commission consultative nationale féminine de 1980 présente des conclusions pour le développement de l'action syndicale auprès des travailleuses au bureau de la CSC et un débat sera organisé à un comité élargi », est adoptée avec un amendement introduit en séance par une militante : « Où les travailleuses seront représentées au minimum par un quart de participants ? »²⁵

Interlude : la fête de La Cité (11 octobre 1980)

Aux fêtes du journal *La Cité* à Liège, dans une tente un peu à l'écart, les militantes CSC se retrouvent. Le Groupe GAM interprète les chants de luttes des femmes, composés pendant les occupations d'usines. Le ton est à la détente et à l'humour. « Il y a du pain sur la planche, car les problèmes que rencontrent les femmes à tous les niveaux de notre société sont multiples. Ils se traduisent aussi sur le plan syndical comme ailleurs. Il y aura des choses à dire. Ne cherchez pas une relation entre le fait que nous sommes dans une tente mal éclairée et notre position dans l'organisation syndicale, ne la cherchez pas, elle existe [...] Il ne suffit pas de dire de manière formaliste que les femmes doivent se présenter aux divers mandats syndicaux pour être élues »²⁶.

Logo du Balai libéré, s.d.
(CARHOP, fonds Luc Roussel)



Les militantes caricaturent dans des saynètes les attitudes des dirigeants d'entreprise, de leur conjoint et de certains militants syndicaux. Elles rappellent combien les femmes se sont mobilisées pour sauvegarder leur emploi: le Balai libéré, Daphica à Ère, la coopérative l'Espérance, ex Salik.²⁷ « Cette assemblée est une belle réussite », commente Miette Pirard au Bureau, le 14 octobre 1980.

Garantir la représentation des femmes

Le document « La CSC et les travailleuses » ne passe pas facilement, surtout les points concernant les quotas de participation proportionnels au nombre d'affilié-e-s, fixés par voie statutaire, et le droit d'expression spécifique du groupe des femmes comme tel dans les instances statutaires des centrales, des fédérations et de la Confédération. Après plus de quatre ans de discussion, la note est adoptée au Comité national extraordinaire élargi du 6 avril 1982 à l'unanimité avec un principe de quota obligatoire. Il est coulé dans les statuts lors de leur révision en 1984. Désormais, les deux responsables nationales ont un mandat de droit au Bureau national. La commission de contact se

mue en organe de vigilance chargé de faire rapport sur l'intégration des femmes dans l'organisation syndicale. En ce qui concerne les embauches à la CSC, à compétence égale, priorité sera donnée à des candidates. Désormais, la Commission nationale du SSF, composée des permanentes, chargées de l'animation syndicale des femmes, s'ouvre aux permanentes qui ont d'autres responsabilités. Un premier bilan est fait en février 1985. En moyenne, un tiers des fédérations respecte l'objectif de 15% de femmes dans les instances statutaires. Les autres l'atteignent à certains niveaux et pas à d'autres ou pas du tout.

Du côté des centrales, très peu respectent la représentation à la proportionnelle de leur nombre d'affilié-e-s ce qui entraîne de fait, une sous-représentation des travailleuses au Conseil général et au Congrès avec 48 femmes pour 580 mandats (fédérations et centrales) soit 8,2%. Dans le personnel des centrales: elles sont 19 permanentes sur 317 (6%), 173 administratives (67%). Quatre temporaires sur dix sont des femmes (40%). Dans les fédérations, les permanentes représentent 14%, les employées 34,9%, les temporaires 60%, mais, signe d'espoir, les remplacements et les nouvelles fonctions favorisent l'embauche de femmes.²⁸

Construire un réseau Femmes

La Commission du travail des femmes (1975)

À l'occasion de l'Année internationale de la femme en 1975, le gouvernement Tindemans II installe, au sein du Conseil national du travail, la Commission du travail des femmes²⁹. Elle a pour mission de rendre des avis aux gouvernements sur la politique d'égalité à mener et peut, de sa

propre initiative, faire des recommandations. La CSC a trois mandats, dont un au Bureau. C'est un investissement important. La Commission du travail est très active. Elle commandite des études, organise des forums, sensibilise et mène des projets pilotes sur l'égalité salariale ou sur la promotion des femmes dans toutes les fonctions. Ses avis largement diffusés comme les annonces d'emploi sexuées, les critères

physiques de recrutement, la protection de la maternité, les conséquences du travail à temps partiel en matière de sécurité sociale, l'interdiction du travail de nuit des femmes, etc., sont autant d'outils pour faire de la contagion culturelle dans tous les milieux, y compris syndical. Par les contacts qu'il permet, il rend possible la création d'un réseau « femmes » qui oppose, dans les années 1980, un front de riposte aux mesures de crise des gouvernements successifs.

Les 11 novembre: la Journée des femmes

Le 11 novembre 1972, se tient au Passage 44 à Bruxelles, la première Journée des femmes: le jour F comme Femmes, féminités, fécondités ou de V-dag, comme Vrouwen, Vrijheid, Verzet, Vruchtbaarheid³⁰. Plus de 8 000 femmes se retrouvent dans une ambiance de fête, dénonçant le patriarcat et le maintien des femmes dans un statut inférieur. Le droit à l'avortement et à une sexualité librement consentie est revendiqué de manière forte et publique. Cet événement marque le départ du renouveau du féminisme en Belgique³¹. Des observatrices, les permanentes et militantes CSC présentes ont conscience qu'elles participent à un moment fondateur, vu le nombre de participantes et la parole libérée. Le 11 novembre devient la Journée nationale des femmes.

L'organisation de la 10^e Journée des femmes qui se déroule à Charleroi en 1981 est prise en charge par les Femmes CSC, la Commission des travailleuses de la FGTV, Vie féminine et les Femmes prévoyantes socialistes ainsi que des groupes de femmes politiques. Si les militantes syndicales participent en nombre, les féministes de la première heure s'en détournent et organisent de leur côté leur journée des femmes³². Les thèmes sont le droit au travail, le droit aux allocations de chômage et l'indépendance économique. L'ambiance n'est pas à la fête. Une colère sourde se manifeste lors des diverses interventions et prises de paroles. Avec

Affiche annonçant la 10^e journée des femmes contre la crise à Charleroi le 11 novembre 1981.

(CARHOP, coll. affiches, n° 151)



des sketches, les femmes disent leur quotidien et rejettent l'apartheid dans lequel le patronat et les gouvernements les enferment. Elles rappellent qu'elles ne sont pas passives. Les luttes sociales témoignent de leur capacité d'agir (Concord Lighting à Gosselies, Véritas, la Clinique Notre Dame, etc.). Elles soulignent que se mobiliser un jour, c'est bien, mais le syndicat doit prendre le relais pour défendre les droits des femmes.

Femmes contre la crise: opposer un front de résistance

À l'occasion de la Journée internationale des femmes du 8 mars 1980, la coordination des groupes féministes-socialistes flamands organise une conférence sur le thème « Que faisons-nous des revendications des femmes ? ». Elles constatent qu'il existe un socle de revendications sur lequel les mouvements de femmes et les militantes des organisations sociales peuvent se rejoindre et mener des actions communes. Créé en juin 1980, le front *De linkse vrouwen eenheid (LVE)* lance un appel à une manifestation nationale « *Vrouwen tegen de crisis-Femmes contre la crise* » pour le 7 mars 1981, qui a, comme revendications, le droit au travail, la réduction du temps de travail, l'égalité dans la sécurité sociale, mais aussi la contraception libre et gratuite, l'avortement hors du Code pénal³³.

Le Front s'élargit à la Wallonie et à Bruxelles et devient la Coordination nationale des femmes contre la crise. Des militantes de la CSC y participent en leur nom personnel. Le contexte politique tendu et les menaces qui planent sur les chômeuses renforcent ce sentiment d'urgence d'une mobilisation nationale. Les deux responsables du SSF négocient pour supprimer la référence à l'avortement, préalable exigé par le Bureau de la CSC pour participer à cette mobilisation, mais sans obtenir gain de cause. Les femmes de la CSC se retirent, mais les ponts ne



Affiche annonçant
la manifestation des femmes
contre la crise à Bruxelles
le 6 mars 1982.

(CARHOP, coll. affiches, n° 526)



**Manifestation des femmes
contre la crise, Bruxelles,
5 mars 1983.**

(CARHOP, coll. photos, n° 2191)

sont pas rompus: « Le bout de chemin que nous avons fait ensemble est trop important pour que nous n'espérions pas pouvoir le continuer à une autre occasion! »³⁴.

Le 7 mars 1981, les militantes de la CSC de Liège, lassées de ces attermoissements, défilent avec les quelque 10 000 participant-e-s. À la fin de la manifestation, elles s'invitent, avec leurs calicots, au Palais des congrès à Bruxelles où la CSC tient son congrès extraordinaire sur l'emploi, non sans susciter quelques remous³⁵. Cette mobilisation n'est qu'un début. Pour unir les forces du mouvement ouvrier et celles des organisations féministes et féminines, la priorité est désormais mise sur l'indépendance économique des femmes, les droits individuels et le droit au travail. Les Femmes CSC participent aux préparations et la CSC, sans grand enthousiasme, appelle à se mobiliser. Les femmes défilent en mars 1982, mars 1983, mars 1984, avec chaque fois, la participation des Femmes CSC. En 1985 et 1987, la Coordination opte pour une formule de meeting à la salle de la Madeleine ou au Botanique.

Le Comité de liaison et de solidarité

Le 17 novembre 1980, le gouvernement Martens IV convoque une Conférence nationale du travail chargée d'examiner entre autres les problèmes de l'emploi. « D'une manière générale », constate Simone Lambert dans *L'Année sociale 1980*³⁶, « les travaux se déroulent dans la discrétion la plus totale. Parmi les rares informations qui filtrent des discussions, les propositions relatives à la réglementation du chômage suscitent une certaine inquiétude chez les jeunes et chez les femmes ». Au Bureau de la CSC, qui examine le projet, Miette Pirard comprend que les mesures prévues en matière d'allocation de chômage pour les non-chefs de ménage sont en passe d'être acceptées par tous les interlocuteurs sociaux. Elle déclare ne pas vouloir dans ces conditions, participer aux

négociations³⁷: « Les mesures annoncées par le gouvernement à la Conférence extraordinaire du travail vont se répercuter le plus durement sur les chômeurs et, parmi les chômeurs, principalement sur les femmes. [...] Étant à la CSC, la porte-parole et des comités de chômeurs et des commissions de femmes travailleuses, je ne pouvais, par ma présence, cautionner les propositions du ministre De Wulf »³⁸. En deux jours, une manifestation « spontanée » rassemble plus de 300 femmes, Francophones et Flamandes, le vendredi 21 novembre après-midi, devant les grilles du palais d'Egmont. Elles dénoncent cette réforme qui vise à sabrer dans les allocations de chômage des neuf dixièmes des 200 000 femmes qui ne sont pas chefs de ménage, actuellement sans emploi³⁹. Le ministre de l'Emploi et du Travail, le socialiste Roger De Wulf, accepte de recevoir une délégation et assouplit la discrimination contre les chômeuses mariées⁴⁰. Des actions se poursuivent devant les bureaux de pointage à La Louvière, à Bruxelles.⁴¹

« Le ministre R. De Wulf a réussi une gageure », commente l'historienne Hedwige Peemans-Poullet, « celle de rassembler contre ses propositions, toutes les femmes organisées. Celles des deux grandes organisations syndicales, des mouvements féminins et féministes, de presque tous les partis politiques francophones. C'est une première dans l'histoire: désormais qu'elles soient politiquement de tendance de gauche ou de droite, les femmes n'admettent en tout cas plus les discriminations entre hommes et femmes »⁴².

Unies dans cette dynamique d'opposition aux mesures gouvernementales, des représentantes des groupes de femmes politiques (excepté le Parti réformateur libéral - PRL) et des organisations syndicales (Femmes CSC, Femmes FGTB), des organisations de femmes (Vie féminine) et des féministes se retrouvent le lundi 24 novembre 1980 et fondent un Comité de liaison des groupes francophones ou Comité de liaison et de solidarité⁴³. Répondant à

l'invitation du ministre De Wulf qui se demande en quoi sa réforme est discriminatoire, le Comité de liaison prépare sa délégation⁴⁴ et publie un *Mémoire des juristes contre les mesures gouvernementales projetées en matière de chômage*.⁴⁵ Le Comité de liaison se veut un groupe de pression. Il organise le 14 février 1981, à la Maison des jeunes de Forest, un FOR[UM] FEMMES, donnant la parole aux chômeuses affiliées à la FGTB et à la CSC pour témoigner de leur situation. Son objectif est de rédiger un « livre blanc » des chômeuses, de lancer une pétition et d'organiser un Bureau des plaintes, qui, dès 1983, porte sur toutes les formes des inégalités vécues par les femmes à titre individuel ou des groupes qui se sentent lésés dans leur droit à l'égalité⁴⁶.

Le Comité de liaison des femmes accompagne la plainte pour licenciement abusif des treize travailleuses de Bekaert-Cockerill, licenciées en 1982 suite à leur refus d'accepter le temps de travail réduit uniquement pour les femmes non-chefs de ménage, et prépare les arguments de la défense. Le tribunal du travail ne retiendra que le licenciement abusif, mais non la discrimination. Ce soutien « extérieur » est mal vécu par les centrales syndicales concernées. Le permanent de la Centrale chrétienne des métallurgistes de Belgique (CCMB) publie dans *Au travail*, un appel à « ne pas se tromper d'adversaire »⁴⁷.

Le 1^{er} décembre 1982, le Comité de liaison et les treize femmes licenciées annoncent à la presse le dépôt d'une plainte contre le gouvernement belge auprès du commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Insertion, Ivor Richard, ce qui sera fait conjointement avec le Vrouwen overleg komitee (VOK)⁴⁸ le 23

décembre, mais la plainte est jugée non recevable. L'affaire Bekaert-Cockerill fait l'objet d'une interpellation au Parlement par Miet Smet (CVP) et Léona Detiège (SP) qui évoquent la discrimination directe et, par la suite, indirecte, contraire à la loi sur l'égalité de traitement du 4 août 1978.⁴⁹ Accompagnée par les députés européens, les socialistes Ernest Glinne et Anne-Marie Lizin, deux travailleuses de Bekaert se rendent à Strasbourg où elles déposent une pétition au Parlement le 11 janvier 1983. Le même jour, à l'initiative du Conseil national des femmes belges, les 13 travailleuses licenciées sont élues « Femmes de l'année » par la Commission de la presse « pour leur courage et leur ténacité dans un combat difficile en faveur de l'égalité des droits entre hommes et femmes au travail »⁵⁰.

Le 29 janvier 1983, les comités de soutien organisent une soirée de solidarité. À cette occasion, Marguerite Staquet, une des 13 ouvrières licenciées, prend la parole: « Aujourd'hui, plusieurs plaintes ont été déposées au Parlement européen à Bruxelles, une pétition est déposée à Strasbourg, une plainte auprès du gouvernement belge, toutes basées sur la discrimination sexiste... Nous restons prêtes à agir si besoin est. Nous ne baisserons pas les bras, nous n'en avons pas le droit, pour nous et toutes les discriminations à venir »⁵¹. Le 11 février 1983, le magazine *À suivre* de la RTBF consacre une séquence à l'affaire Bekaert-Cockerill. Le 5 mars 1983, elles sont en tête du cortège de la manifestation « Femmes contre la crise ». Le 30 novembre 1984, *Info CSC* titre « Les femmes de Bekaert-Cockerill ont gagné leur combat juridique, mais elles ont perdu leur poste de travail et ne seront jamais réintégrées dans l'emploi »⁵².



1982 : la grève des travailleuses de Bekaert-Cockerill, contre le temps partiel imposé⁵³

Le 18 août 1982, 275 travailleurs et travailleuses de Bekaert-Cockerill partent en grève pour sauver l'emploi et l'outil à Fontaine l'Évêque (Hainaut). En octobre 1982, lors de la conciliation, la direction propose trois alternatives : le passage à 36 heures pour tous avec perte de salaire, le licenciement de 13 personnes ou le passage à temps partiel pour les femmes non-chefs de ménage. Pour les délégués (tous hommes), la dernière solution est la bonne et cette proposition est soumise au vote de l'assemblée des travailleurs et travailleuses : 120 voix pour, 60 voix contre (dont toutes les femmes) et 40 abstentions. La convention précise que : « Toutes les femmes non-chefs de ménage (28 personnes) assureront des prestations sous contrat de travail à temps partiel ». Ce texte est contraire à la loi sur l'égalité de traitement. Les ouvrières demandent une conciliation, mais elles ne sont pas invitées. Quand elles arrivent à l'usine pour participer à l'assemblée syndicale, le 24 novembre 1982, elles constatent que le temps partiel est supprimé. 13 femmes sont licenciées. Débute alors un combat qui rencontre un large écho dans l'opinion publique, et se poursuit sur le plan juridique. Pressées par leurs commissions féminines respectives, la FGTB de Charleroi et la CSC prennent en charge la défense des travailleuses pour licenciement abusif. La question est évoquée au Bureau de la CSC et le SSF lance une pétition pour le respect de la loi sur l'égalité de traitement de 1978 tandis que la Commission consultative des femmes de la CSC du 2 décembre 1982 adopte une motion de protestation contre les pratiques discriminatoires envers les femmes.

Le conflit des ouvrières de Bekaert est un conflit à multiples facettes. C'est la première fois que le statut « non-chef de ménage » est utilisé dans une convention d'entreprise. Insidieusement, il introduit la notion de « besoin » de travailler en lieu et place au « droit » au travail. Les travailleuses proposent des alternatives qui sont dans l'air du temps : partage du travail entre tous, roulement, réduction collective du temps de travail. Dans ce dossier, la rupture de solidarité vient des hommes qui ont privilégié leur emploi contre celui des femmes, jugé moins important. Ce conflit se solde par une demi-victoire au niveau juridique, au niveau

moral et symbolique. Elles seront indemnisées (six mois), mais *in fine*, 13 travailleuses perdent leur emploi. Le conflit de Bekaert-Cockerill dans ces années 1980 est révélateur de la permanence des vieux réflexes machistes qui considèrent le travail des femmes comme secondaire et le salaire féminin comme un revenu d'appoint.

Pendant ces années 1980, le SSF évolue. La première journée des militantes wallonnes et bruxelloises se déroule à l'Arsenal à Namur, 4 juin 1983, autour du thème « Militer sur tous les fronts » avec en concert, Irène Kaufer, militante

féministe, qui crée pour l'occasion la chanson des Femmes CSC, et un spectacle de Yolande Moreau, comédienne belge. L'assemblée du 8 juin 1984 traite de l'égalité: une autre façon de promouvoir l'égalité! qui donne lieu à une très belle campagne «J'étudie d'égale à égale, je travaille d'égale à égale, je vis d'égale à égale» et le 10 mai 1985, l'assemblée des femmes traite de la question du temps: quelle flexibilité et pour qui?

**Rencontre des Femmes CSC,
Namur, 4 juin 1983.**

(CARHOP, fonds CSC – Stéphan Lepoutre,
n° 30 (prov))



Promouvoir l'égalité partout

Les actions positives : une stratégie payante ?

La Directive européenne sur l'égalité de traitement de 1976 met en évidence le principe d'action positive pour corriger les inégalités de fait des travailleuses dans l'emploi et la formation. L'Europe encourage les États à élaborer des plans d'actions positives et accorde des financements. En Belgique, la loi de réorientation économique du 4 août 1978 dans son article 119 permet de prendre des mesures pour favoriser l'égalité des chances. La Commission du travail des femmes remet d'initiative en 1979 un avis sur l'emploi et les actions positives et liste les mesures à promouvoir, mais il faut attendre l'arrivée de Miet Smet comme secrétaire d'État d'abord et ensuite comme ministre de l'Emploi et du Travail et de l'Égalité des chances (1992), pour traduire cette stratégie en acte⁵⁴. Elle incite à l'organisation de journées d'étude, soutient des projets pilotes, lance un plan d'action positive dans la fonction publique⁵⁵. Elle publie l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé⁵⁶. Cet arrêté stimule la réalisation de plan d'égalité de chances en concertation avec les représentants des travailleurs, mais n'est pas contraignant. La seule obligation est la présentation en CE, CSH ou à la délégation syndicale, d'un rapport annuel sur l'égalité de traitement. L'accord interprofessionnel conclu en 1989 prévoit explicitement la création d'une cellule pour promouvoir l'emploi des femmes auprès des commissions paritaires et renforce la mission d'accompagnement des chômeurs et des chômeuses de l'ONEM. L'AIP des années 1991-1992 prévoit que : « Les efforts consentis peuvent avoir la forme d'initiatives nouvelles ou renouvelées en matière de formation et d'emploi »⁵⁷. Le Fonds pour l'emploi dégage des subsides aux entreprises qui développent des



Couverture de :
FIC et Femmes CSC,
Tous égaux... même les filles!,
Bruxelles, s.d.

actions positives pour les femmes. Le protocole, qui accompagne l'AIP 1992-1994, prévoit explicitement la poursuite et le renforcement des actions positives pour les femmes et l'obligation pour les entreprises en restructuration d'avoir un plan d'action positive pour les femmes. Le Service syndical des femmes s'implique dans ce dossier, relaye les campagnes de promotion lancée par la Secrétaire d'État, organise des formations pour ses déléguées et encourage par tous les moyens, les bonnes pratiques.

Flexibilité, temps partiel et travail de nuit: les femmes perdent toujours plus!

Comme ses prédécesseurs au poste de ministre de l'Emploi et du Travail, Miet Smet défend le principe d'un temps plein et demi par ménage, ce que les femmes syndicalistes rejettent. Les Femmes CSC poursuivent leur réflexion sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle. Elles questionnent le temps partiel, imposé pour la plupart des travailleuses, et ses conséquences: un travail à temps partiel, des salaires partiels, des droits sociaux partiels et pas nécessairement un aménagement facile de la vie quotidienne. Le temps partiel a aussi comme corollaire la flexibilité des postes de travail, la disponibilité élargie et une difficile organisation de son temps «à soi». En front commun syndical, elles dénoncent la décision du gouvernement de supprimer progressivement l'allocation de chômage complémentaire des travailleurs à temps réduit involontaire et manifestent leur désapprobation lors de la Table ronde fédérale pour l'emploi de 1993: «Le travail à temps partiel est socialement inégalitaire entre les gens et de plus en plus discriminatoire entre hommes et femmes». Les Femmes CSC le disent et le redisent depuis des années: il faut combattre le chômage pas les chômeuses. Elles se mobilisent contre les exclusions qui frappent prioritairement les femmes: c'est la double peine: perte de revenu et d'autonomie financière et perte de l'accès à l'emploi et d'un retour sur le marché du travail.

Le débat sur la levée de l'interdiction du travail de nuit de femmes revient dans l'actualité dans les années 1990. Les Femmes CSC posent la question de la pénibilité et de la promotion de la travailleuse: «Être obligée de passer sa nuit derrière sa machine à coudre ou devant une chaîne de montage, est-ce vraiment un progrès social?»⁵⁸ Elles dénoncent cette flexibilité à



Affiche annonçant l'assemblée des Femmes de la CSC à Bruxelles le 1^{er} juin 1985.
(CARHOP, coll. affiches, n° 134)

outrance au nom d'une «fausse égalité» et demandent à la Confédération (AIP 1994-1996) et aux centrales d'avoir une position ferme pour l'ensemble des travailleurs, hommes ou femmes, en avançant l'argument que le travail de nuit nuit à la santé de tous, de cadrer les mesures prévues du projet de loi⁵⁹ et de négocier les préalables avant toute introduction du travail de nuit, dans les négociations des conventions collectives.⁶⁰

Parmi les problèmes soulevés par les travailleuses, certains sont récurrents comme l'égalité salariale, la protection de la maternité, mais d'autres émergent: c'est le cas du harcèlement sexuel dans le milieu professionnel. C'est une thématique nouvelle pour une pratique ancienne qui trouve une piste de solution dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette loi est complétée par la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail qui ajoute la protection des travailleurs et des travailleuses contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, et précise le dispositif spécifique portant sur le harcèlement sexuel ou moral⁶¹. Une fois de plus, le constat est fait, ce qui est bon pour les travailleuses est bon pour les travailleurs en général.

Plus de crèches, mais aussi un statut professionnel pour les gardiennes!

Pour la conciliation vie professionnelle-vie familiale, les Femmes CSC publient le 11 novembre 1993 un cahier blanc qui clôture la campagne de sensibilisation et de réflexion entamée en 1991. L'AIP 1993-1994, prolongé par l'AIP 1995-1996, inscrit une cotisation de 0,05% pour le financement d'initiatives en matière d'accueil des enfants, laquelle est destinée au Fonds des équipements et services collectifs (FESC), et demande au gouvernement de consacrer un milliard de francs en 1993 pour augmenter l'offre en crèches, en accueil extrascolaire et



Les gardiennes encadrées de Verviers à la Marche mondiale des femmes, Bruxelles, 17 octobre 2000. (Photographie Françoise Robert)

pour les enfants malades. Ce travail de lobby reste constant. Vient se greffer sur cette question le statut des gardiennes encadrées. Elles sont 2 000 pour l'ensemble de la Communauté française. Ce sera un long combat de Vie féminine et des Femmes CSC pour obtenir des droits sociaux individuels. Toujours dans la recherche de la conciliation temps de travail et vie familiale, les commissions femmes réfléchissent au partage des tâches dans le couple et à comment changer les mentalités. Il y a la revendication phare de la réduction du temps de travail (36 heures), mais avec le Comité de liaison des femmes, elles imaginent un système beaucoup plus égalitaire entre les hommes et les femmes, le crédit-temps, à savoir une réduction du temps de travail obligatoire sur la carrière. Cette formule permettrait à chaque travailleur et travailleuse de disposer d'un capital temps (5 ans pour les Femmes CSC) au moment et à la manière de son choix, sans condition requise, soit par fractionnement, soit en bloc à la fin de la carrière. L'idée est lancée. Les femmes consacrent le 8 mars 1995 à expliquer leur proposition⁶².

Dans le secteur du non marchand, les Femmes CSC, même si c'est du ressort des centrales professionnelles, soutiennent les revendications des aides familiales et aides seniors, qui obtiennent en 1990, après dix années de blocage, une revalorisation de leurs barèmes. Enfin un accord, écrit *Info CSC*: «Le "jeune" secteur des aides familiales fait l'apprentissage du syndicalisme et peut aujourd'hui percevoir positivement les retombées d'une action menée dans tous les azimuts. Il a fallu en effet convaincre le ministre de la nécessité d'augmenter les subventions et contraindre les services de conclure une convention collective de travail»⁶³. Au-delà de ce cas particulier, c'est une nouvelle dynamique de présence et d'action syndicale dans les entreprises de l'économie non marchande, où l'emploi est très féminisé et les travailleuses précaires.

|| Les 8 mars des Femmes CSC

En solidarité avec toutes les femmes du monde entier, les Femmes CSC se mobilisent désormais le 8 mars et organisent un évènement comme les Assises de l'égalité en 1994⁶⁴. Elles rappellent leurs priorités: oui à une véritable politique d'égalité des chances, non au temps partiel non choisi, oui à l'instauration des droits individuels dans la sécurité sociale. «Ce n'est pas un hasard», souligne Anne-Françoise Theunissen, «que l'on parle tellement de féminisation de la pauvreté. Il est important de stimuler le débat, de discuter avec nos collègues et de les convaincre en vue du prochain congrès»⁶⁵.

Les synergies sont multiples. Le SSF développe, avec le MOC et la Fédération des instituteurs chrétiens (FIC), un projet d'égalité dans l'enseignement «À Tire d'Elles». Avec Vie féminine et le CIEP, les responsables Femmes CSC initient entre 1989 et 1994 des formations à la réinsertion socioprofessionnelle des chômeuses de longue durée et publient, dans ce cadre, en septembre 1997, un outil pédagogique pour les formateurs et les formatrices, *Clefs pour l'égalité*⁶⁶.

En 1995, le SSF salue la victoire de la CSC aux élections sociales et souligne que les femmes y ont contribué: 30% des élus dans les assemblées syndicales sont des femmes, ce qui est une avancée par rapport aux années 1980. À la CSC, six élues sur dix sont des femmes mais on constate qu'elles sont plus nombreuses à être candidates sur les listes CSH (est-ce une volonté de leur part ou le reflet d'un stéréotype de genre?) et à y être élues, à savoir 32% pour les CSH et 28% aux CE. Cette avancée des femmes dans les mandats et dans les équipes syndicales se poursuit en 2000: sur 100 élues, 62 sont à la CSC pour 32 à la FGTB et cinq à la CGSLB⁶⁷.

Les lois n'arrivent pas à imposer l'égalité entre les hommes et les femmes et les écarts salariaux subsistent. Derrière un discours «égalitariste», les pratiques silencieuses discriminantes subsistent tant dans le chef des décideurs politiques que des partenaires syndicaux et patronaux. À la fin du 20^e siècle, une travailleuse n'égale pas encore un travailleur. Elles

mettent souvent en tension les permanentes femmes avec les responsables syndicaux. L'action spécialisée au sein du mouvement syndical, chrétien ou ailleurs, reste nécessaire, mais les synergies qui se tissent entre organisations syndicales, entre mouvements féministes et féminins renforcent l'action de chacune d'entre elles.

Affiche annonçant la conférence des femmes organisée par la CSC et la FGTB, Bruxelles, 8 mars 1988.

(CARHOP, coll. affiches, n° 141)

FGTB
ABVV

CSC
ACV

**CONFERENCE
DES FEMMES**

Mardi 8 mars 1988
10h. à 17h.30

Salle de la Madeleine
Rue Duquesnoy, 14 - 1000 Bruxelles (près de la gare centrale)

Intermède musical:
Les Chouchoucos (groupe latino-américain)

Les années 2000 : basculements et continuités



2000 : la Marche mondiale des femmes

En mai 1995, la Fédération des femmes du Québec lance l'idée d'une marche – Du pain et des roses – pour réclamer du gouvernement québécois des changements destinés à améliorer leurs conditions économiques. Au terme d'un parcours de 200 km, les 850 marcheuses sont accueillies par 15 000 personnes devant l'Assemblée nationale. En septembre 1995, la quatrième conférence mondiale sur les femmes, organisée par les Nations unies à Pékin, aboutit à un programme d'action destiné à œuvrer en faveur des droits et de la protection des femmes. Ce texte n'étant pas contraignant, chemine l'idée de fédérer les femmes du monde entier au sein d'une marche mondiale des femmes, afin de porter collectivement et en même temps leurs revendications auprès de l'Organisation des Nations unies



Marche mondiale des femmes, Bruxelles, 14 octobre 2000.

(Photographie Françoise Robert)

(ONU) et des différents gouvernements, à l'horizon 2000, pour la Conférence Pékin + 5. À partir de 1998, la coordination de la Marche mondiale des femmes existe au niveau mondial et sur les quatre continents. Bruxelles accueille le rassemblement européen de la marche mondiale des femmes le 14 octobre 2000 : elles seront 30 000 marcheuses de nationalités différentes. La coordination belge de la marche mondiale, à laquelle les Femmes CSC participent, rédige quelques 62 revendications, présentées à la presse et aux gouvernements, le 8 mars 2000. Elle demande de lutter contre la pauvreté aux niveaux national et international, ainsi que contre la violence faite aux femmes. Pour les organisatrices, « les femmes sont aussi participantes, initiatrices ou leaders d'alternatives à la pauvreté et à la violence. Elles ont mis sur pied des coopératives, des groupes de défense des droits, des cuisines collectives, des syndicats, des centres de femmes. Elles veulent maintenant aller plus loin. Et c'est ce que la Marche leur apporte ». Dans la foulée, une délégation des Femmes CSC se rend à New York et participe, le 17 octobre, à la Marche mondiale où 10 000 femmes se dirigent vers le siège des Nations unies et déposent plus de 4 700 000 pétitions, issues de tous les continents. La dynamique de la Marche se prolonge en Belgique par un Parlement des femmes en 2002 pour demander des réalisations concrètes aux ministres et par des coordinations régionales de la Marche mondiale, qui organisent des rassemblements et manifestations régionales autour des 8 mars.⁶⁸

La représentativité des femmes dans les structures syndicales

Au début des années 2000, les Femmes CSC capitalisent sur le long combat mené sur la place et le rôle des femmes dans le syndicat et sur les problèmes de société qui leur sont spécifiques. Les lignes de force et les résolutions qui sont votées au congrès de la CSC de 1998 s'inscrivent clairement dans cette optique. Les organisations s'engagent même à établir un plan d'action dans les six mois suivant le congrès et à mettre à la disposition des instances compétentes du matériel statistique en vue d'une évaluation. Les congressistes rejettent l'idée d'un observatoire, mais adoptent le principe d'une cellule habilitée à suivre sa mise en œuvre⁶⁹.

Le processus reste néanmoins lent. En septembre 2002, le secrétaire général de la CSC, Josly Piette, dresse un tableau qui témoigne du manque d'efforts consentis. Outre le fait qu'il y a peu de militantes comparativement au nombre d'affilié-e-s, le personnel de la CSC est majoritairement masculin et, dans les organes de direction, les femmes sont au mieux sous-représentées, voire complètement absentes. En 2002, le Bureau national, par exemple, ne compte que deux femmes. Le secrétaire général demande une action forte.



Les femmes dans la CSC : intervention de Josly Piette au Conseil général du 24 septembre 2002

« Où en sommes-nous ? Malgré la décision du Congrès de 1998 et l'appel du Conseil Général en 2001 de rédiger une déclaration d'intention et un plan d'action concret à propos de la représentation des femmes au sein de la CSC :

- la très grande majorité des organisations se sont limitées à une déclaration d'engagement ;
- plusieurs organisations n'ont pas encore rédigé ni de déclaration d'intention, ni plan d'action ;
- quelques organisations seulement ont établi un plan d'action comportant des actions concrètes ;
- aucune initiative n'a été développée pour imposer des délais, ni pour les contrôler ;
- aucun processus n'a été élaboré pour permettre d'évaluer et de corriger de façon permanente la représentation des femmes au sein des organisations [...].

Que conclure de cet état des lieux ? Les femmes sont nettement sous-représentées. L'effet « entonnoir » joue à plein. On peut presque parler de pyramide renversée [...]. Pour améliorer la situation, nous devons instaurer des mesures contraignantes, en assurer la coordination et le contrôle. On peut être contre les mesures contraignantes, contre les quotas, mais quand nous relisons les rapports d'activité depuis 12 ans, on constate qu'on a fait... les mêmes constats [...]. Il faut être crédible. Si on n'enclenche pas la mécanique, on en sera toujours au même point au congrès de 2010. »⁷⁰

Représentativité des femmes dans les structures syndicales

Membres et militantes ♀		Personnel ♀	
Affiliées ♀	Militantes	Centrales	Fédérations
42 %	28 %	16 %	37 %
	17 % interprofessionnelles		

Ce tableau est à nuancer. La CSC a déployé des mesures afin d'intégrer davantage de femmes dans les structures syndicales: plan de travail spécifique, engagement prioritaire de femmes «à valeur égale», application souple du statut de permanent en vue de pouvoir concilier les vies professionnelle et privée – toutes mesures qui bénéficient aux permanentes et aux permanents –, mais la progression reste très lente, voire décourageante.

Le Congrès de 2002 impulse une nouvelle dynamique. Les résolutions d'activité visent toutes à renforcer l'égalité des chances. Elles précisent des objectifs à atteindre: au moins un tiers de femmes dans les principales instances du syndicat d'ici le prochain congrès, la représentation proportionnelle au nombre d'effectifs pour les centrales qui ne comptent pas un tiers de femmes, des formations et une mobilisation de moyens pour que les femmes accèdent aux mandats de représentation et aux postes de responsabilité syndicale, des efforts pour une représentation proportionnelle des hommes et des femmes sur les listes des élections sociales, etc. Chaque organisation est priée d'avoir son plan d'action en vue d'assurer la place et la promotion des femmes. Une cellule de coordination est chargée du suivi et de faire rapport au Conseil général. D'autres mesures sont prévues comme la désignation d'un-e responsable pour l'égalité des chances, le développement de la formation sur l'égalité des chances destinée aux militantes et aux membres du personnel et la constitution d'un comité national paritaire (Comité national mixte), consultatif, mais dont l'ordre du jour est fixé conjointement par le Bureau journalier et les services féminins. En dernière instance, le Bureau national est le lieu d'évaluation du processus, tandis que les Femmes CSC assurent le suivi des résolutions votées par le congrès de 2002 et rédigent chaque année un rapport sur l'évolution observée au sein de la CSC⁷¹.

Durant les années qui suivent ce dernier congrès, les politiques de genre sont mises en œuvre lentement. Il faut attendre 2008 pour que

la CSC communique de façon transparente sur le nombre de femmes dans ses structures: elle dépasse difficilement le minimum d'un tiers et le différentiel entre affiliées et mandatées (y compris les permanentes) ne se réduit pas. Au Conseil communautaire francophone et au CRW, les femmes occupent un dixième des mandats. C'est un constat: le syndicat chrétien mobilise difficilement ses représentantes et des militantes, mais des signes de changement se manifestent. De 2008 à 2013, des instances telles que le VRC ou le CRB témoignent d'un effort constant pour laisser davantage de places aux femmes, sans toutefois atteindre la parité (taux de près de 40%). La CSC bruxelloise envoie même une majorité de femmes au Conseil général, à partir de 2010⁷².

La Charte de l'égalité des femmes et des hommes dans le syndicat

Depuis l'adoption de la résolution « Les travailleuses et la CSC », une lente féminisation des cadres s'est enclenchée. Les services Formation, Information, Entreprise, d'étude, Chômage de la Confédération ouvrent des postes à des permanentes, mais c'est très lent. Quinze ans plus tard, l'enquête européenne sur la participation des femmes dans les organisations syndicales observe toujours une sous-représentation structurelle des femmes dans les organisations syndicales en Belgique⁷³. La CSC signe, avec la FGTB et la CGSLB, la Charte *Gendermainstreaming. Égalité des femmes et des hommes dans les syndicats. 23 septembre 2004*, qui sera portée par une nouvelle génération de militantes et de permanentes.

« Le mouvement syndical considère le principe du *gender mainstreaming* [ou approche intégrée de la dimension de genre visant la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes] comme un instrument d'émancipation des travailleurs et

travailleuses ». L'idée forte de cette charte est que « le processus d'émancipation des femmes est un élément essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs, femmes et hommes, et constitue en même temps une des conditions de sa réussite »⁷⁴. Les organisations syndicales belges s'engagent à mettre en œuvre et à évaluer des processus politiques qui incorporent une dimension d'égalité de genre, et

ce à tous les stades et par tous les acteurs et actrices concernés. En signant cette charte, la CSC, la FGTB et la CGSLB ambitionnent de réformer la composition et le fonctionnement de leurs structures, en concordance avec les intérêts et les besoins des travailleurs et travailleuses et, par-là, à accroître leur légitimité sociale.



Une recherche-action européenne : le *Gender mainstreaming* & les syndicats (MSU)⁷⁵

Cette recherche, soutenue par l'Europe, porte sur une enquête de trois ans (2000-2003), pilotée par l'Institut de recherche de la Confédération générale du travail en France. Outre la France et la Belgique, l'Autriche, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas y ont participé. Le principal objectif était de déceler et d'analyser les structures et les mécanismes syndicaux permettant de réaliser une politique émancipatrice des travailleuses. L'enquête analyse la position des travailleuses dans les syndicats, les politiques d'égalité mobilisées, et les structures syndicales (composition, gestion et fonctionnement). La Charte est en quelque sorte, le produit des « best practice » pour la Belgique. Prudente, elle respecte l'autonomie des syndicats sur la manière d'implémenter le processus de *gender mainstreaming*, mais donne le cadre d'une approche intégrée de l'égalité, qu'elle décline en 10 points, sur lesquels les parties signataires s'engagent.⁷⁶

Cette démarche trouve son origine au niveau européen. La CES, s'inspirant des recommandations du Conseil européen à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au processus de décision⁷⁷, avait, en 1993 et ensuite en 1999 et 2002⁷⁸, lancé une enquête auprès des syndicats affiliés pour évaluer cette participation et suivre les progrès réalisés au fil des années⁷⁹. En 2003, le X^e Congrès de la CES, qui a lieu à Prague, demande l'inclusion de l'égalité des chances dans les valeurs fondamentales de l'Union

européenne. La CSC, qui promeut l'intégration du genre dans toutes les politiques menées, soutient le principe de la représentation des femmes dans les organes de décision ainsi que le troisième plan de l'égalité. Sous l'impulsion des syndicats belges, le congrès de la CES à Séville, le 23 mai 2007, adopte aussi la Charte sur le *gender mainstreaming* dans les syndicats et demande à ses organisations membres que la parité des sexes soit respectée dans la sélection des délégations pour tous les mandats des instances de la CES⁸⁰.

Plus de déléguées en entreprise: un éternel combat!

Malgré ces déclarations et engagements, les femmes restent sous-représentées. Les candidates dépassent difficilement le plafond d'un tiers de femmes sur les listes, mais un frémissement est perceptible. Ainsi aux élections sociales de 2000, elles restent sous-représentées sur les listes ouvrières et jeunes, mais elles sont 50 % dans le collège des employés. La FGTB présente proportionnellement plus de femmes dans le groupe des employé-e-s⁸¹, ce qui amène la CSC à réfléchir à la question. Au congrès de 2002, elle reconnaît que « des efforts particuliers sont nécessaires pour une représentation optimale des femmes, des jeunes et des migrants », ⁸² tandis que les périodes électorales restent un moment privilégié pour vérifier si la politique d'égalité des chances promue par la CSC est suivie d'effet.

En 2004, les Femmes CSC mènent la campagne avec le slogan « Une femme en nombre sur les listes électorales » et, avec le service entreprise, vont à la rencontre des travailleuses, pour que ces dernières fassent le pas de l'engagement dans leur entreprise⁸³. Pour soutenir la démarche, la presse syndicale publie des portraits et le témoignage de militantes. Cette campagne visibilise le travail syndical mené par les femmes en terme de service aux affilié-e-s, de relais et de défense des valeurs de la CSC. Mais, l'enjeu reste de dépasser le simple principe du quota⁸⁴. La fédération de Bruxelles est un exemple éloquent des progrès syndicaux en la matière. Elle organise une formation sur l'égalité à destination des mandatées, de manière à les outiller pour « interpellier, sensibiliser et recruter de nouvelles candidates, de nouvelles militantes! ». La fédération a aussi comme stratégie d'établir des contrats de collaboration avec les centrales: « L'objectif étant de mettre sur papier, la manière concrète d'apporter un soutien clairement défini aux centrales quant à la mobilisation des femmes de leurs secteurs en



Outil de sensibilisation pour encourager les candidatures des femmes aux élections sociales, 2004. (CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.))

vue des élections sociales. La contrepartie pour nous, interprofessionnelle, étant de toucher un nouveau public, de nous faire connaître et de nous donner l'occasion d'élargir notre base»⁸⁵. Du côté des centrales, le 23 octobre 2003, l'Action Femmes CNE organise sa première assemblée des militantes et les mobilise pour être candidates aux élections sociales⁸⁶. De manière générale, le mode opératoire adopté par la CSC est de favoriser, plus que dans le passé, le contact personnel, les entretiens personnels avec les travailleurs et les travailleuses, afin de les convaincre de poser leur candidature. La diffusion de brochures ne suffit pas⁸⁷.

Des améliorations sont constatées. La CSC qualifie, peut-être de manière excessive, les résultats des élections sociales de 2004, de « chiffres records » avec une progression généralisée du nombre d'élues et, surtout, une hausse du nombre de femmes élues en CE (un tiers des sièges) et 31% aux comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Le syndicat chrétien semble même être en tête du peloton, en pourcentage d'élues par rapport aux autres syndicats.⁸⁸ Cet optimisme n'est pas partagé par les Femmes CSC qui, à l'examen des résultats définitifs, constatent que la part des déléguées dans les CE et les CPPT semble au contraire légèrement se tasser en 2004⁸⁹.

L'effort est à poursuivre. Les Femmes CSC inscrivent dans leur plan d'action le fait de consacrer du temps au dispositif à mobiliser pour les prochaines élections sociales. Elles rédigent et diffusent un argumentaire, dans les trois langues nationales et en anglais, destiné à motiver les femmes à se présenter sur les listes électorales⁹⁰. En 2008, les résultats électoraux donnent 38% de femmes parmi les élu-e-s sur les listes CSC, dans les CPTT⁹¹. En 2012, le seuil des 40% est atteint⁹². Les rapports d'activité de la CSC de 2008 et de 2012 restent en revanche muets sur la part des femmes dans les CE. Dans les conclusions de son étude comparative des élections sociales de 2004, 2008 et 2012, Pierre Blaise souligne que le pourcentage d'élues (42,2% au total en 2012) est supérieur à celui des candidates (35,9%) et fait l'hypothèse « que c'est moins au niveau du vote qu'il y a discrimination à l'égard des femmes qu'au niveau de la confection des listes »⁹³. Ce taux de 40% d'élues dénote encore une sous-représentation féminine dans un syndicat qui compte en 2014 autant de membres masculins que féminins. La pression des Femmes CSC pour une présence significative des femmes dans les organes de concertation sociale des entreprises n'est pas terminée.



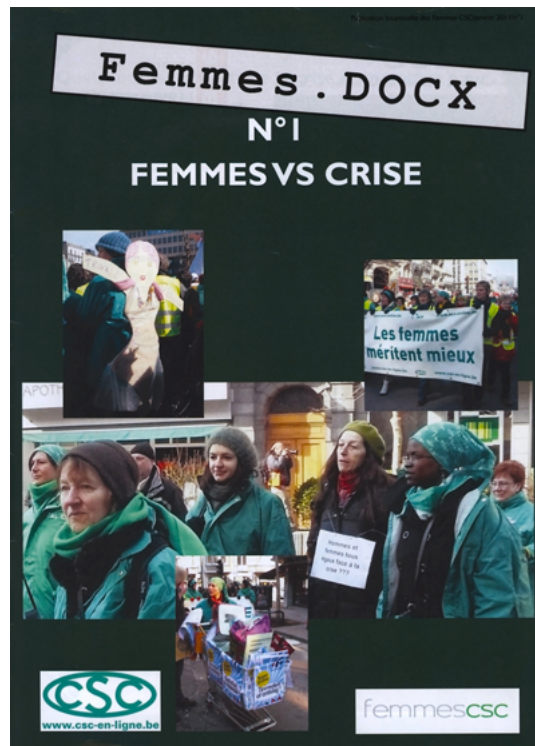
Témoignage de Patricia Biard, 25 janvier 2023

« Ce qui est assez clair, c'est que quand les femmes se présentent et sont candidates, elles ont plus de chances que les hommes d'être élues. Notre progression est constante. Et nos résultats sont meilleurs qu'à la FGTB et à la CGSLB. Cependant, nous restons dans une situation de sous-représentation des femmes par rapport au taux d'emploi féminin, qui n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Nos efforts sont à poursuivre. »⁹⁴

Genrer l'inégalité salariale dans les entreprises pour la combattre

La lutte pour réduire l'écart salarial reste une priorité dans les années 2000. Stigmate d'une injustice flagrante, l'inégalité salariale est aussi un facteur d'accroissement de la précarité des femmes lors de la crise financière 2008-2010, pour les secteurs d'activité où les travailleuses sont nombreuses (non marchand, secteur du commerce, secteur du nettoyage, de la petite enfance, etc.). Le travail des Femmes CSC est donc de sensibiliser, d'interpeller, de changer les pratiques, pour réduire les inégalités salariales. Le 8 mars – Journée internationale pour la lutte des droits des femmes – est le prétexte à l'institution du mois de l'égalité salariale au cours duquel des actions sont menées en régions. Les Femmes CSC veulent aussi photographier l'inégalité salariale. Il faut aussi avoir des données chiffrées pour visibiliser les inégalités, ce dont se fait l'écho le premier numéro de *Femmes.docx*, qui sort en janvier 2011. Pendant l'année sociale 2009-2010, les Femmes CSC lancent auprès des permanentes et militantes syndicales des différents secteurs d'activité, une enquête avec une approche genre pour identifier l'impact de la crise sur la situation économique des femmes, les résultats devant permettre d'élaborer des revendications spécifiques. Le constat est éloquent: le salaire des femmes reste inférieur de 15 à 25% en moyenne à celui des hommes⁹⁵.

À partir de ces constats, et avec l'appui du service Entreprise, les Femmes CSC veulent aussi interpeller les acteurs politiques sur les changements à opérer, entre autres dans la législation. En mars 2009, dans le cadre d'une énième campagne de sensibilisation aux discriminations salariales entre les hommes et les femmes, elles rencontrent la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet (Centre démocrate humaniste-CDH). Celle-ci leur présente de nouvelles mesures qui rencontrent en partie les revendications formulées par la CSC. Il est notamment question



Page de couverture de :
Femmes.docx, revue des
Femmes CSC, n° 1,
janvier 2011.

de l'obligation pour les commissions paritaires d'inscrire l'écart salarial à l'ordre du jour de la concertation sectorielle, de l'exigence pour le Conseil national du travail d'élaborer un plan pluriannuel pour l'égalité salariale. Les Femmes CSC demandent également une meilleure ventilation des données sexuées dans le bilan social des entreprises, en particulier les informations relatives aux salaires. Cette rencontre produit ses effets: la loi du 22 avril 2012, adoptée à la Chambre le 8 mars 2012, visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes,

mentionne précisément que certaines données du bilan social doivent être ventilées selon le genre du travailleur⁹⁶. Sur base des écarts salariaux constatés, les employeurs et les syndicats doivent alors élaborer un plan d'action commun en vue de corriger les inégalités dans leurs

entreprises. Les Femmes CSC consacreront leurs journées d'études à faire le suivi de l'application de la loi du 22 avril 2012, visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes⁹⁷. Ce processus est toujours en cours. ||



Le 14 mars, l'écart est comblé (Campagne pour le mois de l'égalité salariale, 2011)

« La date du 14 mars, coup d'envoi de la campagne CSC, n'a pas été choisie par hasard. En gagnant en moyenne 21 % de moins que les hommes, les femmes doivent attendre ce jour pour avoir en poche l'équivalent salarial obtenu au 31 décembre de l'année précédente par leurs collègues masculins. »⁹⁸

Notes

- 1 COENEN M.-T., *Syndicalisme au féminin*, Première partie: 1830-1940, Bruxelles, CARHOP, 2011. Le deuxième volume retraçant les années 1945 à 1984 est en préparation.
- 2 « La CSC au service des travailleuses », *Au travail*, n° 20, 16 mai 1964, p. 1-3.
- 3 CSC. *Rapport d'activité 1964-1966*, Bruxelles, (1966), p. 11.
- 4 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – Marie-Henriette Pirard, n° 239, rapport de la réunion du Bureau de la CSC du 28 mai 1968.
- 5 Centre de formation de la CSC situé à Overijse.
- 6 JACQUOT S., *L'égalité au nom du marché ? Émergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang S.A., 2014, p. 87-93.
- 7 Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
- 8 Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.
- 9 Directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 qui vise à la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale.
- 10 PEEMANS-POULLET H., « Sécurité sociale. Enjeux et principes de l'individualisation des droits », *Chronique féministe*, n° 46, décembre 1992-1993, p. 31-39.
- 11 LEROY R., *Les salaires féminins, les mille formes de la discrimination. Recherche menée à la demande du bureau de la CSC*, Bruxelles, Vie ouvrière, 1976.
- 12 GUBIN É, JACQUES C., *Éliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007.
- 13 « L'égalisation des allocations de chômage entre hommes et femmes. La CSC gagne à Namur », *Au travail*, n° 20, 23 mai 1970, p. 1.
- 14 Voir LORIAUX F. (dir), *Le chômeur suspect. Histoire d'une stigmatisation*, Bruxelles, CARHOP-CRISP, 2015, p. 185 et suivantes.
- 15 *Femmes au travail*, n° 27, 1977 (numéro consacré au chômage féminin).
- 16 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – M.-H Pirard, n° 94.
- 17 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – M.-H Pirard, n° 94, note « Problème du personnel, migrants et service syndical des femmes » au Bureau de la CSC du 15 juillet 1980; KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 245, rapport du Bureau de la CSC du 15 juillet 1980.
- 18 « Conférence de presse de la JOCF, de Vie féminine, des Femmes de la CSC », *Info CSC*, n° 23, 6 juin 1986, p. 10-11.
- 19 THEUNISSEN A.-F., « Droits individuels et transformation des droits dérivés », dans *Sécurité sociale: individualisation des droits et transformation des droits dérivés, Actes du colloque du 26 septembre 1987, Université des femmes*, Bruxelles, 1988, p. 139-142.
- 20 *Ibid.*, p. 142.
- 21 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – M.-H. Pirard, n° 128, SERROYEN C. et CLERINX S., note de travail « Les élections sociales de 1983 », 7 février 1984.
- 22 PIRARD M.-H., PEEMANS H., « La participation à la vie syndicale. Tendances actuelles », *Recherches sociologiques*, vol. XII, mars 1976, p. 23.
- 23 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – M.-H. Pirard, rapport du Bureau de la CSC du 9 octobre 1979.
- 24 D'HONDT R., « Rapport d'activité et d'actualité », dans *CSC. Compte-rendu des séances, XXVII^e Congrès statutaire général, Coq-sur-Mer, 24-25-26 avril 1980*, Bruxelles, 1980, p. 14.
- 25 Femmes CSC, « Journée d'étude des permanentes féminines, 2-3-4 juillet 1990, Nassogne », farde des participantes. C'est Miette Pirard qui a fait la sélection des documents.
- 26 « Le syndicat au féminin. Comment les militantes de la CSC le voient: avec clairvoyance, avec humour, avec ténacité... », *Au travail*, n° 42, 17 octobre 1980, p. 6.
- 27 *Ibid.*, p. 79.
- 28 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – M.-H. Pirard, Bureau de la CSC, DOC 85/11: évaluation des résolutions du comité du 6 avril 1982 « Les travailleuses et les syndiquées dans la CSC ».
- 29 JACQUES C., « Aux origines de la Commission du travail des femmes. 1975 », dans *Il y a 40 ans la création de la commission du travail des femmes*, Bruxelles, Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, 2016, p. 46-59.
- 30 « Vrouwendag in Brussel, overrompend succes », *Het Nieuwsblad*, 13 novembre 1972, p. 1.
- 31 DENIS M., VAN ROKEGHEM S., *Le féminisme est dans la rue (Belgique 1970-1975)*, Bruxelles, POL-HIS, 1992 (Pol-His, n° 10).
- 32 *Voyelles*, novembre 1981, p. 6.

- 33 CARHIF, fonds M.-A. Swartenbroeckx, n° 35, *Tract De linkse vrouwen eenheid, Oproep: vrouwen tegen de Krisis*, 7 maart (1981).
- 34 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – Anne-Françoise Theunissen, n° 242, «déclaration sur notre non-participation à la manifestation du 7 mars “Les femmes contre la crise”», 5 mars 1981.
- 35 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – M.-H. Pirard, note au Bureau journalier, concerne la conférence de presse à l’occasion de la Journée internationale des femmes du 8 mars 1981, 23 février 1981.
- 36 *L’Année sociale 1980*, Bruxelles, ULB, 1981, p. 122.
- 37 KADOC, archives Robert D’Hondt (1959-1991), n° 245, rapport du Bureau de la CSC du 24 novembre 1980, p. 5
- 38 CARHOP, fonds Service syndical des femmes – M.-H. Pirard, n° 3H, déclaration de Miette Pirard, 24 novembre 1980.
- 39 *Le Soir*, 22 novembre 1981.
- 40 DENIS M., «La manifestation», *Voyelles*, n° 18, avril 1981, p. 68.
- 41 «Des chômeuses du Centre», *Voyelles*, n° 14, décembre 1980, p. 9.
- 42 DUFOUR I. (alias PEEMANS-POULLET H.-P.), «Entailler la sécurité sociale: la méthode De Wulf», *La Revue nouvelle*, n° 5-6, mai-juin 1981, p. 487-496.
- 43 KERVYN A., «Les femmes et le chômage, les féministes et la crise», *Contradictions*, n° 27-28, 1981, p. 146.
- 44 Andrée Delcourt (Vie féminine), Miette Pirard (CSC), Fanny Filosof (Comité de liaison des femmes - CLF), Christiane Labarre (FGTB), Anne-Marie Lizin (PS), Geneviève Ryckmans (PSC), Marie Guisse (Parti communiste de Belgique), Georgette Brenez, Hedwige Peemans-Poullet (CLF). CARHIF, fonds M.-A. Swartenbroeckx, Femmes contre la crise, rapport du Comité de liaison et de solidarité du 26 janvier 1981.
- 45 KERVYN A., «Les femmes et le chômage, les féministes et la crise» ..., p. 146.
- 46 KADOC, archives Robert D’Hondt (1959-1991), Service syndical des femmes, n° 58.
- 47 «Soutien aux luttes contre la discrimination des travailleuses», *Au travail*, n° 47, 26 novembre 1982, p. 4.
- 48 Aujourd’hui Furia, Feministisch, kritisch & solidaire.
- 49 «Interpellation travail à temps partiel chez Bekaert-Cockerill», séance du 9 décembre 1982, dans Chambre des représentants, *Annales parlementaires*, Bruxelles, (1982), p. 247-248.
- 50 *Le journal de Charleroi*, 12 janvier 1983.
- 51 CARHIF, fonds C. Labarre, dossier Cockerill-Bekaert, texte du discours de Marguerite Staquet, 29 janvier 1983.
- 52 «Les travailleuses licenciées de Bekaert-Cockerill obtiennent gain de cause contre leur ancien employeur», *Info CSC*, n° 48, 30 novembre 1984, p. 3.
- 53 ARCO É., PICHULT C., «L’affaire Bekaert-Cockerill», Bruxelles, CRISP, 27 avril 1984. (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1037-1038); «Travailleuses de Bekaert-Cockerill», *Chronique féministe*, n° 3, mars 1983; LOUIS M.-V., VOGEL-POLSKY É., «La mise à nu», *Les cahiers du Griff*, septembre 1983, n° 27, p. 3-78.
- 54 COKX R., *Miet Smet, trois décennies de politique d’égalité des chances*, Bruxelles, Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, CARHIF, 2009.
- 55 L’arrêté royal du 17 février 1990 rend les actions positives obligatoires dans le secteur public.
- 56 Il est publié dans le *Moniteur belge* du 26 août 1987. Modifié par l’arrêté royal du 12 août 1993, il paraît au *Moniteur belge* du 24 septembre 1993.
- 57 *Les accords interprofessionnels 1960-1994*, Bruxelles, CRISP, 1995, p. 70-73.
- 58 «Une occasion ratée», *Info CSC*, n° 13, 29 mars 1996, p. 8.
- 59 Loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, *Moniteur belge*, 8 avril 1997.
- 60 Femmes CSC, *Le travail de nuit des femmes. Les négociations dans les secteurs et les entreprises: quelques idées pour y voir clair*, Bruxelles, CSC-FEC, 1995; «Le travail de nuit: à prendre avec des pincettes!» *Info CSC*, n° 3, 20 janvier 1995, p. 1; «Travail de nuit: quand les femmes broient du noir», *Info CSC*, n° 13, 29 mars 1996, p. 8.
- 61 La loi du 7 avril 1999 dont l’article 4 §1 alinéa 2 complète la loi du 4 août 1996 avec un chapitre VBis, qui précise les dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi que la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Voir le *Moniteur belge* du 22 juin 2002.
- 62 N.B., «Jour F comme Femmes...», *Info CSC*, n° 9, 3 mars 1995, p. 1; PIRARD A.-M., «Les femmes plaident pour le crédit-temps», *Info CSC*, n° 7, 13 février 1998, p. 8.
- 63 «L’article 143 modifié. Chômage de longue durée: les travailleurs à temps partiel involontaire sous la menace des sanctions», *Info CSC*, n° 25, 22 juin 1990, p. 2.
- 64 CSC-Femmes, *Assises de l’égalité. Le 8 mars 1994: nous sommes des milliards de femmes pour construire... l’avenir. Centre culturel des Roches, Rochefort*, Bruxelles, CSC, 1994.
- 65 «La sécurité sociale sous la loupe correctrice des Femmes CSC, entretien avec Anne-Françoise Theunissen, responsable nationale des Femmes CSC», *Info CSC*, n° 10, 8 mars 1996, p. 5.
- 66 BOLZONELLO E., PAAR I., *Clefs pour l’égalité*, Bruxelles, CSC-ACV, 1999. (Dossier Femmes CSC)
- 67 «La victoire de la CSC c’est aussi la victoire des femmes», *Info CSC*, n° 29, 2 juin 2000, p. 4.

- 68 CHOQUE P., DRION C., *Les féministes, je n'ai rien contre*, Bruxelles, Éditions Luc Pire, 2004, p. 53-61; Femmes CSC, *Marche mondiale des femmes (Belgique)*, Bruxelles, CSC, 2010.
- 69 Voir VERCAMEN S., ROSVELDS S., SKA M.-H., *Note de synthèse basée sur: - Le rapport sur l'égalité des chances à la CSC, les résultats de l'enquête sur l'égalité des chances et les actions positives à la CSC, 1998 - Les données chiffrées actualisées relatives à la position des hommes et des femmes à la CSC, 1998 - La position des femmes à la CSC: résultats quantitatifs d'une étude*, 1996, Bruxelles, Service d'études ACV-Vlaamse bewegingsploeg, 1998.
- 70 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 24 septembre 2002.
- 71 Interview de Patricia Biard par François Welter, 25 janvier 2023; CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), Action et place des femmes à la CNE, intervention du secrétaire général de la CNE, 23 octobre 2003.
- 72 CARHOP, fonds CSC, *Rapports administratifs, 2008-2013*.
- 73 Voir Partie 1. Chapitre 4, p. 297-298.
- 74 *L'égalité des femmes et des hommes dans les syndicats*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2009.
- 75 DE JONG B., PIRCHER E., RANFTI E., RAVESLOOT Q., SILVERA R., STROOBANT M., *Gender mainstreaming dans les syndicats (ou approche intégrée de l'égalité)*. Guide-repère MSU, Salzburg, ISERES, 2004.
- 76 RAVESLOOT S., « Une approche intégrée de l'égalité des syndicats belges », *Chronique féministe*, n° 92, juin-juillet 2005, p. 29-35.
- 77 Recommandation du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision (96/694/CE), Journal officiel des Communautés européennes, n 319/11, 10 décembre 1996. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996H0694&from=DE>, page consultée le 1^{er} avril 2023.
- 78 GARCIA A. (dir), HACOURT B., LEGA H., *Le deuxième sexe du syndicalisme européen. Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales. Étude de la littérature et enquête auprès des organisations affiliées à la Confédération européenne des syndicats*, Louvain-la-Neuve, UCL-Groupe de sociologie wallonne, 1999; DUMONT I., GARCIA A. (dir.), HACOURT B., « Les femmes dans les syndicats: une nouvelle donne », CES, Bruxelles, 2002.
- 79 DUMONT I., GARCIA A., « Femmes et syndicats, une nouvelle donne », *Chronique féministe*, n° 92, janvier-juillet 2005, p. 22-28.
- 80 CES, *Charte de la CES sur le « Gender mainstreaming » dans les syndicats, adoptée par le Congrès de la CES à Séville*, 23 mai 2007, s.l., (2007). URL : https://www.etuc.org/sites/default/files/gender_mainstreaming_charter_1FR_1.pdf, page consultée le 10 février 2023.
- 81 CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), note « Analyse des résultats partiels des élections sociales 2000 », [2000].
- 82 *Syndicaliste CSC*, n° 575, 13 novembre 2002, p. 41.
- 83 CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n°36, Une clef de la réussite: des femmes en nombre sur les listes, 2004.
- 84 CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), note « Stratégie de campagne », 23 juin 2003; CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), note sur les freins, les difficultés, les étapes du travail syndical, s.d.
- 85 CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), note « Plan de travail – élections sociales », 16 juin 2003.
- 86 CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), programme de l'assemblée Action Femmes CNE, 23 octobre 2003.
- 87 CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), note « Stratégie de campagne », 23 juin 2003.
- 88 *CSC. Rapport d'activité 2002-2004*, Bruxelles, (2004), p. 43.
- 89 CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC, n° 36 (prov.), note « Une clé de la réussite: des femmes en nombre sur les listes », 2004.
- 90 Interview de Patricia Biard par François Welter, 25 janvier 2023.
- 91 *CSC. Rapport d'activité 2006-2008*, Bruxelles, (2008), p. 18.
- 92 *CSC. Rapport d'activité 2010-2012*, Bruxelles, (2012), p. 12.
- 93 BLAISE P., *Les élections sociales de 2004, 2008, 2012*, Bruxelles, CRISP, 2015, p. 45 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2264-2265).
- 94 Interview de Patricia Biard par François Welter.
- 95 *Femmes.docx*, n° 1, janvier 2011, s.p.
- 96 *Égalité salariale entre hommes et femmes: les revendications de la CSC ont été rencontrées par la ministre Milquet*, Bruxelles, CSC, 2009. Il s'agit d'un projet d'arrêté royal déposé le 3 avril 2009, par J. Milquet, visant l'adaptation de l'arrêté royal sur le bilan social du 30 janvier 2001. Il est soumis à consultation pour avis à différentes instances. La loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes du 22 avril 2012, publiée dans le *Moniteur belge* du 28 août 2012, donne une nouvelle base légale à ce problème.
- 97 *CSC. Rapport d'activité 2012-2014...*, p. 41.
- 98 *Syndicaliste CSC*, n° 737, 25 mars 2011, p. 7.