

Edition CSC



Cette « Edition CSC » est entièrement consacrée au 50e anniversaire de la grève des femmes de la Fabrique Nationale de Herstal.

Pourquoi commémorer cette grève ? Parce qu'elle a fait bouger les lignes, tant socialement que syndicalement. A la suite de ce mouvement, qui a fait tache d'huile en Belgique et à l'étranger, des avancées vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes ont été engrangées, des droits nouveaux ont vu le jour. Le rappel permet de mettre en perspective les événements du présent pour sensibiliser l'opinion publique à nos revendications. Cet épisode historique nous donne de pertinentes clés de lecture de l'actualité en insistant sur le rôle crucial de valeurs telles que l'égalité, la solidarité, l'unité.

Le combat exemplaire des travailleuses de la FN fait écho en nous un demi-siècle plus tard car la construction de l'égalité n'est toujours pas achevée.

«A travail égal, salaire égal » martelaient les femmes de la FN. Cinquante ans plus tard, l'écart salarial reste une réalité. Et pas seulement entre hommes et femmes...

Si les ouvrières de la Fabrique Nationale devaient suivre la cadence infernale des machines, les travailleurs et travailleuses du 21e siècle sont soumis à des rythmes qui ne cessent de s'accélérer, à la pression, au stress...

Bref, plonger dans le passé offre une belle opportunité de cerner le rôle progressiste des mouvements syndicaux, associatifs et citoyens; une occasion de comprendre que plus nous ferons reculer les inégalités, plus nous nous battons pour des emplois de qualité, plus nous nous dirigerons vers une société juste et solidaire !

Jean-Marc Namotte
Secrétaire fédéral
CSC Liège Huy Waremme

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

Quand les femmes-machines de la FN rentrent dans l'histoire

Il y a 50 ans, le 16 février 1966, les travailleuses de la Fabrique Nationale d'armes de Herstal (FN) partent en grève et réclament, au nom du principe « À travail égal, salaire égal » promulgué par le Traité de Rome de 1957, une augmentation salariale. Malgré l'existence de nombreux textes légaux proclamant l'égalité de l'homme et de la femme dans le travail, les conditions de rémunération sont pourtant loin d'y être conformes.

Le système de classification des fonctions accordant un certain nombre de points selon les qualités nécessaires à l'exercice d'un métier introduit une série de discriminations à l'encontre des activités réalisées par les femmes. Ainsi, par exemple, la force physique est mieux évaluée que la dextérité. Dans les huit classes qui composent la grille de classification de Fabrimétal, le secteur des fabrications métalliques, les femmes se retrouvent majoritairement dans les catégories les moins bien payées et situées en-dessous de la catégorie d'un manoeuvre. Le manque de qualifications, le grand taux d'absentéisme, la faiblesse physique ainsi que la notion de salaire d'appoint sont autant d'arguments servant à justifier la faiblesse des salaires féminins. Alors que la convention nationale négociée en décembre 1962 dans le secteur de la métallurgie prévoit des étapes de progression des salaires féminins devant atteindre les 85 % des salaires masculins fin 1965, la FN n'est cependant pas classée dans les catégories visées par cette commission paritaire et applique son propre système de classification. Ainsi, à la FN, un manoeuvre masculin touche en moyenne 39,75 francs de l'heure tandis qu'une ouvrière qualifiée travaillant aux machines gagne de 33,42 à

36,42 francs. Un réviseur perçoit 43 francs contre 32 francs pour une révisseuse.

3000 femmes en grève

Alors qu'en décembre 1965, les pourparlers sont en cours entre les organisations syndicales et Fabrimétal afin de renouveler la convention nationale, à la FN, sous la pression des travailleuses, les délégués demandent en vain à la direction l'ouverture de négociations sur les salaires féminins. Le 16 février 1966, lassées d'attendre, les ouvrières se réunissent en assemblée dans le réfectoire de l'entreprise et décident de quitter le travail. C'est la grève ! La CSC et la FGTB finissent par reconnaître ce mouvement spontané mené en front commun tandis que se met en place un comité de grève.

Mais qui sont-elles ces



trois mille

femmes qui arrêtent brusquement le travail sans déposer de préavis de grève tant elles sont excédées de ne pas être entendues alors que 90 % d'entre-elles sont syndiquées ?

Celles qu'on surnomme communément les femmes-machines, payées à 73% du salaire d'un ouvrier exerçant la même activité, travaillent dans des conditions difficiles : baignant dans l'huile qui provoque bon nombre d'eczémas, soumises à des cadences de production intenses dans un bruit assourdissant, elles savent n'avoir aucune possibilité de promotion.

La grève qui s'inscrit dans la durée nécessite la présence d'un conciliateur social envoyé par le Ministère du Travail. Tandis que la direction propose une augmentation de 50 centimes au 1er mars 1966 suivie par une seconde augmentation du même montant au 1er mars 1967, les grévistes rejettent la proposition.

Elan de solidarité

Si la grève des femmes entraîne le chômage de plus de 5 000 travailleurs, elle ne met cependant pas à mal le formidable élan de solidarité à la fois au sein même de l'usine mais également au niveau local, national et international prouvant ainsi que leur lutte dépasse les seules frontières de l'entreprise mais se pose comme une question de société !

Monde syndical, monde politique, organisations féministes soutiennent l'action en envoyant des messages de soutien mais également des dons récoltés par souscription : « Merci de tout cœur à tous ceux qui ont marqué d'une façon concrète leur solidarité aux grévistes et aux chômeurs de la FN. (...) »

Cette solidarité prouve une fois de plus que le mouvement ouvrier tout entier sait se dépasser lorsque certains de leurs camarades de travail sont en difficulté ».¹

Après 51 jours de grève, une manifestation des grévistes est organisée avec succès à Herstal le 7 avril. Entre-temps, 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. 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 ».

Après 12 semaines de grève, 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 au cours d'une assemblée générale extraordinaire tenue le 5 mai. Les avis sont partagés et s'expriment à la tribune. C'est par bulletin secret que la reprise du travail est finalement décidée par 85% des votantes.²

« Je suis satisfaite des résultats obtenus. Je me suis rendue aux deux réunions de conciliation à Bruxelles. J'estime que les propositions étaient honnêtes. On n'aurait pas pu décrocher plus. On avait demandé 3,90 francs. On obtient 2 francs et 0,75 franc en janvier et la classification en 1968. C'est une victoire ! On n'obtient jamais 100% de ce que l'on réclame. (...) Les résultats de la grève compteront non seulement pour nous, mais pour les femmes du monde entier ».³ Ainsi s'exprime au lende-

main de la grève, Jenny Magnée, déléguée CSC à la FN.

Il faut à présent reprendre le travail et c'est en cortège, encadré des drapeaux syndicaux, que plusieurs dizaines de travailleuses se dirigent vers les ateliers. Une rentrée symbolique pour un mouvement devenu emblématique dans l'histoire



du syndicalisme et dans l'histoire des femmes.

Par leur action dépassant la simple revendication salariale, les femmes de la FN se battent pour que soit appliqué un principe inscrit dans les textes de droit européens et nationaux et réactivent le débat sur la place de la femme dans la société. Syndicalement, elles démontrent également leur capacité à s'organiser, à prendre la parole dans des assemblées, à participer aux négociations... Bref à montrer qu'elles sont une force avec laquelle les syndicats doivent désormais compter.

¹La Cité, 16-17 avril 1966.

²Sur 1545 votes émis, 1320 oui sont exprimés contre 205 non et 20 bulletins nuls.

³Témoignage de Jenny Magnée recueilli par Christiane Leclercq pour En Marche (archives Vie Féminine).

« Demain, il y aura deux mois que la grève des femmes à la FN a débuté. Personne alors ne pouvait soupçonner l'ampleur qu'elle prendrait au point que de tous les pays d'Europe occidentale nous sont venus des appuis moraux autant que matériels. Une première conclusion s'impose: cette grève que vous menez aura comme premier résultat de faire prendre conscience à l'opinion publique belge et européenne que la promotion féminine est en route et s'accélère. Tout cela parce que vous avez pris conscience de la valeur de votre travail et que vous avez eu le cran de réclamer justice. »

Intervention de Jean Braham à La Ruche, le 15 avril 1966 (La Cité, 16-17 avril, p.1).

« La grève de la FN marque un tournant de l'histoire ouvrière. C'est en fait l'entrée des femmes dans la vie syndicale. Le temps d'être simplement "syndiquée" est révolu. C'est le temps maintenant des responsabilités syndicales féminines. »

Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC, juillet 1966.



Chronologie des événements

1967 : suite à la grève des femmes de la FN, l'arrêté royal du 24 octobre permet d'ester en justice pour obtenir l'égalité de rémunération

1968 : la CSC adopte le « Statut de la travailleuse » qui proclame les droits de la femme comme travailleuse et comme citoyenne

1969 : la loi du 19 novembre interdit dans les contrats de travail les clauses permettant de licencier les femmes pour cause de grossesse et de mariage

1971 : les femmes sont protégées contre le licenciement pendant leur congé de maternité

1975 : la Commission du Travail des Femmes est mise en place au sein du Ministère du Travail et de l'Emploi

1975 : les ouvrières de l'ANIC, une entreprise de nettoyage à Louvain-la-Neuve, licencient leur patron et créent une coopérative : Le Balai libéré

1976 : les femmes peuvent désormais ouvrir un compte sans l'autorisation de leur mari

1978 : les ouvrières de Salik à Quaregnon occupent l'usine de fabrication de jeans et créent une coopérative pour sauver leur emploi

1978 : loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

1980 : création du Comité de Liaison des femmes

1980 : l'arrêté royal du 24 décembre intro les chefs de ménage, les cohabitants

1981 : le groupe de coordination « Femmes pour dénoncer l'impact spécifique d

1982 : les travailleuses de Bekaert-Cocke d'imposer le temps partiel aux seules fem

Femmes en colère

une expo-immersion au cœur des luttes pour l'égalité



La grève des femmes de la Fabrique Nationale de Herstal constitue un événement majeur dans la lutte contre les discriminations, une avancée indéniable dans l'histoire des femmes, un tournant dans l'action syndicale. Le 50e anniversaire de ce mouvement sans précédent invite à se plonger au cœur des luttes pour l'égalité menées ces cinquante dernières années. Allez, direction le Pré-Madame à Herstal, pour une visite guidée de l'exposition « Femmes en colère », initiée par la CSC et la FGTB Liège Huy Waremmes. Ludique et interactif, le parcours est jalonné de décors en 3D - des reconstitutions saisissantes - de calicots

grandeur nature, de documents sonores, d'objets de propagande et autres tableaux tactiles... Pour réussir le pari de l'attractivité et de la pertinence, appel a été fait à des historiens ainsi qu'à des scénographes.

Conçue comme un voyage entre hier et aujourd'hui, l'expo « Femmes en colère » nous entraîne dans une enfilade de boîtes à archives: nous voilà ainsi transportés en 1966 dans une usine où fourmillent des milliers de travailleurs et travailleuses dont nous allons partager douze semaines de leur vie. Quelques mètres plus loin, un couloir de transition nous emmène vers les décennies suivantes. Cette période qui s'étale jusqu'à 2016 se matérialise par une suite d'espaces délimités par de grandes toiles

Et aussi...

Outre ces deux expositions, de nombreux événements rythmeront la commémoration de la grève des femmes de la FN. Parmi ceux-ci figure un rendez-vous à ne pas manquer... Il s'agit d'un colloque réunissant des personnalités diverses qui donneront chacune un éclairage particulier sur ce mouvement féminin et ouvriront ainsi encore davantage la réflexion.

Intitulé « Les ouvrières de la FN changent l'histoire. 1966-2016 », ce colloque se tiendra à la Cité Miroir à Liège les 24 et 25 mars 2016. Il est organisé par le CARHOP et l'ULB, en collaboration avec l'IHOES, le CRISP, le CEGES, l'UCL, l'ULG, le musée, le centre culturel et la ville de Herstal. Le programme détaillé et les informations pratiques seront prochainement accessibles sur le site du CARHOP : www.carhop.be.

illustrées.

Le Pré-Madame à Herstal, lieu de l'expo, abritait, dans les années 60, des ateliers de la FN. Le visiteur se trouve donc physiquement immergé.

Afin de l'imprégner de l'ambiance «sixties» et du contexte dans lequel naît le mouvement des femmes, un zoom est fait sur le travail féminin dans les années 60, sur le traité de Rome qui, en son article 119, consacre le principe d'égalité salariale homme/femme pour un même travail... Et hop, on pénètre dans un salon de 66 avec le mobilier, la télé et les magazines d'époque. Un peu plus loin, un atelier de la FN est entièrement reconstitué. Tout y est : les grosses machines sur lesquelles les femmes s'échinent, les odeurs d'huile qui empestent et la chaleur étouffante qui oblige les ouvrières à emplir leurs sabots d'eau pour la supporter. Le travail est harassant, l'hygiène déplorable, la sécurité insuffisante, les salaires féminins bas, très bas, trop bas. Stop, ça suffit ! «A travail égal, salaire égal»... Le mouvement est enclenché, des calicots l'annoncent au visiteur. La naissance de la grève, son organisation, ses revendications, ses personnalités, ses chansons, ses slogans, ses résultats... sont magistralement mis en valeur par des coupures de presse, des lettres, des photos, des documents sonores, etc.

Un plafond de verre

Après douze semaines, la grève à la FN s'achève, mais pas le combat des femmes ! Et voilà le visiteur propulsé au cœur de l'action. Sur les toiles qui l'entourent, les avancées sont partout : conquêtes en entreprise, adoption de la loi sur l'égalité de traitement, présence des femmes dans les organigrammes syndicaux et sur les listes aux élections sociales... Mais la construction de l'égalité n'est pas terminée: l'écart salarial existe encore en 2016 et l'accès des femmes aux postes à responsabilité reste stoppé par ce fameux plafond de verre sous lequel le visiteur est amené à se promener. L'expo s'achève par un mur de revendications, celles des Femmes CSC et des Femmes FGTB.

Pour rendre la visite aussi attractive que pertinente, la scénographie et la réalisation des décors ont été confiées à l'Agence Cible; le travail de recherches historiques et la rédaction des textes au Carhop (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire) et à l'IHOES (Institut d'histoire ouvrière, économique et sociale) avec l'apport contemporain des services et groupes spécifiques CSC et FGTB.

EN PRATIQUE :

Femmes en colère du 16-02 au 26-03 2016
Au Pré-Madame à Herstal - accès par la rue John Moses Browning
Entrée gratuite
Possibilité de visites guidées privées en groupe de plus de 40 personnes sur réservation
Infos horaires et réservations:
www.femmesencolere.be



50 ans, 10 toiles, 1 film Les femmes à l'assaut de leurs droits

« A travail égal, salaire égal », cette deuxième exposition proposera une lecture CSC du long combat des ouvrières de la FN en 1966, de la détermination des femmes à se battre pour leurs droits hier comme aujourd'hui, de l'inlassable bataille pour l'égalité de salaire et de traitement, du syndicalisme au féminin et des élections sociales de 2016. Symboliquement, le coup d'envoi de ce focus CSC sera donné le 8 mars, journée internationale de la Femme, et se laissera découvrir jusqu'au 23 avril dans les locaux du boulevard Saucy à Liège.

50 ans, 10 toiles, 1 film : tel est le concept de cette exposition imaginée par la CSC Liège Huy Waremmes et réalisée par le Carhop (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire). Des textes qui vont à l'essentiel, des photos représentatives et des déclarations fortes animent dix bâches de 2 mètres de haut et 80 centimètres de large dressées dans le grand hall de la Fédération liégeoise. Une expo-flash dans un lieu de passage permet au plus grand nombre de cerner directement le rôle crucial joué par les mouvements sociaux.

Textes et images

Cette exposition, bien sûr, retrace les douze longues semaines de grève des femmes de la FN à travers, notamment, des témoignages de délégué-e-s CSC, des tracts de notre organisation syndicale, des photos et coupures de presse d'époque. Elle attire, en outre, l'attention sur l'impact national et international de ce mouvement symbolique comme elle met l'accent sur le slogan « A travail égal, salaire égal », une revendication encore actuelle, que l'on se place sous l'angle du genre, sous l'angle du dumping social, sous l'angle travailleurs salariés/in-dépendants, salariés/intérimaires, sala-

riés entre eux... Le tableau « Femmes et syndicat » fait le point sur les conquêtes syndicales des femmes et leur place dans les instances de la CSC. Le coup de projecteur final est mis sur les élections sociales: il appelle les femmes à s'engager sur les listes CSC 2016 parce qu'aujourd'hui, encore, elles sont trop peu nombreuses dans les organes de concertation.

Des interviews filmées

Entre les toiles, des bornes vidéos présentent un film mêlant des interviews de témoins CSC de la grève de 66 comme Eugène Galère, Louis Smal ou Josly Piette. Il présente aussi le regard d'une journaliste sur la deuxième grande grève des femmes de la FN en 1974, les analyses de permanentes femmes CSC... ou encore un montage de photos issues des archives de militantes liégeoises et d'autres albums souvenirs.

EN PRATIQUE :

« A travail égal, salaire égal. 1966-2016 : quand les femmes partent à l'assaut de leurs droits » du 08-03 au 22-04 2016
A la CSC Liège, bd Saucy 10-4020 Liège
Entrée gratuite / Visites pendant les heures d'ouverture
Infos: www.cscliège.be



droits des femmes

femmes

produit trois catégories de chômeurs : les isolés,

mes contre la crise » organise une manifestation sur l'emploi des femmes

erill luttent contre la décision de la direction mes non-chefs de ménage

1997 : l'âge de la pension des femmes est progressivement reculé pour atteindre 65 ans en 2009

1998 : le harcèlement sexuel et moral au travail est puni par le code pénal

2000 : Marche mondiale des femmes

2002 : création de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes

2004 : la Charte Gendermainstreaming prenant en compte la dimension du genre dans le travail est adoptée par les trois organisations syndicales belges

2016 : élections sociales dans les entreprises. L'occasion pour les femmes de prendre leur place dans les organes de concertation.

LA GREVE DE 66 ... ET APRES

Les femmes de la FN ont mené un long combat à travers leur grève qui dura douze semaines... Leur slogan « A travail égal, salaire égal » démontrait à lui seul l'objectif poursuivi : 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 entre les hommes et les 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 quotidien. Il est perpétuel et non sans embûches...

En Belgique, une femme gagne 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. Différentes études, dont celles de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), 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.

Le rapport annuel de l'IEFH 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 pré-

caires (CDD) et dans des temps de travail partiels et/ou flexibles.

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. 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.

Stéréotypes

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. 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 juridiques, comptables, sociaux, etc).

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.

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).

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.

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.

Des actions sans relâche

Quant à la partie inexpliquée 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 existerait 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...

Tant que l'égalité ne coulera pas de source, la CSC poursuivra les actions sans relâche !

¹ L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2015, données de l'enquête de l'année 2012, Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH), SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

* Cet article a été rédigé sur base de l'analyse réalisée par Geneviève Laforêt, du Service Entreprise de la CSC, intitulée « Agissez sur les inégalités salariales dans votre entreprise » paru dans Femmes.docx de février 2016

Les revendications des Femmes CSC



En 2016, quelles sont les principales revendications des Femmes CSC ?

- Atteindre une 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!
- Intégrer la dimension de genre dans les politiques de recrutement, de rémunération, de formation et de ges-

tion de la carrière.

- Soutenir des politiques de conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale en les considérant sous l'angle du genre.
- Développer des équipements et services collectifs ainsi que des services publics, de qualité, en suffisance et accessibles à toutes et à tous.
- Combattre les stéréotypes sexistes dans les entreprises, les secteurs pro-

fessionnels, les programmes scolaires et les filières de formation ainsi que dans la société en général.

- Revaloriser les conditions de travail et salariales dans les secteurs typiquement féminins.
- Améliorer le statut des travailleuses à temps partiel, concrétiser le droit à la priorité pour ces travailleuses de pres-ter plus d'heures ou de passer à temps plein.
- Supprimer la mesure qui vise à réduire de 50% l'allocation de garantie de revenus après deux ans de travail à temps partiel. Cette mesure plongerait 2/3 des femmes dans la précarité.
- Abandonner la mesure qui vise à supprimer l'assimilation du crédit-temps sans motif souvent pris pour résister à la pénibilité de métiers lourds non reconnus comme tels ou pour pallier au manque d'équipements et de services collectifs.



Des outils pour agir dans l'entreprise

Pour lutter contre les inégalités, les préjugés et les discriminations dans le monde du travail, il est avant tout nécessaire de se faire une idée la plus précise possible de la situation professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Le cadre législatif général en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est assez développé et les représentant-e-s des travailleuses-euses au conseil d'entreprise disposent d'une série de droits à l'information et à la consultation. Néanmoins, la loi visant à lutter contre l'écart salarial du 22 avril 2012 et ses arrêtés d'application ont introduit de nouveaux instruments pour agir sur les inégalités salariales en entreprise.

La loi oblige maintenant l'employeur à communiquer aussi dans le bilan social une ventilation des données salariales selon le genre et le régime de travail. Il est ainsi désormais possible de calculer l'écart salarial annuel moyen ainsi que l'écart salarial horaire. 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, afin d'aider les délégué-e-s. 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.

Enfin, dans les entreprises qui occupent au moins de 50 travailleurs, la loi prévoit en outre 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 travailleuses-euses estimant être victimes d'une inégalité salariale.

Édition CSC

Rédaction des textes : Florence Loriaux (Carhop), Isabelle Debroux (CSC) et Cindy Russo (CSC)

Photos : Fonds Desarcy-Robyns-Province de Liège-Musée de la Vie wallonne, Carhop, CSC Liège Huy Waremme

Conception graphique et mise en page : Emmanuelle Diaz (CSC)

Editeur responsable : Jean-Marc Namotte, Secrétaire fédéral CSC Liège Huy Waremme, bd Saucy 10 - 4020 Liège

Imprimerie : AZ-PRINT Grâce-Hollogne

Suivez-nous :

www.csc.liège.be
www.facebook.com/csc.tonuz
<https://twitter.com/CscLiegeTonuz>

Contactez-nous :

[Boulevard Saucy, 10 - 4020 Liège](https://www.boulevard-saucy.com)
04/340.70.00
liege-huy-waremme@acv-csc.be