

Femmes . DOcx

N° 8

EN FINIR AVEC L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

FEMMES
EN COLÈRE

LEUR COMBAT D'HIER ET D'AUJOURD'HUI POUR DEMAIN



15.02 > 26.03

Anciens bâtiments Pré-Madame à Herstal
Infos sur femmesencolere.be

UNE ORGANISATION DE
 

QUESTION D'ÉGALITÉ

MATINÉE D'ÉCHANGE ET
DE RÉFLEXION

SAMEDI 12 MARS 2016
MONS

femmes



Etre candidate
aux élections sociales,
devenir déléguée
dans votre entreprise,
un choix, une chance!

MARS, MOIS DE L'ÉGALITÉ SALARIALE EN RÉGIONS : AGENDA

Infos et inscriptions auprès de votre
permanent-e (voir liste au dos de ce
numéro)



Mons - La Louvière



Mercredi 24 février 2016

à 18h30

au MOC MONS: Auditorium - 1er étage

Entrée Libre

«Que faire ?» après les événements de 2015:
accueil des réfugiés, attentats terroristes, montée de l'extrême droite, ...



La projection du film sera
suivie d'un débat

Nous aurons le plaisir d'accueillir :

- Eugène ERNST : Secrétaire Général de la CSC Enseignement
- Frédéric LIGOT : Secrétaire Politique du MOC

L'enseignement, la culture, l'éducation
permanente sont des priorités absolues
et peuvent nous permettre d'avoir un
esprit critique et une connaissance de
notre société.



Dans le cadre de la Journée
Internationale des Droits des Femmes,
participez à cette matinée de
rencontre et d'échanges consacrée
à la découverte du jeu créé par les
Femmes CSC :
« Sur la route de l'égalité ! »



Mercredi 9 mars 2016

à 09h30

à la CSC à La Louvière (Place Maspérois, 11)
4ème étage, salle «Les 8 heures»

Contact et infos :

Géraldine GAROFALO - CSC Mons-La Louvière
065/37 25 56 - u69ggf@acv-csc.be

Verviers et région de langue allemande

Le réseau Equal Pay Day (constitué de la CSC, la FGTB, Vie
féminine et FridA) organise à Eupen :

- Le 18 mars : action EPD au marché et jeux sur la place
du marché
- Du 11 au 22 mars : décoration vitrines vides de la Ville
pour sensibiliser par rapport à l'écart salarial
- Le vendredi 8 avril en soirée : spectacle de Edith Börner
(cabaretiste) au centre culturel « Jünglingshaus »
à Eupen.

Ce soir, elle fera de l'INFOTAINMENT = informer de
manière ludique

Contact et infos

Sabine Fickers - CSC Verviers
0473/923979 sabine.fickers@acv-csc.be

Bruxelles - Halle - Vilvorde



Pour les autres régions, contactez le/la
permanent-e (voir liste au dos de ce numéro)

Comment
voter?

Notre boulot, défendre le vôtre



Il y a 50 ans, les femmes de la FN à Herstal se mettaient en grève pour gagner le même salaire que les hommes. En menant leur combat contre vents et marées, ces travailleuses ont donné une place prépondérante à la question de l'égalité dans notre société. Au cours des années 70, d'importantes législations ont vu le jour, dans notre pays, en ce qui concerne l'égalité salariale et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

L'égalité est un travail de longue haleine, entend-on souvent dire. Nous ne le contesterons pas !

La bataille à « travail égal, salaire égal », menée en 1966, par les travailleuses liégeoises, n'est pas terminée. Ces législations des années 70 en faveur de l'égalité et les nombreuses autres qui ont suivi en la matière ont peine à être concrétisées. A l'heure actuelle, l'écart salarial est toujours de 22%. Les femmes restent discriminées sur bien des plans au niveau professionnel.

A question logique, « mais que pouvons-nous faire ? » ; réponse tout aussi logique : « ne pas laisser tomber les bras et s'engager syndicalement! ».

C'est prouvé par maintes études, la présence syndicale dans l'entreprise et son action sont des facteurs importants d'atteinte de l'égalité.

Nous nous trouvons à la veille des élections sociales. Une période clé pour se lancer dans l'aventure syndicale, pour s'engager avec la CSC à défendre des conditions de travail et de vie de qualité pour toutes et tous.

Ce numéro consacré à l'égalité salariale nous emmènera de Herstal à Mons. D'abord la région liégeoise et une grande exposition « Femmes en colère », pour commémorer la grève des femmes de la FN, il y a 50 ans et ensuite Mons où se tiendra l'assemblée des Femmes CSC, le 12 mars, et où il sera encore question de conditions de travail avec des invitées d'Europe et du Québec. Enfin ce numéro tentera de vous convaincre – si ce n'est pas encore fait – d'être candidate CSC aux élections sociales, à voter liste 3, liste CSC. Parce que si nous voulons avancer c'est ensemble que nous y parviendrons.

Patricia BIARD

Sommaire

2. **Agenda.**
3. **Edito.**
4. **Dossier : En finir avec l'écart salarial - 1966 grève des femmes à la FN. Mise en perspective.**
15. **Assemblée Mons: Question d'égalité.**
19. **Module de sensibilisation: sur la route de l'égalité.**
20. **Convaincre à se porter candidate CSC aux élections sociales.**
22. **Assemblée Alter Egales: Linda y a participé.**
23. **Revendications des Femmes CSC.**

Patricia Biard, Responsable nationale des Femmes CSC
Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
patricia.biard@acv-csc.be

Ont collaboré à ce numéro

Geneviève Laforêt, Florence Loriaux, Jean-Marc Namotte, Cindy Russo, les militantes Femmes CSC de Mons-La Louvière (Sandra, Graziella, Marie-Thérèse, Françoise, Angela, Sabine, Amevi, Julie), Géraldine Garofalo, Jean-Marc Urbain, Linda Groeninckx, Françoise Irkhine, Fabienne Pracias, Patricia Biard.

Mise en page: Julie Replyuk

D/2016/0780/10



DOSSIER

En finir

avec

l'écart
salarial

15.02 > 26.03

Anciens bâtiments Pré-Madame à Herstal
Infos sur femmesencolere.be

UNE ORGANISATION DE



AGISSEZ SUR LES INÉGALITÉS SALARIALES DANS VOTRE ENTREPRISE

PAR GENEVIEVE LAFORÊT, SERVICE ENTREPRISE DE LA CSC

Globalement, en Belgique, une femme gagne encore en moyenne 22% de moins qu'un homme sur base annuelle et 9% de moins par heure de travail. La différence entre ces deux chiffres reflète l'impact du travail à temps partiel sur les revenus des femmes. Si l'écart salarial sur base des salaires horaires diminue légèrement, ce n'est pas le cas de l'écart salarial annuel, qui a tendance à stagner ces dernières années. Différentes études, dont celles de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹, identifient les multiples facteurs permettant d'expliquer la persistance des inégalités salariales malgré un cadre législatif relativement étoffé. Mais expliquer les inégalités ne signifie nullement les légitimer ! Il faut pouvoir agir sur les causes et mener des actions concrètes pour l'égalité, y compris lutter contre les stéréotypes liés au genre, qui ont la vie dure.



Pourquoi les inégalités salariales persistent-elles?

Le rapport annuel de l'IEFH du SPF Emploi décompose de manière assez fine les différents facteurs d'inégalité salariale. Il attribue 49% de l'écart à des facteurs clairement identifiés et expliqués.

Parmi eux, viennent en tête ceux qui relèvent de la sphère strictement professionnelle : la profession exercée, le niveau de fonction, le secteur d'activité, le type de contrat de travail, la durée du travail,... En effet, les femmes sont plus fréquemment occupées dans des professions moins bien rémunérées, à des fonctions de niveau inférieur et/ou moins valorisées, dans des secteurs moins générateurs de profits, dans des conditions contractuelles plus précaires (CDD) et dans des temps de travail partiels et/ou flexibles.

Depuis quelques années, on constate que l'écart salarial de genre a tendance à stagner ou diminuer légèrement tant parmi les travailleurs à temps partiel qu'à temps plein, et ce « au profit » d'un écart croissant entre les emplois à temps plein et à temps partiel, indépendamment du genre. Mais dans ce marché du travail à deux vitesses, les femmes restent cependant largement surreprésentées dans les emplois à temps partiel. Aujourd'hui en Belgique, 46% des femmes et 10% des hommes travaillent à temps partiel. Et parmi les salariés à temps partiel, 81% sont des femmes. Et dans la plupart des cas, le fait de travailler à temps partiel résulte de contraintes provenant du marché du travail (certains secteurs n'engagent qu'à temps partiel) ou de

contraintes provenant des difficultés de combinaison entre vie professionnelle et familiale (insuffisance des infrastructures de service aux familles et inégalités dans le partage des tâches domestiques). Le choix volontaire de travailler à temps partiel ne concernerait en fait que 8% des femmes ou des hommes.

Les femmes ont également moins accès à la formation et aux promotions que les hommes. De plus, les avantages extra-salariaux tels que les primes, les compléments liés aux résultats et aux performances, les avantages en nature, sont plutôt octroyés dans des secteurs et entreprises occupant majoritairement des hommes. S'ajoute encore à ces facteurs, le fait que les femmes sont davantage que les hommes, occupées dans des entreprises sans représentation syndicale, où l'écart salarial est plus important que dans les grandes entreprises ayant une bonne représentation syndicale.

Une grande partie des différences salariales sont aussi à attribuer à la ségrégation sur le marché du travail. En d'autres mots, l'inégalité de salaire est souvent une question d'inégalité de travail : femmes et hommes ne sont pas représentés de manière égale dans les différents secteurs et professions. Certains secteurs et professions, majoritairement masculins payent des salaires supérieurs à d'autres plus féminisés. Les femmes sont donc surreprésentées là où il y a moins à gagner : dans le secteur des services et en particulier l'enseignement, les soins de santé et l'aide aux personnes, le commerce, les services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises (services

¹ L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2015, données de l'enquête de l'année 2012, IEFH, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

juridiques, comptables, sociaux, etc).

En ce qui concerne l'écart salarial au sein même des secteurs, c'est dans celui des transports aériens, que nous retrouvons l'écart salarial le plus important (33%) avec une proportion de femmes de 34%. Le reste du top 5 est constitué des secteurs suivants : la production et la distribution d'énergie (23% de femmes et un écart salarial de 28%); la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (32% de femmes et un écart salarial de 28%); l'industrie de l'habillement (77% de femmes et un écart salarial de 25% !); et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance, avec un écart salarial de 23% et 48% de femmes.

En outre, en comparaison avec leur part parmi les travailleurs (47,5%), il y a aussi trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 35%.

Cela n'est pas le fruit du hasard, mais découle de la structure historique du marché du travail et de la société basée sur des stéréotypes de genre : le travail des femmes est traditionnellement considéré comme « plus léger » et « moins important » sur le plan économique. Les deux pistes pour lutter contre cette partie de l'écart salarial consistent d'une part à favoriser l'accès égal des hommes et des femmes à tous les secteurs et professions et d'autre part à mieux valoriser, donc à mieux rémunérer les métiers traditionnellement et majoritairement féminins.

Arrivent en seconde position les facteurs liés aux caractéristiques individuelles des travailleurs et travailleuses,

à savoir le niveau d'éducation et l'orientation scolaire, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. En ce qui concerne en particulier le niveau de formation, plus le diplôme est élevé, plus le salaire l'est également. Et il n'y a pas que le salaire qui augmente avec le diplôme : le taux d'emploi est aussi en moyenne plus élevé parmi les personnes hautement diplômées, en particulier pour les femmes (29,8% des femmes peu scolarisées travaillent, contre 79,5% des femmes hautement diplômées). Mais malheureusement, l'écart salarial entre hommes et femmes augmente aussi simultanément. Il est le plus élevé (18%) chez les personnes hautement diplômées dans l'industrie et les services marchands. On peut donc dire que les bénéfices retirés de la formation sont plus importants pour les hommes. Il faut en outre souligner qu'il y a derrière les niveaux de formation, d'importantes différences

entre filles et garçons sur le plan de la filière choisie dans les études. Si les filles sont davantage diplômées et réussissent mieux que les garçons, quelle que soit la filière d'orientation, elles sont aussi davantage présentes dans des filières moins valorisées sur le marché du travail. Ainsi un diplôme en sciences exactes aura plus souvent davantage de valeur qu'un diplôme en sciences humaines, filière pour laquelle optent davantage les filles. Pour combattre les stéréotypes de genre qui guident encore les choix d'orientation, il faudrait renforcer la conscientisation de tous les acteurs de l'éducation, dans les milieux d'accueil de la petite enfance et au sein de l'enseignement maternel, primaire, secondaire et supérieur.

Néanmoins, à filière de formation égale, une fois sur le marché du travail, les débouchés qui se présentent aux filles sont moins rémunérateurs que ceux des garçons. Les parcours professionnels depuis la fin des études révèlent en effet des indices de discrimination à l'égard des femmes quant à leur accès à l'emploi et des orientations professionnelles toujours influencées par les stéréotypes. Ainsi, dans les cas particuliers des filières techniques et scientifiques, on retrouvera davantage les femmes dans l'enseignement et la recherche, tandis que les hommes feront davantage carrière dans l'industrie. Malheureusement, nous ne disposons pas d'études systématiques sur les trajectoires professionnelles des diplômés selon le genre, comme en réalisait l'Institut Solvay de l'ULB dans les années 1990.

Parmi les facteurs explicatifs de l'écart salarial viennent enfin ceux qui relèvent de caractéristiques personnelles, non liées au travail : le fait d'être marié ou non, le fait que le ménage comprenne ou non des enfants. Parmi les isolés sans enfant, l'écart salarial est à l'avantage des femmes: les femmes se trouvant dans cette situation gagnent en moyenne plus que les hommes dans la même situation. Mais, le fait d'être marié et la composition du ménage ont une influence inverse sur les salaires des femmes et des hommes. Pour les hommes, le fait de vivre en couple influence le salaire à la hausse et la présence ou non d'enfant(s) n'interfère quasiment pas sur le salaire. Par contre, pour les femmes, le fait de vivre en couple n'influence guère le salaire, mais le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence : les femmes avec enfants ont un salaire moyen plus faible que les femmes sans enfant. Plus le lien familial est fort, plus les hommes ont tendance à investir dans leur



carrière et à gagner davantage, à l'inverse des femmes. Ce qui confirme encore une vision stéréotypée de l'homme «soutien de famille».

Quant à la partie inexplicée de l'écart salarial, qui reste tout de même de 51%, elle peut être subdivisée en deux parties: la partie non encore expliquée par des facteurs identifiés, qui pourrait l'être sur base de données complémentaires, et la partie inexplicable par essence, qui est la conséquence d'une discrimination directe. Ce qui signifie qu'il existe encore aussi des différences salariales entre hommes et femmes travaillant dans les mêmes professions, les mêmes fonctions, avec la même formation, la même ancienneté, etc...

Des outils pour agir dans l'entreprise

Pour lutter ensemble, femmes et hommes, contre les inégalités, les préjugés et les discriminations dans le monde du travail, il faut accepter de voir les réalités en face: il faut nommer les problèmes, échanger sur les perceptions, analyser les causes, identifier les difficultés et se fixer des objectifs. Il est donc nécessaire avant tout de se faire une idée la plus précise possible de la situation professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise. Il faut établir un diagnostic. Le cadre législatif général en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est assez développé et les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise disposent d'une série de droits à l'information et à la consultation en matière d'emploi, de conditions de travail, etc. Néanmoins, des outils concrets étaient nécessaires pour agir sur les inégalités salariales en entreprise. Ainsi, la loi visant à lutter contre l'écart salarial du 22 avril 2012, modifiée par celle du 12 juillet 2013, et les arrêtés d'application du 25 avril 2014 ont introduit de nouveaux instruments. En plus des autres données sexuées relatives à l'emploi et à la formation professionnelle déjà disponibles dans l'entreprise, la loi oblige maintenant l'employeur à communiquer également dans le bilan social une ventilation des données salariales selon le genre et le régime de travail (à temps plein ou temps partiel). A partir de ces données, il est dès lors possible de calculer l'écart salarial annuel moyen ainsi que l'écart salarial horaire. Pour aider les délégué-e-s dans cette analyse, la CSC a réalisé un outil Excel, disponible sur le site www.connaîtremonentreprise.be, ainsi qu'une brochure intitulée « Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise », disponible dans les fédérations régionales.

La nouvelle loi impose également à l'employeur de réaliser tous les deux ans un rapport d'analyse de la structure de rémunération selon le genre dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs. Ce rapport devait être présenté pour la première fois au CE, ou à défaut de CE, à

la DS, lors des Informations économiques, financières et sociales de 2015, à partir des données de l'exercice clôturé en 2014. Il doit être élaboré sur la base d'un schéma officiel reprenant les rémunérations des hommes et des femmes selon le niveau de fonction, l'ancienneté et le niveau de formation. Il revient ensuite au conseil d'entreprise, ou à la délégation syndicale en l'absence de CE, de juger de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue d'établir une structure de rémunération neutre sur le plan du genre. Ce plan d'action doit contenir des objectifs concrets ; un inventaire des domaines d'action et des instruments qui permettront d'atteindre les objectifs fixés ; des délais de réalisation et un système de suivi de la mise en œuvre. Le plan sera bien entendu adapté à la réalité de l'entreprise en question. Parmi les domaines d'action possibles, on peut citer à titre d'exemples, la révision des conditions et des modalités d'engagement ; l'évaluation de la neutralité des classifications de fonctions et la valorisation de toutes les caractéristiques de fonctions ; l'amélioration de l'accessibilité à toutes les fonctions ; l'amélioration des chances d'accès aux formations et aux promotions ; l'examen des motifs de recours au travail à temps partiel et des contraintes éventuelles qui déterminent ce « choix » ; l'adaptation des modes d'organisation du travail ; l'élaboration d'une politique de mobilité (déplacement domicile-lieux de travail); etc...

Par ailleurs, dans les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs, la loi prévoit également la possibilité de désigner un-e médiateur-trice parmi les membres du personnel. Il-elle est chargé-e du traitement informel des plaintes individuelles de travailleurs-euses estimant être victimes d'une inégalité salariale. Il-elle apporte son soutien à la rédaction du plan d'action, sur base des résultats du rapport d'analyse sur la structure des rémunérations. Cette possibilité de médiation ne doit cependant pas empiéter sur le rôle des délégué-e-s des travailleurs qui ont pour

missions de défendre le personnel et de promouvoir l'égalité et la justice. L'attention pour l'égalité doit en effet être intégrée dans le travail quotidien et à long terme de l'équipe syndicale !



Agissez sur l'écart salarial
dans votre entreprise



Consultez la brochure en ligne : <https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/brochures/egalite-hommes-femmes/brochures-egalite-hommes-femmes.html>

LES FEMMES-MACHINES DE LA FN : HISTOIRE D'UNE REVENDICATION.

PAR FLORENCE LORIAUX, CARHOP.

Le 16 février 1966, les travailleuses de la Fabrique nationale d'armes de Herstal se mettent en grève et réclament, au nom du principe « À travail égal, salaire égal » promulgué par le Traité de Rome de 1957, une augmentation salariale.

Ce mouvement surprend malgré de nombreux signes avant-coureurs et un débrayage lancé le 9 février mais qui est vite canalisé par les instances syndicales qui promettent aux ouvrières de rencontrer la direction de l'entreprise. Cette revendication s'inscrit également dans le contexte particulier de nouvelles négociations nationales en cours depuis de nombreux mois dans le secteur des fabrications métalliques afin de déterminer un accord salarial. Fin 1962, un premier accord national des fabrications métalliques s'engage dans l'égalsation des salaires en amenant progressivement les salaires féminins à un certain niveau du minimum national du salaire d'un manœuvre. Si de nombreuses ouvrières bénéficient de cette mesure, en revanche, la méthode de classification des fonctions déterminant les salaires en rapport avec chaque fonction adoptée par Fabrimetal¹ pénalise systématiquement les femmes : ces dernières se retrouvent en effet dans des fonctions demandant plus de dextérité que de force physique placées dans les classes inférieures, c'est-à-dire les moins bien payées. Alors que, sous la pression des travailleuses, les syndicats demandent à la direction de la FN l'ouverture de négociations sur les salaires féminins, cette dernière se retranche derrière l'attente de la signature du nouvel accord national. Pour justifier sa position, la direction déclare que le coût de la main-d'œuvre féminine est plus élevé étant donné le haut taux d'absentéisme enregistré chez les travailleuses.

Mais qui sont-elles ces 3 000 femmes qui arrêtent brusquement le travail sans déposer de préavis de grève tant elles sont excédées de ne pas être entendues ? Celles qu'on surnomme communément les femmes-machines sont payées à 73% du salaire d'un ouvrier exerçant la même activité. Elles travaillent également dans des conditions pénibles : « nous sommes vêtues d'un cache-poussière informe, chaussées de sabots. Nous sommes couvertes d'huile. Nous forons des trous à longueur de journée, au risque de nous faire happer les doigts dans les machines ou d'attraper de l'eczéma. On nous humilie, on nous appelle les mamelles de la FN ou les vaches de la FN ou les putains de la FN. Le contremaître dit en nous regardant " qui vais-je envoyer aux machines ? Je ne

dispose que de femmes, c'est-à-dire des bêtes, des demi bêtes et des quart de bêtes ?" Croyez-vous que nous acceptons cela pour un poste de TV ? Non, si nous nous soumettons à cet esclavage, c'est parce que nous sommes célibataires, veuves ou nous avons des tas de gosses et le salaire du mari est insuffisant. Voilà la vérité » témoigne la déléguée CSC Rita Jeusette². Georges, jociste et gamin-machine rappelle que « certains jours, j'ai vu des femmes pleurer en arrivant car elles savaient déjà au début de la journée qu'après avoir travaillé comme des esclaves, elles n'arriveraient tout de même pas à leur production³ »



Femmes travaillant à la cartoucherie (Centre d'Histoire des Sciences et des Techniques, ULg)

Le 16 février, apprenant que la direction maintient sa position, les travailleuses partent spontanément en grève contre l'avis des délégués. Alors qu'elles organisent des assemblées générales à La Ruche, la maison du Peuple de Herstal qui devient leur quartier général, la CSC et la FGTB reconnaissent finalement la grève qui est menée en front commun et font voter la création d'un comité de grève.

Face à une direction qui refuse de négocier, la grève s'inscrit dans la durée et nécessite la présence d'un conciliateur social envoyé par le Ministère du Travail. Pendant ce temps, les travailleurs des autres secteurs de l'entreprise

2 Samedi, n°675, 1966, p.9.

3 Face à l'actualité, mai 1966, n° spécial de Service et Témoignage édité par les Ligues Ouvrières Féminines Chrétiennes

1 Fabrimétal est l'association patronale des fabrications métalliques.

sont touchés par le chômage provoqué par le manque de pièces que ne fabriquent plus les ouvrières travaillant dans les premières lignes de production.

Cette grève engendre un formidable élan de solidarité internationale qui se traduit par des messages de soutien provenant du monde syndical, du monde politique et des organisations féministes mais également par des souscriptions et des dons. Cette solidarité, gérée par un fonds mis en place par la CSC et la FGTB, permet de faire face aux difficultés financières grandissantes rencontrées par les ouvrières en grève et les chômeurs en difficulté.



Assemblée à la Ruche (Fonds La Cité, Carhop).

Après 51 jours de grève, une manifestation des grévistes est organisée avec succès à Herstal le 7 avril. Entretemps, le mouvement des femmes de la FN donne une impulsion aux travailleuses d'autres entreprises de la région liégeoise qui entament également une action de grève revendiquant une augmentation salariale sur base de l'application du principe « À travail égal, salaire égal ». C'est notamment le cas des ateliers Schreder à Ans, de Jaspar-Westinghouse à Awans-Bierset ou des ACEC à Herstal dont le mouvement se poursuit à Charleroi. Une seconde manifestation est organisée le 25 avril à Liège. Des milliers de femmes participent à cette marche scandant le slogan « À travail égal, salaire égal ».



Manifestation de Liège (Fonds Desarcy-Robyns, Province de Liège, Musée de la Vie Wallonne).

Un protocole d'accord de conciliation finit par se dessiner: ce sera une augmentation de 2 francs/heure à la reprise du travail et de 75 centimes supplémentaires au 1er janvier 1967. Il s'agit de convaincre les grévistes d'accepter la proposition.

Lors de l'assemblée générale extraordinaire du 5 mai est exposé le protocole sur lequel les femmes doivent se prononcer. Mais alors que les avis des grévistes divergent, le vote se fait par bulletin secret. La reprise du travail est finalement votée par 85% des votantes⁴.

« Il y avait une ambiance à tout casser ! La salle était houleuse. Selon les interventions (délégués syndicaux ou grévistes), on changeait de camp. Jusqu'à la proclamation des résultats du vote, on resta dans l'incertitude. Du suspense, quoi ! Je suis persuadée que la moitié des femmes présentes n'ont pas voté. La salle de la Ruche était bondée. On était sûrement près de 3000 femmes et il n'y a eu que 1545 votants. On avait pourtant bien expliqué comment voter. Et le vote fut secret. Les explications ont été données en français, en italien et même en flamand. Mais beaucoup de femmes ont confondu propositions ministérielles et propositions patronales. Elles ont cru qu'ils étaient de connivence⁵. »

Même si les troupes sont épuisées, notamment financièrement, après ces 12 semaines de grève et relativement insatisfaites des résultats obtenus, cela n'empêche pas plusieurs dizaines de travailleuses de reprendre le chemin des ateliers en cortège accompagné des drapeaux syndicaux. Une rentrée somme toute symbolique tout comme l'est cette grève qui s'inscrit comme une étape importante dans l'histoire des femmes. Car par leur action, les femmes de la FN se sont battues pour que soit appliqué un principe inscrit dans les textes de droit européens et nationaux dépassant la simple revendication salariale. Elles ont également démontré leur capacité à s'organiser, à prendre la parole dans des assemblées, à participer aux négociations, ... bref à montrer qu'elles étaient une force avec laquelle il allait falloir désormais compter.

Pour en savoir plus :

GUBBELS, R., *La grève au féminin*, les éditions du C.E.R.S.E., 1966.

COENEN, M.-T., *La grève des femmes de la FN en 1966. Une première en Europe*, Bruxelles, POL-HIS, 1991.

DEGUELLE, C., *Les grèves féminines de la construction métallique et la revendication pour l'égalité de rémunération*, Bruxelles Courrier hebdomadaire du CRISP, n°325-326, 1966.

COENEN, M.-T., 1966 : *la grève des ouvrières de la FN à Herstal*
http://www.carhop.be/images/1966_GREVE_FN_Herstal_MTC_2005.pdf

4 Sur 1545 votes émis, 1320 oui sont exprimés contre 205 non et 20 bulletins nuls.

5 Témoignage de Jenny Magnée recueilli par Christiane Leclercq pour En Marche (archives Vie Féminine).

FOCUS SUR LA RÉGION LIÉGEOISE. INTERVIEW DE JEAN-MARC NAMOTTE, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL DE LA CSC LIÈGE- HUY-WAREMME

propos recueillis par Patricia Biard



La région liégeoise, quelles caractéristiques socio-économiques ?

A l'instar d'autres régions, les réalités socio-économiques de la région liégeoise sont multiples. Sans forcer le trait, elles sont très contrastées. « Si on fait visiter Liège à un touriste, on peut très bien lui montrer une région qui a réussi une reconversion, sachant qu'on parlait de la situation d'une région ancrée dans de vieilles industries. Une région résolument tournée vers l'avenir où il fait bon vivre et travailler. A contrario, on peut lui faire découvrir une toute autre réalité, celle qui porte les stigmates du passé, les séquelles des crises industrielles successives qu'a connu la région; une région dans laquelle on doit faire face à un chômage structurel de longue durée dans lequel on retrouve des personnes dont les qualifications ne sont pas adaptées aux emplois qui se développent aujourd'hui, des personnes sans réelle possibilité de se remettre en cause. L'ascenseur social reste bloqué pour toute une série de citoyens et citoyennes.

Donc en clair, on peut présenter tout ce qui gagne, tout ce qui marche et pas mal d'entreprises tournées vers l'avenir mais on peut aussi faire un parcours totalement inversé.

Côté pile, Liège la dynamique !

Le déploiement considérable du secteur logistique

Des décisions prises dans les années 2000 ont particulièrement été à l'origine du développement du secteur logistique. Liège a pu tirer parti d'accords sociaux passés entre les organisations syndicales, les entreprises socio-écono-

miques et les entreprises de coordination socio-économique de la région liégeoise. L'objectif étant clairement la création d'emplois. En terme logistique, si on prend le cas de Liège Airport, il s'agit de plus de 3000 emplois dans le secteur de la logistique. 90% de ces emplois sont des emplois très peu qualifiés. Toujours en terme logistique, on connaît des évolutions toutes récentes. On vient de faire passer le gabarit du canal Albert à près de 9000 tonnes. Ce dossier, concernant les écluses de Lanaye, est longtemps resté bloqué. Aujourd'hui, pour des bateaux de haut tonnage, il n'y a plus d'obstacle pour la route de Rotterdam essentiellement ou vers l'Allemagne. Vient également d'être inauguré, le Trilogiport. Le port de Liège est le troisième port fluvial d'Europe. Capacité eau-route-train, dans lesquelles s'inscrivent les perspectives de développement du TGV fret qui serait le prolongement idéal de la voie d'eau et qui permettrait ainsi, de désengorger le trafic routier et d'avoir un impact favorable sur la mobilité. Bierset, un ancien aéroport militaire est devenu un aéroport de fret qui s'est très bien développé. Ce projet a fait l'objet d'une bonne gestion tant avec les riverains qu'au niveau de terrains inexploités.

La région a des perspectives de développement d'emploi mais pas les mêmes qu'hier !

L'ULG, un atout de poids

Un des atouts fondamentaux pour la région c'est le rôle et l'ancrage de l'université de Liège dans sa région. Elle participe à des projets de reconversion, elle est très active au niveau de la région et très impliquée dans les groupes de redéploiement économique. L'université de Liège en partenariat avec d'autres, c'est à l'heure actuelle plus de 100 spin-off et aussi le GIGA qui rassemble des chercheurs dans le domaine des sciences du vivant. Autant de perspectives qui développent des emplois.

Des outils de financement, des centres de formation et des centres de recherche

Sur la région Liégeoise, il y a des outils de financement qui ont permis d'aider les entreprises à atténuer les effets de la crise, je pense à Meusinvest. Des accords sociaux et économiques sont possibles dans l'intérêt de la région. Nous savons faire des compromis.

La région compte aussi des centres de formation de compétence, le plus connu est Technifutur, créé fin des années 90

en collaboration avec les organisations syndicales essentiellement la CNE et METEA. Ce centre est dédié à de nombreux métiers de l'industrie technologique. Des centres de recherches sont de plus en plus logés dans des entreprises, comme Sirris en ce qui concerne l'impression 3D.

La ville de Liège sélectionnée dans le top 50 des endroits du monde à visiter

Enfin Liège, c'est aussi un lieu de vie culturelle, théâtrale, musicale. Parmi les critères retenus par le magazine new yorkais « Travel + Leisure » qui place Liège dans son top 50, l'art et la nourriture !

Prochainement s'ouvrira Boverie-Beaux-arts. Cela génère des collaborations avec d'autres pays, la France notamment. Des liens forts existent entre Liège et la France.

Côté face, tout n'est pas rose... encore des défis importants à relever !

Tous ces aspects positifs restent insuffisants. Nous restons dans une région en transition, une région où il y a des priorités importantes pour refermer les portes du passé. Je l'ai soulevé précédemment, une région dans laquelle on doit faire face à un chômage structurel de longue durée.

Nous sommes en manque de moyens, de moyens budgétaires. Le projet du tram en est un bon exemple. Eurostat a déjà recalé trois fois son plan de financement...le tram qui doit arriver à Liège depuis des années est reporté à 2020... Ce projet est essentiel pour la mobilité dans la région. Liège est une ville engorgée, après Bruxelles c'est la plus engorgée du pays.

Les 6 priorités pour avancer

1. **La réindustrialisation** c'est très important. Nous ne pouvons nous contenter de petites PME. L'économie circulaire remplacera les hauts fourneaux, les imprimantes 3D côtoieront les tours numériques, des technologies de plus en plus hybrides créeront de nouveaux matériaux... L'industrie reste la base du développement économique et social.

2. Un enjeu majeur, **l'aménagement et la réaffectation des terrains libérés** par la fermeture de la phase à chaud de la sidérurgie. Ces terrains situés en bord de Meuse, présentent un potentiel pour l'activité de demain. Ils sont en connexion directe avec le Trilogiport, l'aéroport de Bier-set et avec le réseau routier. Il faut récupérer ces terrains à vocation industrielle. Bien entendu, cette réaffectation nécessite des moyens. Certains terrains ont subi des pollutions durant des années, il faut donc dépolluer etc... De plus cette réaffectation doit se faire en harmonie avec les

riverains.

3. L'avenir passera aussi par une augmentation de l'offre de **services aux personnes**. Les besoins sont importants en la matière dans notre région. Il y a un important défi à relever en termes de création d'emploi et de services dispensés.

4. **La mobilité**, la question a déjà été soulevée. Deux problèmes devront être résolus : le financement de la première ligne de tram et la question du dernier chaînon du contournement de Liège.

5. **La rénovation énergétique des bâtiments publics** : une première initiative est en cours. Il faudra poursuivre et là aussi trouver les financements.

6. Last but not least, **la formation** et particulièrement celle à destination des personnes peu qualifiées. Le problème est complexe mais il n'est pas neuf. De multiples associations sont sur le terrain. Malheureusement le public précarisé se renouvelle sans cesse. Ce public est particulièrement frappé par les mesures gouvernementales qui viennent encore renforcer cette précarité (exclusions allocation d'insertion etc.). Il faut des réponses adaptées en termes de formation. Le développement de pistes innovantes est incontournable.

Pour réaliser ces priorités, l'investissement public est nécessaire. Il faudra être créatif ou faire sauter le verrou d'Eurostat qui ne fait pas la distinction entre un euro dépensé pour une dépense courante ou un euro dépensé pour un investissement.



Pour conclure, il faudra demain avoir quelques indicateurs pour mesurer le degré de réussite des actions entreprises: la balance commerciale des entreprises, le poids du PIB numérique, le taux d'emploi, la consommation d'énergie par habitant.

Qui sont les liégeois ?

Etre liégeois... c'est un état d'esprit ! Nous avons l'esprit frondeur. On nous qualifie de principaute, c'est un bien grand mot. Nous ne sommes pas mieux que les autres... parfois plus insolents et certainement plus fêtards...mais nous sommes capables de travailler !



Et les femmes dans tout ça ? Des battantes ?

Des sacrées battantes. Elles n'ont pas froid aux yeux. Elles sont tenaces, plus tenaces que les hommes. C'est illustré dans la culture liégeoise: les marionnettes Tchanchès et Nanette. On connaît Tchanchès pour son caractère frondeur mais dans les petites pièces de théâtre on constate tout de suite que c'est Nanette qui donne le ton.

Les femmes ont l'esprit d'équipe, un réel sens de la solidarité et de l'engagement. Ça se vérifie lors des élections sociales, nous sommes numéro 1 à Liège en matière de présence des femmes sur les listes.



Le combat des femmes pour l'égalité salariale, en 1966 à la FN, reflète à merveille cet esprit. C'est un combat qui

me tient à cœur. J'habitais derrière la FN, mon père y était travailleur et délégué syndical. Je me suis rendu étant jeune dans les halls où les femmes travaillaient, elles plaçaient des pièces dans le mécanisme des pistolets ou fabriquaient des cartouches. Les conditions de travail étaient infernales et exécrables dans les halls industriels où la température pouvait atteindre plus de 50 degrés.

La grève de 1966, un combat important pour les femmes, dans les années 70, des législations ont vu le jour, des améliorations ont été obtenues mais il reste encore beaucoup de travail pour atteindre une réelle égalité et des conditions de travail et de vie de qualité pour toutes et tous. Que faire concrètement au niveau syndical ?

Surtout, ne pas s'arrêter à une commémoration, il faut mettre en perspective ce qui s'est passé il y a 50 ans, pour sensibiliser et partager nos revendications. L'autonomie économique et financière des femmes restent une question cruciale. Mais nous avons de l'espoir, il y a des choses qui changent dans les secteurs. L'égalité doit être l'affaire de toutes et de tous mais il est important que les femmes qui sont arrivées n'oublient pas de porter les revendications pour les autres femmes.

Je suis intimement convaincu que pour avancer sur le terrain de l'égalité, il est indispensable que les femmes soient présentes partout où les décisions se prennent ! Personnellement, je suis partisan des quotas, chez nous aussi. Pour avoir des résultats, il faut aussi pratiquer la politique de la chaise vide, pas de femme représentante, le siège reste vide. Autant dire, ce n'est pas évident à faire passer. En tant qu'organisation syndicale, nous devons aussi créer les conditions favorables à la participation des femmes dans le processus décisionnel. Comment ? En étant encore davantage à l'écoute de leurs préoccupations, de leurs réalités dans la société comme dans l'entreprise.

Les élections sociales qui se profilent à l'horizon de mai 2016 constituent une belle occasion de progresser en termes d'égalité.

Des femmes en nombre dans les organes de concertation apportent une garantie supplémentaire pour faire évoluer les mentalités.

Nous devons profiter de ce scrutin en entreprises pour sensibiliser les femmes à l'action syndicale, les convaincre du bien-fondé de notre projet, les encourager à y participer, à faire entendre leur voix, à prendre leur place ! Plus nous faisons reculer les inégalités entre les hommes et les femmes, plus nous nous dirigeons vers une société juste et solidaire !

Etre candidate aux élections sociales de 2016, devenir déléguée, un choix, une chance !

ETRE UNE FEMME, UN COMBAT PERPÉTUEL !

PAR CINDY RUSSO, PERMANENTE FEMMES CSC LIÈGE-HUY-WAREMME.

En 1966, les femmes de la FN ont mené un long combat à travers une grève qui dura douze semaines... Une grève qu'elles menèrent pour tenter d'atteindre l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Nous connaissons le résultat de leur combat, elles n'ont finalement obtenu qu'une petite avancée au niveau salarial mais une grande reconnaissance au niveau local, national et même international! Grâce à leur ténacité et au message qu'elles ont véhiculé, des évolutions sur l'égalité hommes/femmes ont pu voir le jour sur le plan législatif dans les années qui ont suivi leur mouvement.

Des évolutions certes, mais insuffisantes ! Le combat des femmes pour atteindre une véritable égalité entre les genres doit se mener au jour le jour. Il est perpétuel et non sans embûches...

En effet, cinquante ans plus tard, nous constatons que la place des femmes, que ce soit en entreprise ou, même, simplement dans la société, est toujours plus précaire que celle des hommes, que cette égalité entre les hommes et les femmes est loin d'être atteinte.

Des situations telles que « *Je travaille et pourtant je n'arrive pas à joindre les deux bouts en fin de mois* », « *J'ai travaillé toute ma vie, j'ai une carrière complète et ma pension sera à peine plus élevée que la pension minimale légale* » ou « *J'ai perdu mon emploi, je cherche mais je ne trouve rien...* » ou encore « *Je suis épuisée, je n'arrive plus à suivre... Entre le boulot, les enfants, le ménage... Mais je n'ai pas le choix si je veux m'en sortir* » font partie de notre quotidien.

Le constat est clair : les femmes doivent encore et toujours se battre pour tenter d'avoir une place « décente » au sein de notre société. Il faut pouvoir enrayer les stéréotypes et les préjugés véhiculés autour des femmes !



Actuellement, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est encore de 22%, l'écart de pension, lui, atteint 31%. Ces différences sont dues, notamment, au fait que les femmes sont, pour la majorité d'entre elles, occupées dans des secteurs où les contrats sont précaires, les bas salaires sont de mise, la flexibilité qui leur est demandée par les employeurs ne leur permet pas de compléter leur horaire pour atteindre un temps plein.

Par ailleurs, chaque nouvelle législature amène son lot de mesures qui touchent principalement les femmes. C'est cela qui nous préoccupe actuellement. La diminution de l'Allocation Garantie de Revenu (AGR) pour les femmes travaillant à temps partiel, le recul de l'âge légal de la pension alors que nous savons que les femmes ont déjà du mal à atteindre une carrière complète actuellement, l'exclusion des allocations d'insertion au terme de 36 mois si elles n'ont pas travaillé à temps plein le nombre de jours requis pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage... Cette dernière mesure a exclu plus de 1.000 femmes des allocations de chômage sur le seul arrondissement de Liège-Huy-Waremme dès février 2015 ! Et cela ne s'arrêtera pas là...



FEMMES + EN COLÈRE

LEUR COMBAT D'HIER ET D'AUJOURD'HUI POUR DEMAIN



16.02 > 26.03

Anciens bâtiments **Pré-Madame à Herstal**
Infos sur femmesencolere.be

UNE ORGANISATION DE



Du 16.02 au 26.03

aux anciens bâtiments Pré-Madame à Herstal
(entrée par la rue John Moses Browning).

Exposition ouverte tous les jours de 10h à 17h
sauf le dimanche et à l'exception des périodes
réservées aux visites privées.

Info et réservations : www.femmesencolere.be

Entrée gratuite



UNE ORGANISATION DE





QUESTION D'ÉGALITÉ

MATINÉE D'ÉCHANGE ET
DE RÉFLEXION

SAMEDI 12 MARS 2016

DANS LES LOCAUX DE L'UCL
MONS - AUDITOIRE A2,
BÂTIMENT D,
REZ-DE-CHAUSSÉE.
CHAUSSÉE DE BINCHE, 151
7000 MONS

femmesCSC

PROGRAMME :

9:00 ACCUEIL DES PARTICIPANT-E-S
CAFÉ-VIENNOISERIES.

9:30 INTERVENTION DE JEAN-MARC
URBAIN, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL
DE LA CSC MONS-LA LOUVIÈRE.

9:40 INTRODUCTION DES TRAVAUX DE
LA MATINÉE, PATRICIA BIARD,
RESPONSABLE NATIONALE DES
FEMMES CSC.

9:50 « LA ROUTE DE L'ÉGALITÉ »,
PRÉSENTATION PAR L'ÉQUIPE
DES FEMMES CSC.

10:10 TABLE RONDE, LA SITUATION
DES FEMMES EN EUROPE ET
AU QUÉBEC, LES DÉFIS
SYNDICAUX À RELEVER POUR
DES CONDITIONS DÉCENTES
DE TRAVAIL ET DE VIE POUR
TOUTES.

10:50 ATELIERS
1. ET SI NOUS PENSIONS FEMMES?
2. TEMPS PARTIEL + AGR = PRÉCARITÉ.
3. ENVIE DE S'EXPRIMER SUR SON VÉCU, DE
TÉMOIGNER ET DE PARTAGER SES PROJETS:
ATELIER D'ÉCRITURE.
4. LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE.
5. SYNDICALISME INTERNATIONAL: «SAME
JOB, SAME TREATMENT», CAMPAGNE DES
TRAVAILLEUR-EUSE-S DU SECTEUR DU
TEXTILE AU CAMBODGE.

12:30 BRÈVE SYNTHÈSE DES ATELIERS.

12:45 CLÔTURE DE L'ASSEMBLÉE,
MARIE-HÉLÈNE SKA, SECRÉTAIRE
GÉNÉRALE DE LA CSC.

13:00 LUNCH INTERNATIONAL.

L'ENGAGEMENT DES MILITAN



Parce qu'être une femme ne doit pas nous empêcher de vivre et de posséder les mêmes droits, reconnaissances et avantages qu'un homme....Parce que sans nous, ensemble, égalitairement il n'y a pas d'avenir familial serein...Féministe et féminine. SANDRA



Je continue à me battre avec les femmes CSC car aujourd'hui on constate un recul dans les droits des femmes. GRAZIELLA



Je me bats avec les femmes CSC pour lutter contre les mesures gouvernementales qui précarisent les femmes. MARIE-THÉRÈSE



Dans beaucoup de secteur les femmes subissent de plein fouet des mesures discriminatoires : écart salarial, pénibilité au travail, AGR, écart pension...FRANÇOISE

ITES DE MONS-LA LOUVIÈRE



L'égalité h/f n'est pas atteinte en bien des points, je me retrouve dans les campagnes menées par le groupe femmes de la CSC. ANGELA



L'égalité h/f me préoccupe pour ma génération mais aussi pour les générations futures : beaucoup de combats restent à mener. SABINE



Je continuerai à militer au groupe femmes CSC tant que l'égalité ne sera pas atteinte au Nord comme au Sud. AMEVI



Quoi qu'on en dise, l'égalité est loin d'être acquise. Continuons à nous battre! JULIE

QUESTION D'ÉGALITÉ

LA RÉGION DE MONS - LA LOUVIÈRE

par Jean-Marc Urbain, Secrétaire fédéral de la CSC Mons - La Louvière



A une autre époque, la région de Mons-La Louvière était une réelle puissance économique tantôt par l'intermédiaire de l'exploitation de la houille tantôt par la reconversion de celle-ci et l'utilisation de ses produits dérivés.

A ce secteur venaient s'ajouter les métiers métallurgiques, de la construction voire du textile, de la bonneterie.

Pendant des années, la région a vécu sur ce capital sans développer une vision prospective voire sans s'inquiéter d'une éventuelle reconversion en fonction de l'évolution des secteurs présents comme de la mondialisation de l'économie.

Suite aux différentes crises (choc pétrolier, etc.), la région s'est enfoncée dans le chômage avec une perte conséquente de ses entreprises traditionnelles. Certaines parties du territoire (Borinage, sud de la région du Centre) peuvent compter jusqu'à 30% de chômage sans y ajouter les personnes qui émargent au CPAS et celles qui n'ont rien.

Depuis près de 50 ans, cette région se cherche et additionne les générations privées de l'accès aux droits fondamentaux. Les inégalités se sont accentuées et croissent de plus en plus rapidement avec, pour rapport, le peu d'espoir ou de vision d'un redéploiement et la conditionnalité aux allocations de chômage.

Tout comme, pendant très longtemps, ces personnes ont été oubliées, abandonnées à leurs difficultés... les coupant petit à petit de la société.

L'installation d'entreprises comme Google, Microsoft est

en décalage avec la réalité vécue par une population qui n'a pas été préparée aux modifications structurelles de l'économie locale.

De plus, si est vantée l'arrivée de sociétés comme H&M, Ikea, ... elles ne compensent ni les pertes d'emplois ni l'augmentation des compétences souhaitées par les employeurs dans un monde où la concurrence pour un emploi est terrible (1/39).

Les femmes sont majoritairement touchées par cette situation. Elles sont victimes des temps partiels et par delà une flexibilité du temps de travail souvent peu compatible avec une situation familiale (ménages mono-parentaux). De plus, elles travaillent majoritairement dans des secteurs moins favorables en terme de revenus. L'accès à l'emploi "décent" s'en voit d'autant plus réduit et un risque de pauvreté augmenté.

Elles sont également victimes d'une régression culturelle, des mentalités par temps de crise. En effet, elles sont les premières à être maintenues ou renvoyées au foyer. Elles perdent ainsi une liberté, une émancipation, une autonomie durement gagnée. Quoi que "gagnée" n'est pas le bon verbe car il reste beaucoup de travail.

Dans bien des cas, les femmes sont à la base de la survie du milieu familial. Elles gèrent en se privant, se débrouillent en se sacrifiant, pensent aux éléments essentiels en s'oubliant. Elles pallient aux manques en s'interdisant. Elles sont trop souvent muettes des sévices à leur rencontre; sévices qui sont le fruit d'une société qui fait plonger des êtres dans des dérives et des écueils inacceptables.

Elles restent une solide fondation, même quand le bâtiment institutionnel s'écroule et n'apporte pas de solution aux difficultés vécues par une société.

Dans la région de Mons-La Louvière, la petite combine est souvent le complément nécessaire à la survie. Même si d'aucuns peuvent estimer cela comme une forme de délinquance, il n'y a jamais de volonté de priver autrui de sa liberté, de lui voler ses biens, de se marginaliser.

Il faut donc distinguer criminalité (elle existe) et "subsistancialité".

Le courage et la fierté sont toujours présents même si l'isolement détruit des femmes et des hommes. Ils tiennent debout en s'appuyant les uns sur les autres, en comptant sur nous!

SVP "ne les oublions pas" et apportons leur, à toutes et à tous, la reconnaissance et le respect qu'ils méritent.

Sur la route de l'égalité



Rémunération

Partage des tâches familiales et domestiques

Temps partiel

Congé thématique et crédit-temps

Un module de sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes, développé par les Femmes CSC avec l'appui de la Ministre des droits des Femmes de la fédération Wallonie-Bruxelles.



Pénibilité au travail

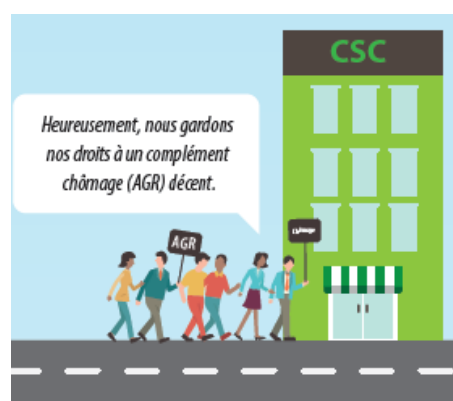
Infrastructures et équipements collectifs

Flexibilité

Congé de maternité et de paternité

Chômage

Précarité du travail



16 thèmes pour aborder l'égalité versus les inégalités, et pousser à la réflexion sur les mécanismes favorables à l'égalité.

Education/culture/médias

Ségrégation sectorielle

Stereotypes sexistes

Pension

Pour toute information concernant ce module de sensibilisation contacter les Femmes CSC au 02.246.32.24 ou julie.replyuk@acv-csc.be



**Candidate aux
élections sociales
dans votre entreprise,
un choix, une chance**

Élections sociales 2016 - 9 > 22 mai 2016



Etre candidate aux élections sociales, devenir déléguée dans votre entreprise, un choix, une chance!

En tant que femme, prendre à cœur les intérêts des travailleurs et des travailleuses. Faire partie du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ou du Conseil d'Entreprise (CE) pour représenter les travailleurs et travailleuses de son entreprise. Devenir une interlocutrice privilégiée de vos collègues. Réfléchir aux priorités, partager et réaliser vos projets au sein de l'équipe syndicale: Travailler en faveur de l'égalité salariale, obtenir de meilleures conditions de travail, améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, négocier le développement de la formation professionnelle pour toutes et tous, ...

Vous voulez vous bouger pour une société juste, égalitaire et solidaire!

Soyez candidate aux élections sociales de 2016!

Trop difficile?

Vous vous dites peut-être: «C'est trop difficile: je n'y connais rien, je n'ai pas le temps, je n'oserai pas affronter mon patron. En un mot, je n'y arriverai pas ...». Toutes celles qui détiennent un mandat syndical ont été un jour des débutantes. La plupart d'entre elles sont aujourd'hui contentes de s'être lancées: elles jouent un rôle clef et valorisant dans le monde du travail, dépassant les intérêts personnels pour le bien-être de tous et toutes, en collaboration avec leurs collègues.

Une surcharge de travail?

Il est exact que le mandat syndical s'ajoute à votre travail quotidien, mais il s'exerce dans votre entreprise et pendant les heures de travail; un temps est aussi prévu pour préparer les réunions, pour rencontrer les travailleurs/ses et connaître leurs desiderata, quand c'est nécessaire.

De plus, vous n'êtes pas seule: le travail se réalise en équipe et tous vos collègues ne sont pas débutants! Chacun-e apporte sa pierre à l'édifice en fonction de ses compétences, ses qualités et ses disponibilités!



Etre candidate suppose des connaissances minimales!

Oui mais cela s'apprend au fur et à mesure grâce aux formations données par la CSC aux nouveaux élus et nouvelles élues; à la documentation transmise aux délégué-e-s et au soutien du/de la permanent-e de sa centrale professionnelle et de ses collègues de l'équipe syndicale.



Mon travail me permettra-t-il de m'investir sur le plan syndical?

C'est une réalité: les femmes travaillent souvent dans des contrats atypiques à temps partiel, à durée déterminée, avec des horaires flexibles de nuit ou coupés. C'est donc plus difficile parfois pour elles d'accomplir leur travail syndical mais l'avantage, c'est qu'elles vivent et connaissent les problèmes et sont donc bien placées pour proposer des solutions qui arrangeront les travailleurs et travailleuses.

Est-ce possible de concilier mandat syndical et vie de famille?

Le mandat s'exerce pendant les heures de travail, dans l'entreprise et en équipe. Celles qui choisissent de s'investir dans un mandat syndical pèsent bien sûr le pour et le contre au préalable, en mettant l'ensemble de leurs priorités dans la balance. De plus, l'importance de leur investissement pourra varier en fonction des situations. Les délégué-e-s peuvent se spécialiser dans certains domaines et se partager les thèmes d'intervention au sein de l'équipe syndicale.



La «culture syndicale» n'est-elle pas un frein à la participation des femmes?

«Le syndicat est un bastion masculin» entend-on souvent dire. Cette image nous poursuit, mais ne correspond plus, heureusement, à la réalité. Les femmes actives à la CSC sont en effet beaucoup plus nombreuses qu'autrefois. Les femmes ont pris leur place parmi les permanents et dans les instances décisionnelles de la CSC. Une bonne préparation des réunions, une gestion du temps efficace, la participation de toutes et tous, l'inscription à l'agenda syndical de thèmes qui concernent chacun et chacune... sont autant d'éléments qui retiennent toute l'attention de la CSC et qui permettent de créer un climat syndical où tant les femmes que les hommes se sentent à l'aise.

Affronter son patron ou chef de service, un risque?

Rassurez-vous, vous avez été élue et le mandat que vous détenez a un caractère légal. Il vous garantit une protection contre le licenciement pendant la durée de votre mandat (les candidat-e-s non élu-e-s bénéficient aussi de cette protection). Vous pourrez aussi toujours compter sur le soutien de la CSC et de son service juridique.

Encore des questions?

Vous ne supportez pas l'injustice. Pas plus au travail qu'ailleurs. Devenez la porte-parole de vos collègues et posez votre candidature à la CSC pour les élections sociales 2016.

Encore des questions? Parlez-en avec votre délégué-e CSC. Il-elle est le-la mieux placé-e pour vous conseiller.

S'il n'y a pas de délégué-e de la CSC dans votre entreprise, appelez notre ligne téléphonique réservée aux candidats, le 078 150 555. Des collaborateurs et collaboratrices de la CSC répondront à vos questions et vous mettront en contact avec votre permanent-e CSC.

Ou surfez sur devenezcandidatcsc.be. Vous y trouverez les réponses aux questions les plus souvent posées et des témoignages de délégué-e-s CSC expérimenté-e-s.



ASSEMBLÉE ALTER ÉGALES,

TÉMOIGNAGE DE LINDA GROENINCKX



Une grande première pour moi : je suis invitée au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles par la Ministre Isabelle Simonis pour l'assemblée générale d'Alter Égales, l'assemblée pour les droits des femmes.

Il s'agit de faire le bilan des 3 groupes de travail qui ont planché sur les thèmes suivants :

- Emploi de qualité, sécurité et autonomie financière
- Conciliation vie professionnelle-vie privée
- Stéréotypes

Un point positif : le public compte 7 hommes. C'est un début... Un grand nombre d'organisations, d'associations de femmes dont les femmes CSC que je représente ont fait partie de ces groupes de travail.

Après un discours d'accueil, de Madame la Ministre Simonis, qui se veut rassembleur, féministe, égalitaire, indigné - autant d'éléments pour continuer le combat en faveur de l'égalité des femmes et des hommes - nous entrons dans le vif du sujet.

Plusieurs constats sont faits :

Des manquements :

Le manque d'un contexte politique favorable et le manque d'engagement des pouvoirs en place pour aider les femmes vers l'emploi. Le modèle nordique est pris en exemple car favorable dès le début à l'égalité de genre.

Le manque d'équipements et services collectifs, pour les enfants, pour l'aide aux plus âgés ou aux malades est défavorable aux femmes qui souvent se sacrifient en réduisant leur temps de travail pour y pallier...car ce sont, en général, qui ont le plus bas salaire dans le ménage...

Des besoins, des leviers d'action :

Veiller à la sécurité et au bien-être au travail et dans toutes les

situations de vie : un salaire suffisant, des droits individuels en sécurité sociale.

Protéger contre les violences, contre toutes les formes de harcèlement... on constate que trop souvent, ce sont les victimes qui sont écartées du travail, qui sont pénalisées...

Enrayer l'écart salarial qui reste une réalité. Toujours 22%, en Belgique.

Associer la fonction aux seules compétences du/de la candidat-e quel que soit le sexe de la personne...les discriminations purement sexistes existent toujours.

Déconstruire les stéréotypes sexistes, un important défi à relever :

Il a aussi été question de déconstruire les stéréotypes, les préjugés, le sexisme, le racisme et les métiers masculins/féminins.

Les stéréotypes sexistes sont véhiculés dès le plus jeune âge. Les jouets réservés aux garçons et aux filles ne sont pas innocents, de même, certains manuels éducatifs, des illustrations... sans parler de la publicité.

Sur ce point je prendrai le contre-pied du texte parodique présenté, non sans humour, par Myriam Leroy, journaliste à la RTBF...« si un homme gagne plus c'est pour nous inviter dans un resto romantique, nous acheter de la lingerie et ...de l'électro-ménager. »

Pour ma part, je dirais « Non ce n'est pas parce que mon fils désire une poupée dans une boîte rose qu'il doit y renoncer et oui, ma fille jouera quand même avec son camion tout droit sorti d'une boîte bleue ».

Le travail n'est pas terminé... Le thème de l'année prochaine sera : « Ne pas être stigmatisée ».

3 groupes de travail seront mis en route. Je vous tiens au courant !

Linda

Revendications des Femmes CSC

Suppression de la mesure qui vise à réduire de 50% l'allocation de garantie de revenu (AGR) après deux ans de travail à temps partiel.

Amélioration du statut des travailleuses à temps partiel et concrétisation de la convention collective de travail (CCT35).

Réelle égalité entre hommes et femmes dans le domaine professionnel et salarial et de bonnes conditions de travail, de rémunération et de vie pour toutes et tous !

Revalorisation des conditions de travail et salariales dans les secteurs typiquement féminins.

Fiscalité juste en faveur de l'égalité hommes/femmes ; un impôt sur les grosses fortunes.

Politiques de conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale considérées sous l'angle du genre.

Annulation de la suppression de l'indemnisation et l'assimilation du crédit-temps sans motif. Crédit temps, faut-il le rappeler, souvent pris pour résister dans de nombreux métiers lourds dont la pénibilité n'est pas reconnue comme telle ou pour pallier au manque d'équipements et de services collectifs.

Equipements et services collectifs et services publics, de qualité, en suffisance et accessibles à toutes et à tous.

Reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes.

Statistiques sexuées, données plus fines et plus complètes pour analyser les impacts des politiques sociales et économiques tant sur les femmes que sur les hommes.

Politiques qui prennent en considération l'égalité de genre de manière transversale et systématique, y compris au niveau des politiques de relance de l'économie.

Programmes scolaires et filières de formation qui brisent les stéréotypes sexistes et qui développent un enseignement plus égalitaire.

Intégration de la dimension de genre dans la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Intégration de la dimension de genre dans les politiques de recrutement, de rémunération, de formation continue et de gestion de la carrière.

Lutte contre les stéréotypes sexistes dans les entreprises, les secteurs professionnels et la société. Mise en œuvre de politiques égalitaires qui visent des conditions de vie et de travail de qualité pour toutes et tous.

Suppression de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (toujours de 22% sur base annuelle).



INTÉRESSÉ-E PAR L'ACTION DES FEMMES CSC ? CONTACTEZ-NOUS !



PERMANENTES FEMMES CSC

CSC Brabant Wallon ■ Blanche Garcia
067 88 46 49 ■ blanche.garcia@acv-csc.be

CSC Bruxelles-Halle-Vilvorde ■

Ana Isabel Rodriguez Marin
02 557 85 36 ■ 0476 57 60 19 ■
a.rodriguezmarin@acv-csc.be

CSC Liège-Huy-Waremme ■ Cindy Russo

0478 79 01 07 ■ cindy.russo@acv-csc.be

CSC Mons-La Louvière ■ Géraldine Garofalo

0474 05 80 24 ■ geraldine.garofalo@acv-csc.be

CSC Namur-Dinant ■ Claire Berlage

081 25 40 72 ■ claire.berlage@acv-csc.be

CSC Verviers ■ Sabine Fickers

0473 92 39 79
sabine.fickers@acv-csc.be

CSC Charleroi-Sambre et Meuse ■ Pedro Rodriguez

0477/28 47 18 ■ pedro.rodriguez@acv-csc.be

CSC Services Publics ■ Silvana Bossio,
Secrétaire Nationale - Secteur Fédéral, Communautés et
Régions

02/208.24.63 ■ 0477/900.120 ■ silvana.bossio@acv-csc.be

CSC Alimentation et Services ■ Myreine Kint,

Secrétaire Politique -
0494/07.46.95 ■ myreine.kint@acv-csc.be

CNE ■ Claude Lambrechts,

Secrétaire Nationale -
067/88 91 91 ■ claudelambrechts@acv-csc.be

CSC Metea ■ Sophia Walravens

Service d'études et de formation - Information et
communication

02/244 99 11 ■ sophia.walravens@acv-csc.be

CSC Confédération

Chaussée de Haecht, 579

1030 Bruxelles

Patricia Biard ■ Responsable Nationale des Femmes CSC

02 246 32 23 ■ patricia.biard@acv-csc.be

Julie Replyuk ■ Secrétariat Femmes CSC et égalité de
genre

02 246 32 24 ■ julie.replyuk@acv-csc.be

**VOUS N'ÊTES PAS ENCORE AFFILIÉ-E À LA CSC MAIS NOTRE ACTION ET NOS SERVICES VOUS
INTÉRESSENT. LAISSEZ-NOUS VOS COORDONNÉES, NOUS VOUS FERONS PARVENIR LE
FORMULAIRE D'AFFILIATION.**

Nom:

Prénom :

Rue:

N°:

Bte:

Code postal:

Localité:

E-mail:

PAR COURRIER, FEMMES CSC, CHAUSSÉE DE HAECHT, 579 – 1030 BRUXELLES

PAR MAIL julie.replyuk@acv-csc.be OU patricia.biard@acv-csc.be