

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Conséquences de l'augmentation des femmes dans les organisations syndicales et patronales sur l'action politique de ces organisations.

Conséquences sur l'action politique des organisations
syndicales et patronales, en matière d'égalité
professionnelle hommes- femmes.

Auteur : MOUNY Sarra Marie Flore (Noma 57141900)

Promoteur(s) : MOYSON Stéphane

Année académique 2021 - 2022

Master [60] en sciences politiques, orientation générale (horaire décalé)

Résumé

Notre mémoire porte sur les conséquences de l'augmentation des femmes dans les organisations syndicales et patronales sur l'action politique de ces organisations. Nous cherchons à savoir quelles sont les conséquences de cette augmentation des femmes sur l'action politique des organisations syndicales et patronales, en matière d'égalité professionnelle.

Nous avons élaboré l'hypothèse suivante : *L'augmentation des femmes dans les syndicats de travailleurs et les syndicats d'employeurs a entraîné des conséquences sur l'action politique de ces organisations en matière d'égalité hommes-femmes.*

Notre recherche empirique s'est déroulée dans deux organisations patronales et syndicales belges, sous la forme d'entretien. Les résultats de notre recherche ont été analysés et nous ont permis de mettre en lumière quatre thématiques :

- Le patriarcat comme obstacle à l'inclusion des femmes dans les organisations.
- L'importance des négociations collectives comme outil d'égalité hommes-femmes
- L'importance de la mise en relief des question d'égalité professionnelle au sein des organisations
- La question de l'égalité est un enjeu sociétal

Remerciements

Je souhaite particulièrement remercier mon Promoteur, M. Moyson pour tout.

Je remercie également Odile Botman et Claire Tonglet, grâce à qui j'ai pu aller jusqu'au bout de ce travail.

Tables des matières

1. Introduction générale	1
1.1. Question de recherche	3
1.2. Hypothèse	4
2. Revue de littérature	5
2.1. Évolution des conditions de travail des femmes en Europe	7
2.2. Qu'est-ce que l'étude des relations industrielles ?	9
2.2.1. Impact de l'étude des relations industrielles sur les femmes dans les organisations patronales et syndicales ?	10
2.2.3. L'érosion des syndicats de travailleurs	10
2.2.4. La représentation des travailleurs au niveau européen	11
2.3. Place des femmes dans les syndicats	13
2.3.1. L'exclusion des femmes des organisations syndicales	13
2.3.2. La place des femmes dans les organisations syndicales	15
2.3.3. Les obstacles des femmes au sein des syndicats	20
2.3.4. Place des femmes dans les organisations patronales	21
2.3.5. La négociation collective	22
2.4. Conclusion intermédiaire	24
3. Cadre de la recherche	25
4. Recherche empirique	26
4.1. Contexte de la recherche	26
4.1.1. Normes internationales en matière d'égalité hommes - femmes	26
4.1.2. Normes européennes en matière d'égalité hommes - femmes	27
4.1.3. Le gender mainstreaming	30
4.1.4. En Belgique	31
4.1.5. Les syndicats de travailleurs.	32

4.1.6. Les syndicats d'employeurs	33
4.2. Méthode de la recherche	34
4.2.1. L'entretien	34
4.2.2. Préparation à l'entretien	35
4.2.3. Echantillonnage	35
4.2.4 Guide d'entretien.....	37
4.3. Méthodes d'analyse des données.....	40
4.4. Analyse	41
4.4.1. Le patriarcat comme obstacle à l'inclusion des femmes dans les organisations patronales et syndicales	41
4.4.2. L'égalité homme-femmes dans les négociations collectives	46
4.4.3. La mise en relief de l'égalité hommes-femmes	47
4.4.4. Enjeu sociétal de l'égalité hommes-femmes au travail	48
4.5. Conclusion intermédiaire.....	50
5. Discussion.....	51
5.1. Le patriarcat comme obstacle à l'inclusion des femmes dans les organisations patronales et syndicales.....	51
5.2. L'égalité homme-femmes dans les négociations collectives.....	52
5.3. La mise en relief de l'égalité hommes-femmes.....	53
5.4. L'enjeu sociétal de la question de l'égalité hommes-femmes au travail.....	54
6. Conclusion générale	55
7. Bibliographie.....	58
8. Annexes.....	68

Acronymes

- UE: Union Européenne
- CES: Confédération des syndicats européens
- CSC: Confédération des Syndicats Chrétiens
- FGTB: Fédération Générale du Travail de Belgique
- CGSBL: Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
- UWE: Union Wallonne des Entreprises
- FEB: Fédération des Entreprises de Belgique

Liste des tableaux

- Tableau 1 : Classification des entretiens page 37

Liste des annexes

-Guide des entretiens

1. Introduction générale

Il n'a échappé à personne que les questions d'égalité de genre ont pris une place considérable dans les débats sociétaux, politiques et médiatiques. En Belgique, près d'un siècle après l'accès de certaines femmes au droit de vote et 70 ans pour toutes les femmes, se pose toujours la question de la place accordée aux femmes dans la prise de décision dans les milieux professionnels ou sur la scène politique.

Quand on évoque les transformations sociales depuis l'époque industrielle et la fin de la 2^e guerre mondiale, il est impossible de ne pas parler des syndicats. Ces derniers sont des acteurs historiques des mouvements sociaux. Ils ont participé et œuvré pour l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie des ouvriers. L'impact de l'action syndicale depuis l'époque industrielle a touché tous les domaines de la société : l'accès à l'éducation, l'accès aux soins, les congés payés, les transports publics, le contrôle des prix sur les marchés, etc.

En Belgique, pays de la concertation sociale entre les représentants du patronat et ceux des travailleurs, les syndicats occupent une place majeure. Ce modèle de dialogue social belge - auquel l'on ajoute la sécurité sociale - a construit son environnement socio-économique. Il est admiré et cité en exemple partout dans le monde (Cassiers & Denayer, 2009). Le pacte social signé en 1944 entre les syndicats de travailleurs et les organisations patronales, reconnaît la légitimité des deux parties, le fait que l'essor économique dépend de relations pacifiées entre le patronat et les travailleurs et que l'amélioration des conditions de vie de ces derniers doit découler de cet essor économique. Cela dit, le gouvernement est un troisième acteur qui assure le cadre des négociations interprofessionnelles bien qu'il intervienne parfois en faveur de thématiques voulues par les organisations patronales (Reman, 2016). Quoi qu'il en soit, le pacte social façonne un lien entre les politiques publiques et les organisations sociales et participe ainsi à la vie démocratique et sociale. (Léonard, 2020).

Dès lors, lorsque nous abordons la question de l'égalité hommes-femmes au travail en matière et droit et de représentativité, il paraît évident de questionner les responsabilités et l'action syndicale.

« *Les femmes ont toujours travaillé* », a martelé Schweitzer (2002), dès le titre de son ouvrage. Ainsi notre recherche ne porte guère sur la présence des femmes dans le monde du travail, car on le sait, elle fut effective à la fois dans le monde rural et urbain, pendant les périodes pré et post-industrielles et pendant les deux guerres mondiales. Dès le 19^e siècle, en effet, l'assignation des femmes à certains métiers en fonction de caractères supposés féminins requis (dextérité, soin, finesse, etc.) et en raison de leur manque de formation – dont elles étaient exclues – crée une répartition sexuée du travail et une paupérisation plus grande des travailleuses. Aujourd'hui encore, les métiers dits féminins restent les moins rémunérés.

Dans les lignes qui suivent nous présenterons dans un premier temps, un état de la littérature sur les femmes dans le marché du travail, la théorie des relations industrielles et la place des femmes au sein des syndicats. Dans un second temps, nous ferons un exposé de la méthodologie utilisée et de l'échantillonnage analysé. La troisième partie du travail présentera les données récoltées avant d'en présenter les analyses et les recommandations dans la quatrième partie du travail.

1.1. Question de recherche

De nombreux travaux ont été réalisés ces dernières décennies à la fois sur les inégalités de sexe qui traversent le marché du travail et sur les mouvements et grèves de femmes en faveur de l'égalité hommes-femmes au travail. Nous nous posons donc la question de savoir quel rôle jouent les deux principaux acteurs du marché du travail dans l'évolution de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, à savoir les organisations syndicales et les organisations patronales.

Selon Ledwith (2012), les femmes représentent moins d'un tiers des organes décisionnels dans le monde. Un extrait du rapport 2011 de la Confédération des syndicats européens (CES) dont il fait état, révèle les chiffres disproportionnés des femmes dans les instances syndicales européennes en comparaison au nombre de femmes affiliées aux syndicats. Selon ce rapport, peu de syndicats nationaux européens envoient des délégués femmes dans les bureaux supranationaux. Ainsi compte-t-on au niveau européen, 4 femmes sur 43 présidents, 28 femmes sur les 74 vice-présidents, 10 femmes sur les 40 secrétaires et six femmes sur les 18 secrétaires adjoints.

Du côté de *BusinessEurope*, la très grande majorité des dirigeants d'entreprises européennes qui se retrouvent sur le plan Européen sont des hommes. Ainsi donc, nous posons la question suivante : les femmes qui travaillent et celles qui siègent dans les organes de décision des organisations syndicales et des organisations patronales impactent-elles l'action politique de leurs organisations en matière d'égalité hommes-femmes ?

1.2. Hypothèse

Au terme de notre questionnement, nous avons élaboré l'hypothèse suivante :

L'augmentation des femmes dans les syndicats de travailleurs et les syndicats d'employeurs a entraîné des conséquences sur l'action politique de ces organisations en matière d'égalité hommes-femmes.

La partie de notre travail réservée à la recherche empirique nous permettra de confronter notre hypothèse aux informations recueillies.

2. Revue de littérature

« Le marché du travail est marqué par de fortes inégalités entre les hommes et les femmes » (Maruani, 2011, cité par Ponchut & Barth, 2012). Le nombre de femmes sur le marché du travail a considérablement augmenté ces dernières années. Cependant, leur répartition y est assez hétérogène ; de nombreuses études démontrent en effet, que la présence des femmes est plus importante dans certains secteurs que dans d'autres.

Chappert & Théry (2014) parlent de « répartition sexuée des emplois et des activités » des femmes et des hommes, qui serait basée à la fois sur les stéréotypes liés au genre et sur les conditions de travail liés aux secteurs professionnels. Elles démontrent, dans leur étude, que même au sein des mêmes entreprises, les hommes et les femmes n'occupent guère les mêmes postes et n'ont pas la même évolution de carrière.

Pourtant, le nombre de femmes diplômées de l'enseignement supérieur a considérablement augmenté ces dernières années ; leur présence en évolution dans les métiers qualifiés et spécialisés le montre assez bien. Mais c'est le secteur tertiaire qui concentre le plus de femmes et de métiers « féminins » (Rault, 1987). Il y a plus de femmes dans les effectifs et les fonctions dirigeantes du secteur associatif (Tabariés & Tchernonog, 2007). Il y a également plus de femmes dans les métiers de soins et ceux liés à la personne. Certains secteurs professionnels se féminisent (par exemple : puériculture, enseignement), tandis que d'autres demeurent très masculins (par exemple : notariat, conseil juridique et fiscal) (Meron, Okba & Viney, 2006).

Au niveau européen, les chiffres montrent une croissance assez importante des femmes sur le marché européen de l'emploi. Toutefois, l'on constate « *une très forte ségrégation horizontale et verticale en fonction du sexe dans tous les États membres de l'UE.* » qui empêche toujours les femmes d'accéder aux fonctions de direction. (Blanchard, Le Feuvre & Metso, 2009). Aussi nous posons la question du rôle des organisations syndicales et patronales dans la suppression du plafond de verre par les femmes sur le marché de l'emploi.

L'attachement à la responsabilité sociale et au développement durable sont des discours qu'affichent désormais les syndicats d'employeurs et de travailleurs. Dans le même ordre, ils affirment entreprendre des politiques d'attachement à l'égalité et à la diversité au sein de leurs équipes. Ces discours répondent à une demande croissante à la fois des travailleurs et de l'opinion publique. Ainsi, s'ils sont suivis d'actes concrets, ces discours créeront de la valeur pour les organisations qui les portent (Dang, Scotto, Houanti & Bender, 2017).

Dans cette partie de notre travail, nous ferons un état de la littérature au sujet de l'évolution des conditions de travail des femmes en Europe. Nous vous présenterons la théorie des relations industrielles qui est le champ scientifique dans lequel s'inscrit notre recherche. Nous nous arrêterons sur la place des femmes dans les organisations syndicales, puis dans les organisations patronales. Nous parlerons également d'un espace où ces deux types d'organisations se retrouvent : la négociation collective.

2.1. Évolution des conditions de travail des femmes en Europe

Avec la révolution industrielle arrive le salariat, qui n'annule pas pour autant le travail domestique. Le salariat ôte à toute autre forme de travail, la reconnaissance. Ainsi le travail domestique des femmes dont la charge évolue au fil des siècles, passe sous silence. Pour les femmes qui intègrent le milieu salarial, il faut assumer une double charge : le travail domestique et familial d'une part et la charge professionnelle de l'autre.

Dans les conditions de travail, l'occupation de l'espace, les loisirs, le rapport aux patrons, etc., les femmes ont une expérience du travail différente de celles de leurs collègues masculins; une majorité d'hommes fait l'expérience d'une carrière professionnelle assez pleine, alors qu'une majorité de femmes connaît une carrière qui se modifie en fonction du cycle de la vie: le temps plein, puis la maternité ou les maternités, puis le ou les temps partiels, etc. ce qui pousse les femmes à se diriger plus dans les secteurs des soins, des services, du nettoyage, emploi administratif, (Ledwith, 2012).

Les femmes ayant pris de plus en plus de place dans le monde professionnel, les inégalités qui y subsistent vis-à-vis d'elles se montrent encore plus flagrantes et injustifiées. À ce sujet, dans son premier rapport en 2002 et dans le deuxième en 2003, le Comité de Pilotage pour l'égal Accès des Femmes et des Hommes aux Emplois supérieurs des Fonctions publiques en France interroge les chiffres bas de la présence des femmes dans la haute fonction publique française.

Le premier rapport souligne le rapport asymétrique entre les excellents résultats scolaires et universitaires des filles/femmes et leur faible présence dans les classes préparatoires et concours d'entrée aux écoles de la fonction publique.

Tout d'abord, il note que les inégalités naissent premièrement du fait que le « *déterminisme social et culturel forme les filles en tant que filles et les garçons en tant que garçons dès l'enfance. (..) Les femmes elles-mêmes intègrent au bout du compte les contraintes sociales, en se définissant spécifiquement dans leur orientation scolaire et/ou en refusant de prendre des responsabilités dans leur vie professionnelle* » (Le Pors 2002). Ensuite, surviennent des inégalités spécifiques à la fonction publique française.

Ce sont entre autres, des épreuves assez stéréotypées, des jurys assez masculins, l'âge avancé et les responsabilités familiales qui se construisent, par conséquent, l'inadéquation de l'exigence de nombreux stages dans différentes parties du territoire national avec la vie familiale.

Puis, au cours de la carrière, les impératifs familiaux poussent plus de femmes que d'hommes à réduire leur temps de travail ou à prendre moins de responsabilités pour assurer la garde de leurs enfants. La réduction du temps de travail rajoutée à l'arrivée parfois tardive dans la fonction publique, les femmes ont plus de difficultés à construire une ancienneté professionnelle, fenêtre sur l'accès aux postes de cadres hiérarchiques ou de direction.

Enfin, pour celles qui accèdent aux postes de directions, elles doivent faire face à un format de management qui fonctionne avec de nombreuses réunions. Ces réunions exigent une présence assidue, pendant de longues heures et assez tard dans la soirée.

A de très hauts niveaux de responsabilités, il faut également se rendre disponible pour la mobilité ; un choix qui impacte l'éducation des enfants, la vie de couple et l'évolution professionnelle du (ou de la) conjoint (e). Ce sont là des éléments qui sont de nature à soumettre permanemment les femmes au dilemme vie professionnelle - vie familiale.

2.2. Qu'est-ce que l'étude des relations industrielles ?

Comme nous le savons déjà, notre mémoire analysera les actions politiques des syndicats de travailleurs et syndicats d'employeurs. Aussi notre recherche s'inscrit - t - elle dans un champ scientifique que l'on nomme "*les relations industrielles*".

Comme son nom l'indique, les relations industrielles sont une théorie qui analyse les relations dans le champ du travail entre les représentants des travailleurs et les employeurs. Selon Hyman (1979), d'autres acteurs entrent en compte dans les relations industrielles ; ce sont les gouvernements et les chercheurs. Toutefois, les relations industrielles n'impliquent que trois agents principaux :

- **Premièrement** ce sont les employeurs et leurs entreprises,
- **Deuxièmement** les travailleurs et leurs syndicats,
- **Troisièmement** le gouvernement.

La raison pour laquelle les chercheurs sont parfois cités dans les relations industrielles est qu'ils sont payés en étant dans les universités par les états afin de penser et théoriser des concepts qui serviront de base aux prises de décisions politiques (Clarke, 1987). Les chercheurs qui étudient les relations industrielles des sciences fondamentales travaillent de manière transdisciplinaire, c'est-à-dire qu'ils parcourent différents champs d'études tels que les politiques publiques, la gestion des ressources humaines, le droit social, la sociologie du travail, etc...

Il est important ici de noter que chacun des trois agents a sa vision du monde du travail, sa perception de la réalité, ses intérêts à défendre, ses valeurs, ses principes et également un certain degré de pouvoir (Salamon, 2000). Ce qui influence évidemment son attitude et sa posture vis-à-vis des deux autres. Ce qui est primordial ici, est que chacun des agents est reconnu légitime par les autres pour tenir son rôle de représentant de personnes physiques ou morales et mener des négociations en leurs noms.

À quoi servent donc les études des relations industrielles ? Elles permettent de connaître le fonctionnement de chaque agent et ses attentes. Elles permettent de résoudre des conflits qui se présentent, de prévoir les situations inattendues et attendues, d'organiser les rapports de travail à l'intérieur des entreprises et mener à bien les actions collectives.

Bref, elles permettent de ne pas laisser faire le marché du travail et de faire que les agents soient des acteurs du monde du travail.

Il y a plusieurs approches pour étudier les relations industrielles. Il y a entre autres, l'approche pluraliste. Celle-ci considère que la société tout entière est faite de nombreux groupes - commerçants, propriétaires, etc. - qui ont un certain pouvoir et discutent avec le gouvernement pour défendre leurs intérêts et trouver des accords (Hameed, 1982). L'approche la plus utilisée est l'approche systémique. *“un système étant défini comme un ensemble d'éléments en interaction”* (Larouche & Déom, 1984), l'approche systémique des relations industrielles regarde les agents comme étant amenés à interagir pour leurs intérêts et ce dans un cadre bien défini.

2.2.1. Impact de l'étude des relations industrielles sur les femmes dans les organisations patronales et syndicales ?

De nombreuses études anglo-saxonnes menées dans le champ des relations industrielles ont, entre autres, révélé les mécanismes d'inégalité au sein des organisations syndicales. Des inégalités de pouvoir et de priorité de causes à prendre en compte dans le combat social. Selon Guillaume, Pochic & Silvera (2013), l'approche genrée de l'étude des organisations syndicales est née au Royaume-Uni et aux Etats-Unis d'Amérique. Elles décrivent également le manque de regard dans les recherches francophones hexagonales, sur le « déficit démocratique » que pourrait représenter une représentation inégale des travailleurs au sein des syndicats ; en occurrence, une représentation inégale des travailleurs et des travailleuses.

2.2.3. L'érosion des syndicats de travailleurs

Aujourd'hui, les syndicats sont en perte de vitesse ; cela se voit d'abord par la chute du nombre d'affiliés un peu partout en Europe et dans le monde. Cette érosion des syndicats est plutôt multifactorielle.

Entre autres, il y a tout d'abord, la désindustrialisation qui frappe les anciens bassins industriels au cours des récentes décennies. Comme nous l'avons vu plus haut, c'est au sein des entreprises

que le syndicat est né et qu'il s'est entretenu. Quand on ferme les usines, l'on tue aussi une branche locale du syndicat.

Ensuite, le vieillissement des représentants syndicaux entraîne également une diminution des affiliés, si les anciens ne sont pas remplacés. Il est évident que ces derniers bénéficient d'une expérience solide à faire valoir ; néanmoins, le vieillissement des représentants entraîne l'urgence d'un "*renouvellement intergénérationnel*" (Lescurieux, 2019). Il s'agit alors, non seulement de renouveler le vivier des militants et des délégués syndicaux, mais également de le diversifier -multi-genre, multi-ethnique, etc. pour qu'il ressemble plus au marché du travail actuel.

L'inclusion au sein des syndicats, d'une population précédemment marginalisée offre non seulement aux organisations l'opportunité de s'enrichir de différentes expériences pour faire face aux enjeux actuels et futurs d'un marché du travail qui s'est montré plus fragile ces dernières années (Ledwith, 2012). C'est également l'opportunité pour les organisations syndicales de se montrer plus légitime à défendre et à parler au nom de tous les travailleurs.

2.2.4. La représentation des travailleurs au niveau européen

Au niveau européen, les chiffres genrés d'adhésion aux syndicats ne sont pas toujours disponibles. Mais de manière générale, on note une régression du syndicalisme de part et d'autre du continent. Les taux de syndicalisation varient fortement d'un pays à l'autre ; on constate néanmoins que ces taux sont plus élevés au nord et plus bas au sud du continent. Ainsi donc, l'Institut Syndical Européen (ETUI) recense environ 8 % de travailleurs syndiqués en France contre 70/% au Danemark (ETUI, 2016). L'ETUI note également une diminution des affiliations et situe à 23%, le taux moyen de syndiqués au sein des pays membres (Ledwith 2012).

En 1973, les syndicats européens s'organisent en une confédération ; la CES comptant 89 organisations syndicales de 38 pays européens. Sont également affiliés à la CES, 10 fédérations syndicales européennes reprenant des secteurs organisés au niveau européen. Parmi les organes de la CES, on compte le Comité des Femmes créé dès 1973 et qui veille à l'aspect

égalité hommes-femmes au sein du dialogue social européen. C'est pourquoi ses responsables siègent dans les organes exécutifs de la CES, à savoir le Congrès et le comité exécutif.

Le Comité des Femmes publie les avancements des Etats-membres sur les questions d'égalité de genre. Cependant, son rapport annuel, qui sort tous les 8 mars, est toujours le plus attendu. Rappelons que le 08 mars est la journée internationale de lutte des droits des femmes. Le rapport annuel de 2011 estime à 45.2%, le nombre de femmes syndiquées en Europe (ibid).

Il est évident que des disparités existent d'un pays à l'autre. Plus encore, les syndicats n'ont, à ce jour, pas atteint l'égalité dans leurs structures. Ni au niveau national, ni au niveau européen.

2.3. Place des femmes dans les syndicats

Si les femmes ont toujours travaillé, leur place au sein du monde du travail a énormément évolué, de même que la question de leur représentation dans les instances représentatives des employeurs et des travailleurs. Dans les lignes qui suivent, nous allons tour à tour, revoir le développement qu'a connu l'histoire des femmes au sein des structures syndicales et patronales.

2.3.1. L'exclusion des femmes des organisations syndicales

Tout comme les corporations qui, au Moyen Âge, défendaient les artisans et les commerçants auprès des Seigneurs, les syndicats ont été créés pendant la période industrielle pour défendre les droits des ouvriers - appartenant à la même industrie et en particulier à la même entreprise - et créer un rapport de force face aux employeurs et propriétaires industriels.

Comme le disait Schweitzer (2002), les femmes ont toujours travaillé. Pendant la période préindustrielle, elles étaient déjà présentes dans l'artisanat, l'agriculture et autres secteurs manuels qui régissaient la vie sociale et économique. Elles assistaient également leur mari ou leur père au travail.

La révolution industrielle prolongea donc une division sexuelle du travail déjà existante. Elle l'accentua même. Ainsi donc, avec l'exode rural des familles vers les zones urbaines et industrielles, les femmes se trouvèrent soit exclusivement en charge de la maison et de la famille, soit à travailler dans des secteurs féminins tels que l'industrie textile. Dans le deuxième cas, les emplois fournis aux femmes furent assez spécifiques.

Autrement dit, elles furent presque toujours assignées à des fonctions dessinées pour elles en raison de leurs attributs "féminins" mis en avant par les employeurs : la dextérité, la délicatesse, la minutie, etc. Soulignons que cette caractérisation des attributs "féminins" est née bien avant l'industrialisation. A l'époque médiévale, les femmes étaient déjà assignées au filage de la laine, à la couture, à la broderie, à la vente sur les marchés, à la tenue des boutiques de leur mari, etc.

Par ailleurs, pendant l'époque industrielle, les femmes constituaient la catégorie des ouvriers les moins bien payés, juste devant les enfants.

Ainsi donc, les femmes ne se retrouvaient pas aux mêmes fonctions que les hommes durant la période industrielle. Elles n'étaient pas non plus représentées par les syndicats et étaient exclues du processus de syndicalisation. On peut donc dire qu'à leur création, les syndicats étaient des organisations pensées et construites pour les hommes et par les hommes. Selon Ledwith (2012), les syndicats sont aujourd'hui héritiers d'une dynamique historique et sociologique de domination masculine que l'on trouvait déjà dans le compagnonnage, à savoir principalement des hommes encadrés, accompagnés et instruits par un groupe d'hommes dans un corps de métier particulier.

Au fil des décennies, les femmes ont pris de la place dans le monde ouvrier et le monde du travail en général, d'autres métiers s'étant ouverts à elles : l'administration (le secrétariat), l'enseignement, etc. Alors que de plus en plus de femmes entraient donc sur le marché du travail et continuaient d'occuper des fonctions subalternes, moins ou peu rémunérées par rapport à celles de leurs homologues masculins, ces derniers les considéraient comme concurrentes et comme des menaces pour leurs propres emplois.

Ainsi donc, non seulement les syndicats ne s'adressaient pas à elles, pire, ils prenaient parfois des mesures en leur défaveur, pour leur faire perdre leur emploi, les maintenir à des positions et à des salaires inférieurs (Jacquot & Ledoux, 2021).

Pendant longtemps donc, les ouvrières demeurèrent au second plan, derrière leurs époux. Puis peu à peu, elles s'organisèrent elles-mêmes pour faire entendre leurs voix. C'est pourquoi, c'est dans les secteurs « féminins » comme celui du textile que le syndicalisme féminin va prendre racine. D'autres professions, comme les enseignantes, vont clairement bousculer les organisations syndicales encore masculines pour imposer la prise en compte de leurs revendications (Ardura & Silvera, 2001).

2.3.2. La place des femmes dans les organisations syndicales

L'adhésion dans un syndicat se fait de manière individuelle et sur base volontaire. Il y a toujours plusieurs syndicats dans un pays, chacun avec des fondamentaux, ses principes et son histoire. L'adhésion est unique ; en d'autres termes, on ne peut être affilié à plus d'un syndicat à la fois.

Les syndicats de chaque pays possèdent des organes nationaux avec à leur tête un ou des dirigeants nationaux. Néanmoins, les syndicats fonctionnent principalement de manière décentralisée, afin d'être au plus près des travailleurs. Ainsi retrouve-t-on des représentations au niveau des fédérations, des régions, des départements, etc. Ce, en fonction du découpage politique et géographique de chaque pays. Il y a également une organisation plus ancienne qui se fait par secteur d'emploi (métallurgie, alimentation, Titres-services, etc.).

Chaque entité secondaire possède sa direction, ses cadres et ses employés pour la faire fonctionner. Inutile de préciser que toutes les personnes travaillant au sein d'un syndicat, sont affilié à ce syndicat. Au premier palier de la pyramide, se trouvent les délégués syndicaux. Ceux-ci sont les premiers liens des travailleurs avec l'organisation syndicale. Ils ont la mission d'apporter l'aide nécessaire aux travailleurs, de les défendre, de les informer et de faire remonter leurs revendications vers les organes qui en font des sujets politiques.

Or, les organisations syndicales sont un miroir des sociétés inégalitaires dans lesquelles nous vivons en général et celui du monde du travail en particulier. Ainsi donc, elles reflètent la stratification sociale existante dans le milieu ouvrier depuis toujours. Elles sont elles-mêmes structurées à partir avec cette stratification sociale qui s'est accentuée et a persisté au fil des décennies ; c'est ainsi que les travaux de recherche sur le syndicalisme ont toujours été traversés par un phénomène d'intersectionnalité, même lorsqu'ils taisaient le rôle des femmes dans les mouvements de grève des ouvriers.

En d'autres termes, les études ont toujours montré que les ouvriers et les ouvrières n'étaient pas égaux dans le monde du travail, c'est-à-dire dans son fonctionnement, les conditions de travail, les lieux de vie, le rapport au patronat, les salaires, la manière d'occuper les espaces, l'accès à la qualification, etc.

Les chercheuses anglo-saxonnes ont, assez tôt, révélé les mécanismes d'inégalité au sein des organisations syndicales. Guillaume, Pochic & Silvera (2013) parlent de « déficit démocratique

» pour décrire le fonctionnement des syndicats et la sous-représentation permanente et historique des femmes dans les instances décisionnelles des organisations syndicales, quand bien même certains secteurs étaient d'emblée assez féminisés. Cette sous-représentation fut construite pour écarter les femmes des postes de décision et de pouvoir, au sein des structures syndicales. Ces dernières étaient alors préoccupées par le fait de garder les avantages des travailleurs masculins.

Dans de nombreux pays européens, les années 60 - 70 représentent un tournant majeur dans le syndicalisme, en raison d'un retour fort des mouvements féministes. Les femmes organisent ici et là des grèves pour réclamer un salaire équivalent à celui de leurs confrères masculins. C'est par exemple le cas des ouvrières britanniques des usines automobiles de FORD ou encore le cas des ouvrières françaises des usines de lunettes d'ESSILOR (Jacquot & Ledoux, 2021).

En réclamant une revalorisation salariale à la hauteur de leurs collègues masculins, les ouvrières demandent simplement l'application des conventions signées par leur pays. Rappelons que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. La demande de la revalorisation salariale se base donc sur la catégorie des postes de travail (Coenen, 2016). Par cette action de grève, les femmes demandent également une requalification de leurs emplois à la hauteur de ceux de leurs collègues masculins.

La pression féministe durant ces années constitue un moteur pour deux choses :

- Une croissance de l'adhésion au syndicat par les femmes,
- Une croissance des revendications concernant les femmes au sein des organisations syndicales.

Ainsi donc, les syndicats se féminisent par la base. L'entrée des femmes dans les syndicats ne modifie pas les cultures des organisations, mais elle permet quelques retombées politiques. C'est ce que reconnaît la commission pour l'égalité des chances en Angleterre où l'*Equality Act 2010* arrive au terme de fortes mobilisations des travailleuses, des associations féministes et des syndicats (Guillaume, 2013).

L'*Equality Act 2010* est une loi britannique qui formule l'illégalité de *“traiter une personne de manière injuste ou moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique personnelle”*. Ces caractéristiques personnelles appelées « caractéristiques protégées » dans la loi, y sont

explicitement listées ; ce sont : le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la grossesse et la maternité, le handicap, et la religion (Wadham, Robinson, Ruebain, &Uppal, 2010).

L'*Equality Act 2010* s'applique dans différentes sphères britanniques en dehors du lieu de travail, comme l'école ou dans tout le service public. Cette loi implique une égalité de traitement pour les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle, des salaires et primes salariales, des congés professionnels, des retraites, etc. Il est à noter que l'*Equality Act 2010* est l'aboutissement d'un long parcours en faveur de l'égalité dont les premières lois en 1962, 1965 et 1968 concernaient plutôt l'égalité raciale, en réponse aux discriminations vécues sur le territoire britannique par les personnes originaires des pays du Commonwealth (Hepple, 2010).

Pour intégrer plus de femmes dans les organisations syndicales et leurs directions, certains pays optent pour un système de parité. C'est le cas de la France. En effet, dans son enquête au sein des syndicats français qui date de plus d'une trentaine d'années, Louis (1985) montre une position avant-gardiste des syndicats français sur les questions d'égalité hommes-femmes ; conséquence de la pression des mouvements féministes sur les syndicats.

Il faut dire que la syndicalisation des femmes est très importante dans les secteurs dits "féminins", tels que l'enseignement primaire et l'industrie textile. Les femmes peuvent même occuper des postes décisionnels dans les syndicats. Cela se voit plus au niveau local et est plus rare au niveau régional et national (Frader, 1996).

Une autre enquête plus récente montre que les femmes représentent 45,6% de la population active française (Silvera, 2009). Cependant, leur taux de syndicalisme varie entre 18,5% et 60% en fonction de leur poste de travail ; la plus petite représentation étant celle des cadres et la plus grande, celle des ouvrières. Au sein de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), par exemple, qui regroupe les employés du secteur tertiaire, les femmes sont 44% des syndiquées (Ibid). Un chiffre important car le secteur tertiaire comptabilise une grande part de métiers dits « féminins ».

Alors, les pressions des féministes françaises s'exercent sur les syndicats avec pour conséquence, l'évolution des lois sociales. Les chiffres de participation des femmes dans les organes décisionnels de la Confédération générale du travail (CGT) et de la CFDT, deux des principaux syndicats, en sont le résultat. Elles introduisent des systèmes de quotas – paritaires ou proportionnels – dans leurs instances représentatives (Guillaume, Pochic, & Silvera, 2015).

Bien qu'ayant une participation assez éparse en fonction des secteurs aujourd'hui, ces deux syndicats comptent de plus en plus de femmes dans leurs organes décisionnels ; les travailleuses y sont consécutivement 50% et 32% dans leurs conseils exécutifs de confédération, tandis qu'elles sont consécutivement 50% et 30% dans leurs comités exécutifs. Les autres syndicats français affichent eux des taux de représentation féminine assez bas. C'est par exemple le cas du syndicat des cadres (CFE) qui compte uniquement 27% de femmes dans ses conseils exécutifs de confédération et 10% dans les comités exécutifs (Ibid).

Cette évolution est donc le résultat de prédispositions légales nouvelles ; ces dernières ayant pris en compte les revendications féministes. Parmi ces lois, la loi du 6 juin 2000 sur l'application de la parité sur les listes électorales¹. Elle n'a certes pas d'implication sur la constitution des listes des élections sociales, mais elle est une conséquence des revendications féministes qui demandent plus de représentation au niveau politique (Contrepoids, 2006).

La loi instaure un partage de responsabilités à tous les niveaux politiques (législatives, régional, départemental, cantonal, communal, etc.) dans un pays dont le manque d'inclusion des femmes a souvent été pointé (Sénac-Slawinski, 2008). Si dans la réalité, le principe de parité n'est pas toujours appliqué et les résultats plutôt infimes, au moins cette loi permet-elle de répandre plus amplement la volonté d'égalité hommes-femmes et de maintenir l'espoir de l'inclusion des femmes dans les sphères politiques, c'est-à-dire, décisionnelles (Gaspard, Le Gall & Servan-Schreiber, 1992, cité par Sénac-Slawinski, 2008).

¹ Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

Loi du 6 juin 2000. Extrait de l'Article 2 :

« Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Au sein de chaque groupe entier de six candidats dans l'ordre de présentation de la liste doit figurer un nombre égal de candidats de chaque sexe. »

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cette loi du 6 juin 2000 est source de multiples controverses, y compris au sein des mouvements féministes. Les partisans de la parité et des quotas estiment qu'elle est un marchepied indispensable pour briser le plafond de verre qui maintient les femmes à des positions invisibles ou subalternes.

Adepte de la parité, l'historienne Scott (2005) affirme que cette loi met fin à la discrimination et joint également l'image de la femme à la notion d'universalisme qui a été pendant longtemps, uniquement masculin ; *« l'être humain est universellement femelle ou mâle »* (Tremblay, M. (2006). Ainsi donc, le politique prend conscience du problème que représente l'exclusion des femmes en politique et ouvre la porte à l'inclusion des femmes – ainsi que les personnes défavorisées et/ou immigrées - dans d'autres sphères de pouvoir.

D'autres militantes féministes à l'instar d'Elisabeth Badinter, sont opposées à la parité, craignant que la loi n'essentialise les femmes ; en d'autres termes, elles craignent que les femmes soient désignées représentantes ou élues uniquement en raison de leurs sexes et non en raison des projets qu'elles défendent (Baider 2007). Craintes aussitôt balayées par le camp adverse, rétorquant que les femmes sont élues au même titre que les hommes, pour représenter la Nation (Ibid).

2.3.3. Les obstacles des femmes au sein des syndicats

De manière générale, l'attribution de postes et de mandats aux femmes dans les syndicats se base encore trop souvent sur les stéréotypes de genre (Tonneau, 2019). Comme nous l'avons relevé plus haut, les militantes souffrent parfois d'un manque de connaissances techniques du monde syndical et doivent faire des formations spécifiques pour rattraper leur retard ; elles sont même parfois chaperonnées par un syndicaliste plus ancien et homme. Ainsi les femmes sont-elles parfois sélectionnées pour leur parcours professionnel et / ou académique. C'est ce qui explique en partie que les femmes soient plus nombreuses dans les représentations syndicales des secteurs dits féminisés.

Silvera (2009) fait remarquer que l'égalité de genre au sein des institutions syndicales peine à se concrétiser réellement dans divers pays ; c'est le résultat d'une enquête réalisée dans six pays européens qui sont l'Italie, la Belgique, les Pays-Bas, la France, l'Autriche et le Danemark.

2.3.4. Place des femmes dans les organisations patronales

Ce travail nous a permis de faire un constat assez clair : celui de l'inégale proportion des recherches menées en sciences sociales et politiques au sein des organisations patronales comparées aux organisations syndicales. Autant il y a un nombre incalculable de ressources littéraires pour nous enrichir sur les syndicats, autant la source de travaux sur le fonctionnement des organisations patronales et leurs rapports au genre est assez fine. Pourtant le patronat n'est pas une entité discrète, au contraire, il est souvent présent dans l'espace médiatique, par ses représentants ou à travers le rejet dont il fait l'objet de la part des syndicats de travailleurs (Penissat & Rabier, 2015)

Cette répartition inégale des recherches peut s'expliquer par l'accès difficile aux archives des entreprises, aux informations personnelles des patrons et dirigeants d'entreprises, à un accès plus difficile à ce terrain. On ne peut pas exclure qu'il pourrait également y avoir un désintérêt des chercheurs pour ce domaine (Jacquot & Ledoux, 2021).

Toutefois, des études nous montrent les nombreuses réformes entreprises au niveau européen. Néanmoins, force est de constater que ces réformes n'ont en aucun cas entamé la représentativité des femmes au sein des instances patronales qui demeurent majoritairement et principalement constituées d'hommes. Hors mis les luttes internes que génère les élections au sein des syndicats patronaux, la nomination d'une femme dans les organes de représentations ou à la tête des organisations patronales fait toujours grand bruit. A l'instar de Laurence Parisot élue comme Présidente du Mouvement patronal des entreprises de France (MEDEF) en 2005 (Penissat & Rabier, 2015)

Au niveau de leurs entreprises, les patrons ont maintenu une politique sexuée du travail dès le début de l'époque industrielle (Wailly, 2004). Comme nous l'avons dit plus haut, ils ont désigné des emplois et des postes de travail uniquement pour les femmes. Le patronat a d'ailleurs profité de la posture des syndicats contre l'emploi des femmes, pour maintenir ces dernières à des postes subalternes avec des salaires de misère et par conséquent conserver une structure inégalitaire au sein des entreprises (Jacquot, Ledoux, 2021).

Par ailleurs, le patronat a entretenu des mécanismes de solidarité entre hommes qui ont exclu les femmes en son sein pendant très longtemps (Ledwith, 2012). Aujourd'hui, les entreprises

affichent une volonté de durabilité et de responsabilité sociale ; deux notions qui impliquent que les entreprises ne s'arrêtent plus uniquement à faire des bénéfices, mais entendent jouer un rôle positif dans les questions environnementales et sociales en leur sein et autour d'elles (Peeters, 2004).

Le patronat européen se fédère en effet au 19^e siècle autour du CCI – le Comité Central Industriel. Aujourd'hui, BusinessEurope est l'organisation héritière du Conseil *des Fédérations Industrielles d'Europe (CIFE)*, première organisation patronale européenne créée en 1949. BusinessEurope compte environ 50 membres (organisations patronales nationales) et 69 compagnies qui se sont affiliées directement à elle.

Contrairement à la CES, BusinessEurope n'a pas d'organe chargé précisément de travailler sur des questions d'égalité hommes-femmes. En revanche, il y a dans la structure, un bureau chargé des relations industrielles et de l'égalité des chances qui s'occupe sans doute de cette question-là. En 2019, BusinessEurope a sorti un rapport intitulé "*Clé pour renforcer l'égalité de genre en Europe*" (*Key issues to strengthen gender equality in Europe*) qui incite les organisations patronales à augmenter le nombre de femmes en leur sein.

2.3.5. La négociation collective

Le dialogue social est assez présent entre les travailleurs et employeurs en Europe. La quasi-totalité des pays européens accordent une place importante aux négociations entre les partenaires sociaux ; les pays scandinaves, avec leur fort taux de syndicalisation, sont ceux qui mettent le plus en place des conventions collectives. (ETUI, 2016).

Dans sa stratégie européenne pour l'emploi (SEE) - décidée en 1997 au Luxembourg et désormais intégrée dans la stratégie Europe 2020 en faveur de la Croissance, l'UE reconnaît aux partenaires sociaux un rôle de négociateurs pour les lois sociales. Les deux premiers accords obtenus par la négociation au niveau européen portent sur le congé parental et le travail à temps partiel (Dickens, 2000). En effet, bien qu'une grande partie des accords conclus au niveau européens ne soient pas contraignants pour les Etats-Membres, le dialogue social au niveau européen demeure un outil de la construction européenne (Perin, 2015)

Les termes utilisés dans le cadre des négociations collectives pour les employeurs et les travailleurs sont « les partenaires sociaux ». C'est pourquoi l'on identifie également la négociation collective à un dialogue social. En effet, les deux parties distinctes discutent ensemble de manière volontaire, pour arriver à la résolution d'un conflit ou pour produire des normes applicables dans le monde du travail (Jacquot & Ledoux, 2021).

Sur le terrain, les négociations sont menées à divers niveaux. En fonction des pays, les négociations, soit à différents niveaux (sectoriel, entreprise, etc.). Dans certains pays, elles se déroulent principalement au niveau national. Mais la plupart des pays européens sont organisés de manière décentralisée ; l'on peut ainsi avoir un dialogue au niveau interprofessionnel, au niveau régional, au niveau sectoriel et au niveau local, c'est-à-dire à l'intérieur des entreprises. Cette décentralisation s'explique par la volonté de négocier tout ce qui régit les normes sociales au plus près de leur champ d'application (Verly, 2003). Au niveau européen, le dialogue social entre représentants des partenaires sociaux des Etats-Membres est montré comme un modèle de « *gouvernance multiniveaux* » (Perin, 2015).

Aussi, en raison de l'importance qui leur est accordée, les syndicats sont considérés comme co-gestionnaires de la sécurité sociale dans des pays tels que la France ou l'Allemagne (Rehfeldt, Vincent, 2010). Ainsi donc, la participation des syndicats au dialogue social permet de renforcer les conventions collectives. Dans les pays où il n'y a pas de dialogue avec les partenaires sociaux, les décisions venant du gouvernement sont parfois contestées. En effet, les syndicats vont à la table des négociations avec des propositions qui tiennent compte des besoins des travailleurs et de leurs revendications. C'est pourquoi, le dialogue social est présenté comme un outil démocratique et un outil de paix social (Lapeyre, 2017)

Des chercheurs insistent néanmoins sur le fait que la prise en compte des revendications des travailleuses passe inévitablement par leur présence non seulement au sein des syndicats, plus encore à la table des négociations (Dickens, 2000 ; Colling & Dickens, 1989, Healy & Gatta, 2013 ; Heery, 2006, cités par Guillaume 2013).

2.4. Conclusion intermédiaire

L'étude des relations industrielles révèle les mécanismes d'organisation des travailleurs depuis le début de l'ère industrielle. La construction européenne a permis aux travailleurs de mutualiser leurs luttes et de créer des entités au niveau supranational. Dans notre ère contemporaine, d'autres défis poussent les syndicats à s'adapter à la société. C'est pourquoi l'augmentation des femmes sur le marché de l'emploi est une dynamique que prennent désormais en compte les syndicats de travailleurs et d'employeurs.

L'inclusion des femmes au sein des mouvements syndicaux ne s'est pas faite de manière apaisée. Elles ont dû, comme nous l'avons vu, soit s'organiser de leur côté et d'elles-mêmes, soit forcer la main des organisations de travailleurs, principalement masculines, pour que leurs revendications soient reprises par ces dernières.

Dans le contexte industriel, les syndicats de travailleurs ont acquis au fil des années, une légitimité de représentation auprès du patronat et des gouvernements. Il est donc logique pour les femmes de s'inscrire dans leur dynamique, bien que les mouvements féministes aient joué un rôle non négligeable dans l'organisation des femmes ouvrières et dans la diffusion de leurs revendications.

En revanche, notre travail nous montre que le monde patronal reste un des domaines des relations industrielles qui reste encore à explorer. Depuis l'époque industrielle jusqu'à nos jours, le paysage du patronat, lui aussi, a également évolué car plus de femmes s'y sont introduites. Ce qui a poussé les organisations patronales à relever le défi de les inclure dans les cercles d'investisseurs et patrons. Dans le monde en mouvement, les organisations patronales, qui se sont également organisées au niveau européen, prennent la mesure de l'importance de leurs actions en faveur de l'égalité hommes – femmes dans au travail.

Dans les relations industrielles, le dialogue social est devenu un outil de paix social à travers les pays membres de l'UE et au sein même de l'UE. Il permet aux partenaires sociaux de discuter, négocier et de faire pencher le rapport de force en faveur de l'un ou l'autre partenaire. Puisque la négociation collective sert à faire évoluer le droit social, la question de l'égalité hommes-femmes au travail ne peut donc y être absente.

3. Cadre de la recherche

Nous avons, à la lumière de la littérature, dessiné les contours de notre recherche. Rappelons que notre question de recherche de savoir si les femmes qui travaillent et celles qui siègent dans les organes de décision des organisations syndicales et des organisations patronales impactent-elles l'action politique de leurs organisations en matière d'égalité hommes-femmes ?

Nous avons lu que la place des femmes au sein des organisations syndicales et patronale ne s'est pas construite facilement. Néanmoins, des cadres législatifs et institutionnels ont été établis pour qu'elles puissent être incluses dans les organisations.

C'est pourquoi nous avons élaboré l'hypothèse suivante : *L'augmentation des femmes dans les syndicats de travailleurs et les syndicats d'employeurs a entraîné des conséquences sur l'action politique de ces organisations en matière d'égalité hommes-femmes.*

Nous allons maintenant entamer notre recherche empirique pour pouvoir vérifier notre hypothèse.

4. Recherche empirique

Au terme de notre revue de littérature et après la confirmation de notre hypothèse de recherche, nous allons passer à une autre étape importante de notre travail : le recueil de données sur le terrain. Pour ce faire, nous allons dans les lignes qui suivent, expliquer le contexte de notre recherche, la méthode sur laquelle nous nous appuyons pour effectuer notre recherche empirique, y compris les étapes de préparations de la récolte de données. Nous terminerons cette partie en faisant état de notre méthode d'analyse des données récoltées, ainsi que de l'analyse proprement dite.

4.1. Contexte de la recherche

Alors que nous entamons notre recherche empirique, il convient de prendre le temps d'explicitier les terrains qui accueillent notre recherche. Tout d'abord nous prendrons ici, le soin d'expliquer le contexte européen de notre étude. Puis nous en présenterons le contexte belge, en nous arrêtant tour à tour sur les organisations patronales et les organisations de travailleurs qui accueillent cette recherche.

4.1.1. Normes internationales en matière d'égalité hommes - femmes

Au niveau international, il existe un nombre de conventions signées par les Etats-Membres de l'UE et sur lesquelles s'appuie l'UE pour légiférer en faveur de l'égalité hommes-femmes dans son espace communautaire. Il s'agit tout d'abord de la déclaration universelle des droits de l'Homme en 1948. Celle-ci demeure une base idéologique et légale pour les questions d'égalité au sein de l'UE et de ses Etats-Membres (CEE, 1989), notamment son article premier :

“Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.”

En 1979, les Etats-Membres ont également adopté la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes. Cette convention elle-même s'inspire dans son préambule de l'Article 1 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme (Parlement européen, 2021). L'article 11, Alinéa 1 stipule que :

“Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme”

En 1995, La déclaration et le programme d'action de Beijing ont également été adoptés par tous les Etats-Membres et servent également de base pour diverses lois sur lesquelles nous reviendrons dans les lignes qui suivent. Voici quelques extraits importants de la déclaration de Beijing (UN, 1995) :

- *Article 1 : Nous, gouvernements participant à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes*
- *Article 2 : Réunis à Beijing en septembre 1995, année du cinquantième anniversaire de la fondation de l'Organisation des Nations Unies*
- *Article 3 : Résolus à faire progresser les objectifs d'égalité, de développement et de paix pour toutes les femmes dans le monde entier, dans l'intérêt de l'humanité tout entière,*
- *Article 13 : Nous sommes convaincus que : 13. Le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur pleine participation sur un pied d'égalité à tous les domaines de la vie sociale, y compris aux prises de décisions et leur accès au pouvoir, sont des conditions essentielles à l'égalité, au développement et à la paix.*
- *Article 14 : Les droits des femmes sont des droits fondamentaux de la personne.*
- *Article 15 : L'égalité des droits, des chances et de l'accès aux ressources, le partage égal des responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leurs familles ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie.*
- *Article 16 : La participation des femmes au développement économique et social, l'égalité des chances et la pleine participation, sur un pied d'égalité, des femmes et des hommes, en tant qu'agents et bénéficiaires d'un développement durable au service de l'individu sont des conditions essentielles à l'élimination de la pauvreté au moyen d'une croissance économique soutenue, du développement social, de la protection de l'environnement et de la justice sociale.*

4.1.2. Normes européennes en matière d'égalité hommes - femmes

Comme vu plus haut, les Etats-Membres de l'UE ont ratifié des conventions internationales. En plus de cela, les lois nationales sont également des traductions de textes émanant des organes qui structurent l'Union Européenne. En effet, l'UE adopte différents textes législatifs – via son Parlement, la Commission et son Conseil – dont quelques-uns sont contraignants pour les pays membres et d'autres non.

Le sujet de l'égalité hommes-femmes dans tous les aspects (niveau professionnel, niveau politique, etc.) s'est trouvé assez tôt dans les textes de l'Union Européenne et continue d'être rappelé au fil des années, dans les traités et les conventions internationales. L'Union Européenne reconnaît en effet que les femmes constituent plus de la moitié de sa population, qu'elles sont de plus en plus diplômées et présentes sur le marché de l'emploi (Advisory committee on Equal opportunities for women and men, 2017).

Aussi souligne-t-elle l'anormalité du fait que les femmes continuent de ne pas bénéficier des mêmes traitements que les hommes sur le marché de l'emploi et qu'elles ne participent pas assez aux prises de décisions. Selon le Conseil de l'Union Européenne, achever l'égalité entre les hommes et les femmes dans les organes de décision, serait tout simplement faire que les organisations soient le reflet de la société (Conseil de l'Union Européenne, 2015).

Nous ne pouvons ici les citer tous les textes européens qui mettent l'emphasis sur l'objectif de l'égalité Homme-Femme, tellement ils sont nombreux. Toutefois, nous relèverons les principaux.

Tout d'abord, la Charte des droits fondamentaux qui est un texte signé par les trois organes de l'UE su-cités. Voici ce qu'elle écrit dans son Titre III, Articles 20 et 21 (Journal officiel de l'Union Européenne, 2010):

- *Article 20 : Égalité en droit Toutes les personnes sont égales en droit.*
- *Article 21 :*
 - ✓ *§1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.*
 - ✓ *§2. Dans le domaine d'application des traités et sans préjudice de leurs dispositions particulières, toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite.*

Ensuite vient le Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) qui est un traité constitutif de l'UE, c'est-à-dire qu'il est fondamental puisqu'il définit la politique de l'UE. Il a

été signé en 1992 et a subi de nombreuses modifications au fil des années. Le TFUE (2012) stipule ce qui suit :

- *Article 8 : L'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.*
- *Article 9 : Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.*
- *Article 10 : Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.*

Puis, les ministres du Conseil de l'Europe ont, en 2003, adopté une recommandation intitulée *“La participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision”*.

Enfin, la Commission Européenne a, quant à elle, inclut des objectifs pour l'égalité des genres dans son document de stratégie commune 2020 - 2050 (European Commission, 2020) :

« La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une tâche qui incombe à l'Union, pour toutes ses actions, conformément aux traités. L'égalité hommes-femmes est une valeur essentielle de l'UE, un droit fondamental² et un principe clé du socle européen des droits sociaux³. Elle reflète ce que nous sommes. Elle représente aussi une condition indispensable aux fins d'une économie européenne innovante, compétitive et prospère. »

Le document 2020- 2050 arrive après un précédent document 2016- 2019 de stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, avec les mêmes visées ; notamment encourager l'UE à améliorer sa législation en matière d'égalité des genres, à avoir un regard genré sur les politiques de l'UE et à encourager les femmes à s'investir dans les lieux de décision.

² Voir l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité UE, les articles 8, 10, 19 et 157 du TFUE et les articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf

Pour évaluer et mesurer l'implémentation des règles émises au niveau européen, Eurostat (Office statistique de l'Union européenne) et l'EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes) ont mis en place une série d'indicateurs pour vérifier l'état d'avancement de l'égalité hommes - femmes dans les milieux politiques et économiques (Conseil de l'Union Européenne, 2015).

Toutefois, l'on peut remarquer de manière globale, la réduction des écarts d'emploi des hommes et des femmes. Au sein de l'Union Européenne par exemple, l'écart d'emploi des hommes et des femmes âgées de 20 à 64 ans s'est largement résorbé, bien qu'il diffère d'un pays à l'autre de l'UE ; les bons élèves étant la Lituanie, la Finlande, la Lettonie et la Suède, pays au sein desquels les écarts entre l'emploi des femmes et celui des hommes étaient les plus bas (Employment rate and gender employment gap, 2019). Les indicateurs utilisés par l'UE dans ses analyses incluent, entre autres, l'accès des individus aux ressources et aux opportunités d'emplois.

4.1.3. Le gender mainstreaming

Le Gender mainstreaming est né en 1985 à la conférence mondiale des Nations Unies pour les Femmes, à Nairobi (Kenya). Dix ans plus tard, lors de la conférence mondiale des Nations Unies pour les Femmes à Beijing (Chine) en 1995, les Etats s'accordent sur la mise place d'une plateforme pour la promotion des politiques d'intégration de la dimension de genre auprès des acteurs de différents acteurs de la vie publique.

Le Gender mainstreaming reconnaît que le genre est une construction sociale qui impacte les rapports institutionnels aux individus et de ces individus entre eux, que la construction de l'égalité va bien au-delà de l'accès égal des filles et des garçons à l'éducation et à l'emploi et que les hommes et les femmes ont de facto des conditions de vie différentes - telles que l'accouchement et la naissance qui impactent directement en premier lieu les femmes (Gender mains streaming, 2004).

En Belgique, une loi sur le Gender mainstreaming est adoptée en 2007 au niveau fédéral, actant ainsi la volonté d'intégrer *"la dimension du genre dans toutes les politiques, mesures et actions"* relevant des compétences de l'Etat fédéral.

Le 23 septembre 2004, les syndicats de travailleurs belges signent quant à eux, la Charte gender mainstreaming qui est un cadre d'intégration de la dimension du genre et du respect de l'égalité hommes - femmes dans les politiques ; l'égalité impliquant « *une visibilité, une autonomisation et une participation égales des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée* ». (Ibid.)

Trois ans plus tard, le 23 mai 2007, la CES adopte également une charte du gender mainstreaming. Elle réaffirme l'objectif de l'égalité des sexes en Europe.

4.1.4. En Belgique

Les ouvrières de l'industrie d'armement, la FN à Herstal donnent l'un des mots d'ordre de grèves de femmes le plus connu : "*A travail égal, salaire égal*" (Coenen, 2016). Elles demandent, par ce biais, l'application du Traité de Rome de 1957 qui instaura la CEE (Communauté Économique Européenne (CEE), (Coenen, 2016).

En Belgique, où 46 travailleurs sur 100 sont des femmes, ces dernières ont des salaires 11% inférieurs à ceux des hommes (Liagre, & al. 2010). Les femmes restent limitées dans certains secteurs dits féminins comme les soins et l'enseignement. L'Institut national de Statistique en Belgique relève d'ailleurs "*l'existence et la persistance durable des différences entre femmes et hommes dans leur position sur le marché de l'emploi, notamment en ce qui concerne les professions et fonctions exercées, les secteurs d'emploi et les rémunérations*" (INS, 1997, p. 57 par Liagre, & al. 2010).

En Belgique, les syndicats belges se consacrent officiellement à la lutte contre les inégalités hommes-femmes ; chacun d'eux instaure des organes et des campagnes spécifiquement adressés aux femmes. Pour la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), cet organe se nomme *Femmes CSC*, pour la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), il s'agit du *Bureau fédéral des femmes*, et pour la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (GSSLB), l'organe se nomme *WO=MEN*. Chacun de ces organes se décline ensuite en bureau régional, pour discuter et échanger sur les problématiques économiques, sociales et politiques liées ou ayant un impact sur les femmes au niveau local.

En septembre 2004, les trois syndicats ont également signé la Charte *gender mainstreaming* (voir *Point ...*) par laquelle ils s'engagent à prendre en compte l'égalité hommes-femmes dans toutes leurs décisions. Or la réalité de terrain montre que les femmes syndiquées sont encore loin d'avoir des places conséquentes dans le haut de la pyramide des syndicats belges. L'enquête européenne de Silvera (2009) révèle que pour la CSC par exemple, les femmes sont 8% à siéger dans les comités et conseils exécutifs de confédération et 11% dans les comités de direction. Un autre chiffre est celui de la CGSLB qui indique qu'uniquement 14% de femmes dans les comités exécutifs de confédération et aucune femme (0%) dans les comités de direction. Ce qui révèle effectivement un gouffre entre les discours et la pratique de terrain.

4.1.5. Les syndicats de travailleurs.

En Belgique, 50% des travailleurs sont syndiqués, c'est-à-dire, environ 3,5 millions de travailleurs (Fulton, 2013). Ces derniers sont répartis entre trois principaux syndicats : la CSC, la FGTB et la CGSLB. Le taux de couverture des négociations collectives sur l'ensemble du pays est de 96%.

Les organisations de travailleurs qui composent le paysage belge sont donc les suivantes : *la Confédération des Syndicats Chrétiens* (premier syndicat avec ses 45,7% d'affiliés), *la Fédération Générale du Travail de Belgique* (deuxième syndicat avec ses 45,4% d'affiliés) et *la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique* (troisième syndicat avec 8,9% d'affiliés)⁴.

Dans ces organisations, les femmes représentent 42,5% de la population active belge ; la proportion de celles affiliées aux trois syndicats principaux est respectivement de 42%, 40,3% et 39% (Silvera, 2009).

A) La CSC

Avec ses 1.6000.000 d'affiliés, la confédération des syndicats chrétiens est le premier syndicat de Belgique ;

⁴ Chiffres du CRISP (Centre de recherche et d'information socio-politiques)

B) La FGTB

La Fédération Générale du Travail de Belgique compte 1 .535.000 affiliés ; il est le deuxième syndicat de Belgique

4.1.6. Les syndicats d'employeurs

Ce sont l'Union Wallonne des entreprises et la fédération des entreprises de Belgique

4.2. Méthode de la recherche

Selon Surel (2015), un outil méthodologique aide à « *produire des informations et à disposer des données nécessaires à la description des phénomènes observés* ». La méthode choisie nous aide ensuite à recueillir des informations sur le terrain, qui pourront être confrontées à nos hypothèses. Dans les lignes qui vont suivre, nous allons vous présenter notre méthode de recherche et les étapes qui ont conduit à sa mise en application.

4.2.1. L'entretien

Notre hypothèse n'appelle aucunement une réponse quantifiable, mais plutôt une analyse des discours, postures et pratiques des acteurs politiques. C'est pourquoi nous avons opté pour une méthode qualitative ; il s'agit de l'**entretien**.

Dans un premier temps, nous avons opté pour des **entretiens semi-directifs** car ils nous permettent de passer de questions larges aux questions précises. Nous pouvons également relancer nos interviewés sur certains points évoqués et leur demander des précisions ou des approfondissements en fonction des réponses données à certaines questions. Enfin comme le souligne Surel (2015), l'entretien semi-directif en sciences politiques permet d'interroger des acteurs sur « *leur rôle spécifique, les échanges qu'ils ont pu avoir avec d'autres acteurs, les perceptions rétrospectives qu'ils ont* » des décisions politiques et leurs évaluations.

Dans un deuxième temps, nous avons choisi un entretien collectif – ou focus group en anglais – pour deux de nos interviewées. L'entretien collectif a pour caractéristique de mettre en commun, pour une interview, un nombre de personnes ayant vécu la même expérience. Dans notre cas, nous avons deux personnes à interviewer au sein de la même institution et nous avons choisi de les réunir toutes les deux pour un unique entretien. Notre choix a été motivé dans un premier temps par le fait que le focus group va « *faciliter le recueil de la parole individuelle. Il permet de multiplier le nombre d'enquêtes et d'élargir l'éventail des réponses recueillies* » (Duchesne & Haegel, 2008). Dans un deuxième temps, ce choix nous a permis de gagner du temps sur notre agenda de rencontres.

Quelques enquêteurs ont été interviewés sur leur lieu de travail. Ce qui a facilité une posture d'entretien en face-à-face. Comme le dit Sauvayre (2013), cette posture frontale permet de

percevoir, au-delà du discours de l'enquêté. Nous avons ainsi pu noter dans le regard, les moments d'hésitations comme les moments de volonté de contrôle du moment et du sujet. D'autres enquêtés, par contre, ont été interviewés par visioconférence ou par téléphone. L'avantage d'internet et du téléphone est que j'ai pu avoir accès à des individus qui m'étaient inaccessibles géographiquement (Thoër & Millerand, 2016), parce qu'en vacances à l'étranger.

« *Les paroles s'en vont, les écrits restent* », disait un proverbe connu. Aussi avons-nous enregistré tous nos entretiens comme le suggèrent Van Campenhoudt, Marquet & Quivy (2017). Pour cela, nous avons utilisé comme moyens d'enregistrement des entretiens, nos notes écrites (importantes pour les relances et le suivi des thèmes à évoquer), simultanément à un dictaphone. Nos interlocuteurs en ont été informés avant l'entretien et chacun d'eux y a donné un accord favorable.

4.2.2. Préparation à l'entretien

Hormis la littérature abondante qui nous a enrichis au cours de cette recherche, nous avons également pris le temps d'analyser les organisations dans lesquelles travaillent nos interlocuteurs, ainsi que les parcours de ces derniers et, lorsque cela était possible, nous avons mené une recherche rétrospective de leurs postures politiques concernant les questions d'égalité hommes - femmes en milieu professionnel.

4.2.3. Echantillonnage

Dans le cadre de notre recherche empirique, au lieu de nous fixer un nombre maximal d'entretiens à réaliser, nous avons d'abord choisi de dresser la liste des organisations concernées par notre objet de recherche en Belgique. Ensuite, nous avons dressé une liste de personnes faisant parties du "*public directement concerné par l'étude*" (Van Campenhoudt, Marquet & Quivy, 2017).

Dans notre cas, il s'agit donc de personnes occupant des fonctions de représentation au sein de différentes organisations syndicales et patronales. Il s'agit également de personnes responsables de sections dédiées aux politiques d'égalité hommes – femmes ou dédiées à la question des droits des femmes au travail, au sein de ces organisations.

Comme nous l'avons souligné plus haut, nous avons fait le choix de limiter notre population au deux (2) premiers syndicats belges. Ainsi donc, nous avons établi un listing de vingt (25) personnes à interviewer dans les deux syndicats mais également dans les principales organisations patronales Fédérales et régionales. Nous avons contacté les personnes par mail et par téléphone.

Le choix de ces personnes reflète la diversité de regards que nous souhaitons présenter sur notre objet d'étude (Ibid). Ainsi, certaines personnes sélectionnées occupent des fonctions différentes : ce sont des délégués syndicaux (hommes et femmes) et des permanents syndicaux (hommes et femmes) dans des secteurs différents et dans les 2 syndicats de travailleurs choisis. D'autres personnes sont sélectionnées occupent des fonctions administratives en dans des secteurs différents au sein des syndicats choisis. Ces fonctions sont liées soit à la formation du personnel syndical et des représentants syndicaux, soit liées à la gestion de l'égalité de genre au sein du syndicat.

Enfin, d'autres personnes sélectionnées occupent des fonctions administratives en lien avec la gestion de l'égalité des genres au sein des organisations patronales au niveau fédéral et au niveau wallon.

Limites

Au cours de notre recherche empirique nous avons rencontré quelques difficultés. D'une part, la période menée pour réaliser nos entretiens n'a pas été à notre avantage ; nos entretiens ont en effet été réalisés durant l'été. Malheureusement, beaucoup de personnes sont indisponibles car elles sont, soit occupées à terminer leur travail avant de prendre des vacances, soit déjà parties en vacances. Nous avons finalement pu nous entretenir avec onze (11) personnes.

D'autre part, vu la nature de notre sujet de mémoire, nous avons sans cesse été redirigés vers des interlocutrices. Nous avons à maintes reprises expliqué que nous voulions une diversité hommes- femmes, certaines personnes ont déclaré ne pas être en mesure de parler de ces questions. Il en est de même pour quelques organisations patronales contactées qui ont déclaré ne pas travailler sur les questions d'égalité hommes- femmes.

Personnes interviewées (Sigle d'emprunt)	Tranche d'âge	Sexe	Années d'expérience dans l'organisation	Type d'organisation
P1	50-60	Femme	14 ans	Patronale
P2	30-40	Femme	3 ans	Patronale
P3	40-50	Femme	1 mois	Patronale
S1	30-40	Femme	16 ans	Syndicale
S2	40-50	Femme	10 ans	Syndicale
S3	50-60	Homme	20 ans	Syndicale
S4	60-70	Femme	40 ans	Syndicale
S5	40-50	Femme	06 ans	Syndicale
S6	40-50	Femme	18 ans	Syndicale
S7	50-60 ans	Femme	11 ans	Syndicale
S8	40-50	Femme	11 ans	Syndicale

Tableau 1 : Classification des entretiens

4.2.4 Guide d'entretien

Pour rappel, notre travail vise à savoir si le nombre croissant de femmes au sein des organisations patronales et syndicales a des conséquences sur l'action politique de ces organisations. Bien évidemment, dans la recherche, on peut toujours s'appuyer des travaux précédemment effectués par d'autres chercheurs (Van Campenhoudt, Marquet & Quivy, 2017).

Dès lors, nous avons bénéficié d'une littérature abondante et riche qui nous a éduqués sur les différents aspects des relations industrielles et sur ses deux principaux agents. Au terme de nos lectures, nous avons décidé d'entreprendre la deuxième partie de notre travail : la recherche empirique. Comme expliqué plus haut, nous avons choisi de réaliser des entretiens. A cet effet, nous avons élaboré un guide d'entretien. Ce dernier s'est nourri des lectures effectuées dans le cadre de ce travail.

Notre guide d'entretien a proposé des questions ouvertes afin de laisser à nos interlocuteurs l'amplitude nécessaire de s'exprimer largement sur le sujet (Ibid). Ces questions ont été enrichies au cours des conversations par des relances à la suite des réponses des personnes interviewées. Les questions mettent en avant les thèmes mobilisés pour notre recherche.

Le guide d'entretien à destination des personnels des syndicats de travailleurs comprend vingt-et-une (21) questions (Voir Annexe 1). Cependant, nous avons parfois relancé les interviewés pour mieux comprendre leurs propos et pousser la réflexion plus loin (Ibid).

Une présentation de la problématique de la recherche introduit le guide d'entretien ; c'est ce que Sauvayre (2013) appelle "la consigne". Autrement dit, cette présentation explique le cadre de l'entretien à l'interviewé. Les questions 1 à 6 permettent à l'interviewé(e) de se présenter et de parler de sa ou ses fonctions au sein de l'organisation.

Les questions 7 à 10 donnent l'occasion à l'interviewé (e) de parler de ses motivations et de ses expériences au sein de son organisation. Les questions 11 à 13 abordent le sujet de l'inclusion et leur représentation au sein de l'organisation.

La question 14 crée un espace pour s'exprimer sur les conséquences éventuelles de la présence des femmes au sein de l'organisation.

La question 15, elle, introduit le sujet de la place de l'égalité hommes-femmes au sein des négociations collectives.

La question 16 interroge le bien-être des femmes et leur évolution de carrière au sein de l'organisation. Les questions 17 à 19 donnent l'occasion à l'interviewé (e) d'expliquer la raison d'être et l'apport d'une section consacrée aux femmes au sein de l'organisation.

La question 20 interroge le rapport de l'organisation aux associations féministes. Enfin, la question 21 clôture l'entretien en s'ouvrant sur les enjeux de l'organisation tout entière sur notre sujet de recherche.

Le guide d'entretien à destination des organisations patronales (Voir Annexe 2) est à peu près similaire. Il contient néanmoins quelques différences à part le fait qu'ici on interroge une organisation patronale et non une organisation syndicale. Tout d'abord, il totalise vingt (20) questions, qui ont également été parfois relancées en cours d'interview. Ensuite, les questions 16-18 ici questionnent l'utilité d'un département en charge des compétences liées à l'égalité hommes-femmes au sein de l'organisation.

4.3.Méthodes d'analyse des données

Le guide d'entretien a été très utile car il nous a déjà permis d'apporter des indicateurs qui nous permettent d'éprouver notre hypothèse. Après avoir recueilli nos données et après avoir retranscrit nos interviews comme nous le recommandent Van Campenhoudt, Marquet & Quivy (2017), nous avons pu commencer à les analyser. Mais tout d'abord, il nous faut choisir une méthode appropriée pour analyser notre matériau empirique.

Nous avons alors choisi d'employer l'analyse thématique telle que proposée par Paillé & Mucchielli (2021). Cette méthode nous permet d'organiser notre matériau empirique en thèmes évoqués. Il faut évidemment que ces thèmes soient en rapport avec notre objet d'étude. Le travail ici consiste donc à repérer dans notre matériau retranscrit, des thèmes qui reviennent le plus souvent et qui sont pertinents pour notre travail.

Le travail d'analyse ici ne se limite pas à repérer les thèmes, il faut également superposer les différentes interviews pour repérer les parallèles, les similitudes, ou encore les oppositions qui apparaissent sur chacun des thèmes évoqués (Paillé & Mucchielli, 2021).

Les difficultés que peut poser l'analyse thématique surviennent si l'objet de la recherche n'est pas clairement identifié. La thématization des éléments n'est pas non plus un exercice facile. Faut-il thématiser tous les éléments du texte ou non ? Nous avons, pour ce faire, choisi d'employer une thématization en continu (Ibid), c'est-à-dire que nous avons identifié des thèmes au fur et à mesure que nous relisons nos matériaux retranscrits.

Nous les avons ensuite regroupés pour identifier les thèmes principaux. Cette démarche, même si elle prend plus de temps, nous a permis de passer en revue tous les éléments et de veiller à n'en perdre aucun.

4.4. Analyse

Dans cette partie, nous présenterons les résultats de l'analyse des entretiens que nous avons effectués. Il s'agit donc de onze entretiens réalisés dans des organisations patronales et syndicales différentes. Les grilles d'entretien (Annexe 1 et Annexe 2) ont servi à la classification des données recueillies.

La première partie de l'analyse présente l'inclusion des femmes dans les organisations et en particulier dans les lieux de prise de décision. Nous y parlons également de la formation, puisque cette dernière est un élément important dans le processus d'inclusion d'un individu dans une organisation. La deuxième partie de l'analyse s'arrête sur la place de l'égalité des sexes dans les négociations collectives qui sont, comme nous l'avons vu, un espace incontournable de discussion entre les partenaires sociaux. La troisième partie de l'analyse met en lumière les sections organisationnelles chargées des questions d'égalité hommes-femmes, leur rôle et leurs actions.

4.4.1. Le patriarcat comme obstacle à l'inclusion des femmes dans les organisations patronales et syndicales

L'une des thématiques que nous soulignons dans nos entretiens est l'inclusion des femmes dans les organisations que nous avons analysées. La question de l'inclusion des femmes chez nos interviewés se décline en deux sous-thématiques : les influences de la société patriarcale sur le fonctionnement des organisations syndicales et l'héritage proprement dit du système patriarcal de ces dernières.

a) Influences de la société patriarcale

Lorsque nous avons posé la question concernant l'état de la représentation féminine au sein des organes décisionnels des représentations d'employeurs et de travailleurs, les interviewés nous ont, à chaque reprise, interpellés sur la place de la femme dans la société en général. La répartition inégale des tâches ménagères est présentée comme un frein à l'engagement des femmes à des postes de responsabilités. Selon S3, la responsabilité des enfants et de la famille incombe encore en premier aux femmes.

Ces dernières prennent souvent plus congés : *"Qui prend ses congés pour s'occuper des enfants de 0 à 12 ans ? ça, on le retrouve aussi dans toute la société. Je rappelle souvent quand même qu'homme ou femme, on a accès aux mêmes droits"*(S3). C'est pourquoi elles sont moins nombreuses à s'engager quand elles sont mères de jeunes d'enfants, moins autonomes : *"On a rarement des femmes avec des enfants à bas âge qui s'engagent dans la Délégation Syndicale à cause de la charge de travail"* (S5) ; c'est un constat partagé par S6 qui dit que *"pour la société, les femmes doivent mettre leur temps pour la maison et les enfants. Les femmes se disent" où vais-je trouver du temps ? ça veut dire que je vais abandonner mon ménage"*. Ce qui signifie que très souvent, lorsque l'occasion se présente pour elles de se présenter sur des listes ou pour postuler à un poste qui requiert plus de responsabilités, *"les femmes prennent tout en compte. Comment vont-elles combiner tout ? C'est compliqué"* (S4). Alors, elles attendent parfois très tard dans leur carrière, le temps que les enfants soient grands et que les charges familiales s'allègent pour s'engager dans des postes de décision. C'est le cas, même pour les femmes chefs d'entreprises que l'on convie à des comités stratégiques et autres réunions du patronat : *"Quand elles ont un certain âge, là, elles vont plus facilement dire oui, mais pour les jeunes, c'est compliqué. Ça reste toujours très difficile de trouver un juste équilibre entre gérer une boîte, être le CEO et de l'autre côté, encore trouver du temps pour faire des activités en plus."*(P1).

Alors, beaucoup de femmes, faute d'accéder à des postes de responsabilité, continuent de croire que ceux-ci ne sont pas faits pour elles : *"C'est difficile pour elles de se voir dans ces rôles syndicaux. Il faut les convaincre que ce n'est pas un rôle d'homme"*. (S6). Par conséquent, elles n'ont pas confiance en elles : *"les femmes se sous-estiment"* (S4).

Toujours est-il que quand bien même, les organisations arrivent à mettre en place des lois ou des stratégies pour attirer plus de femmes, ça reste compliqué de les avoir. Par exemple, au niveau du SETCA, il y a une volonté d'avoir des listes paritaires aux élections sociales et il y a également une décision d'avoir un duo mixte à la tête du secteur. Mais pour les raisons citées ci-dessus, il est difficile de trouver des femmes à mettre sur les listes : *" Nous prêtons attention à l'égalité sur les listes si c'est possible. On ne va pas se cacher que c'est plus difficile de trouver des candidats"* (S3).

Selon les secteurs, on trouvera donc peu ou pas de femmes représentantes ou encore peu ou pas d'hommes représentants. S7 explique par exemple, qu'il n'y a pas de volonté de parité dans sa

centrale qui englobe les secteurs des transports routiers, aériens ou maritimes, parce qu'il n'y a pas de femmes sur le terrain. Les rares femmes que l'on trouve dans ces secteurs sont dans l'administration et ne peuvent donc pas parler au nom des travailleurs de terrain. Elle ajoute que la parité y *"serait même un frein"*. Même chose pour S8 qui explique que pour les mêmes raisons, les secteurs de la Construction, du bois et de la cimenterie restent des *"des secteurs avec une représentativité masculine élevée"*.

A un autre extrême, on trouvera surtout des femmes dans des domaines tels que administratifs, les soins ou la garde d'enfants (S3) et très peu dans d'autres comme l'économie, l'informatique ou la finance (P2). P1 appelle cela la *"ségrégation des secteurs"*. S3 ajoutera d'ailleurs que : *"Si demain on demande à un garage d'avoir 50% de mécaniciennes, le gars n'est pas dans la merde. Si demain, on demande au niveau infirmier d'avoir 50% de mecs, on est dans la merde hein."*

Il ne nous a donc pas échappé que les organisations que nous étudions sont des organes de représentation. Autrement dit, elles sont aussi le reflet de la société (S6). Pour P1, P2, et P3, la représentation des femmes au niveau des organisations patronales est à l'image de de la société: *"On sait qu'il n'y a pas beaucoup de femmes CEO en Belgique"* (P1).

Donc, si elles sont minoritaires à la tête des entreprises, elles le sont par conséquent, dans les organes de décision, les assemblées et réunions diverses. P2 ajoute que *"ce n'est pas facile de trouver des femmes intervenantes. Récemment, on a organisé un séminaire, mais on s'est arraché les cheveux pour avoir plus de femmes"*. Selon P3, c'est en partie, ce qui explique l'image quasi uniquement masculine que l'on voit quand on représente les organisations patronales, car dit-elle *"le réseautage, les drinks, les experts, la présentation sont masculins."*

b) Héritage patriarcal des organisations syndicales

En dépit de ce qu'ont révélé les interviewés dans le point précédent, ils soulignent qu'il y a néanmoins des femmes élues ou employées qui émergent dans les syndicats de travailleurs et d'employeurs. Elles sont alors perçues comme *"Role Models dans un monde où il y'a surtout des hommes"* (P1). Ce sont plutôt des mondes qui ont surtout des hommes, car de part et d'autre des syndicats des patrons et des syndicats des employeurs, l'écho est le même : c'est un monde *"patriarcal"* (S1, S2, S4, S6); P1, P2, P3, S5 et S7 parlent de monde *"masculin"*.

Nos interlocuteurs ne s'arrêtent pas seulement aux chiffres qui pointent que dans bien des instances, les hommes sont en grande majorité et que parfois, ils sont les uniques représentants même dans des secteurs dit féminins : *“Quand j'ai commencé à travailler, c'était un hôpital. Il y avait plein de femmes, mais le délégué syndical, c'était un homme”* (S4). Les interviewés nous parlent aussi des mécanismes au sein des organisations qui leur montrent que l'inclusion des femmes y est moins aisée. Tout d'abord, l'argument de la charge de travail dans le monde syndical revient souvent :

“Il ne faut pas se mentir. Il y a une charge de travail qui augmente quand on se met sur les listes.” (S4).

“Nous faisons un travail de contorsionniste parce qu'on ne sait pas séparer vie privée et vie professionnelle (...) C'est le serpent qui se mord la queue parce qu'on sait justement que dans le milieu associatif et le militantisme, il y a des choses à faire et en tout temps”(S2).

“J'ai parfois pris sur mon temps libre pour faire mon travail de Déléguée syndicale” (S5).

“Beaucoup de femmes viennent et abandonnent (...) Le temps alloué à la délégation syndicale est différente selon les secteurs. Certaines n'en ont pas. Il y a encore énormément de délégués syndicaux qui prennent sur leurs heures de temps libre (...) On est tous surchargés” (S6).

Les interviewés qui évoquent la charge de travail au sein de leurs organisations ne spécifient pas qu'il y a plus de travail alloué aux femmes ou aux hommes. Ils renforcent plutôt l'argument donné plus haut concernant la charge familiale des femmes. Cette charge s'ajoute à un travail syndical énergivore où le militantisme et le travail se mélangent.

Comme S1 le souligne, *“il y a aussi une grande partie de militantisme qui est demandé aux permanents (...) il y a parfois évidemment des actions le weekend, il y a des choses qui se passent en soirée”*. Certains permanents travaillent encore pendant leurs vacances, répondent aux coups de fils des affiliés et cherchent des solutions à leurs problèmes, comme nous l'ont dit S3 & S6.

C'est donc une situation organisationnelle assez désavantageuse aux femmes, qui semble inscrite dans le fonctionnement des organisations syndicales, comme l'indique S3 : *“En tout cas, personnellement et mes collègues, c'est comme ça aussi. Le militantisme va jusque-là ; j'ai déjà mon agenda plein pour les 6 à 7 mois prochains. Alors, tous les matins, j'ai 2 ou 3*

réunions”. Dans le même sens, S1 ajoute : *“La culture, c’est quand même encore chez pas mal de responsables, et même chez certains collègues : “permanent 24/24, 7/7””*.

Toutefois, S1 exprime également l'espoir qu'elle a de voir le changement arriver avec une génération de collègues plus son espoir de voir l'organisation changer avec *“une nouvelle génération qui monte et se dit “ on a droit à une vie privée aussi””*.

Ensuite, S5 se plaint de subir encore de la *“misogynie de la part de certains collègues”*, qui ne traitent pas leurs collègues femmes d'égal à égal. S1 appuie ce constat en expliquant que ses collègues femmes et elles subissent encore des remarques et blagues sexistes.

Enfin, un autre mécanisme évoqué par certains interviewés, c'est la présence d'un plafond de verre qui n'est jamais nommé comme tel ; au final, il y a encore des postes occupés par des hommes parce que c'est comme cela depuis toujours : *“Dans chaque poste de compétence, il y a un exécutif manager. Mais bon là aussi encore plutôt des hommes, mais ce sont historiquement des gens qui sont là depuis plusieurs années”* (P1).

Il y a également le cas des postes auxquels l'on accède par la désignation à vie. S1 fustige ces modes de désignation qu'elle qualifie d'opaques et qui, selon elle, échappe aux femmes.

D'ailleurs, S4 raconte son expérience d'une interview pour obtenir une promotion interne ; interview au cours de laquelle elle a été questionnée sur sa capacité à assumer la fonction dite fonction. Bien évidemment, toutes les femmes n'ont pas le même regard sur le syndicat ; S7 déclare n'avoir jamais été empêchée dans son ascension professionnelle.

P1 & P2 ne s'empêchent pas de fustiger les syndicats des travailleurs qui selon eux, donnent des leçons aux entreprises alors que *“le banc syndical au Conseil National du Travail est masculin”*

4.4.2. L'égalité homme-femmes dans les négociations collectives

Le Conseil National du Travail est l'un des nombreux niveaux de pouvoir où les partenaires sociaux se retrouvent en Belgique pour négocier et conclure des accords. P1 & P2 disent qu'ils font tout pour faire avancer la cause des femmes au niveau interprofessionnel, notamment sur la question du congé parental à encourager chez les deux parents, mais aussi en insistant les entreprises à aller vers plus de diversités.

Étant donné qu'à divers niveaux de négociation, l'on évoque des sujets qui ont des conséquences assez différentes selon que l'on est un homme ou une femme, S4 affirme qu'il faut à *“chaque fois une bataille”* pour que l'avis des femmes soit pris en compte. Ainsi donc S5 et S6 disent que les Délégués et les permanents syndicaux sont formés sur les questions d'égalité par leurs syndicats pour qu'ils et elles puissent avoir *“une analyse genrée”* (S4) des questions évoquées pendant les négociations. Si S3 estime néanmoins qu'il n'y a pas de disparités hommes-femmes qui interviennent dans les négociations de son secteur, il ajoute qu'il faut demeurer vigilant.

Par exemple sur le dossier des pensions qui affectent les travailleurs et travailleuses différemment. Même son de cloche chez S2, qui travaille dans une association féministe et elle attire l'attention sur le fait que *“ce n'est pas parce que c'est un mouvement féministe qui travaille pour le droit des femmes que la vigilance va de soi. On est obligé de dire “faites attention” en s'adressant aux délégués.*

Dans les négociations au niveau interprofessionnel, S1 & S4 soulignent les avancées majeures sur la prise en compte des questions liées à l'égalité : *“Il y a une évolution ; les services d'études ont compris et commencent à mettre l'aspect genre dans les notes dans les notes. Et maintenant, on doit faire beaucoup moins d'amendements”(S4). “Là, on est régulièrement consultées sur les points qu'il y aura à mettre dans la balance à l'ordre du jour (S1).*

4.4.3. La mise en relief de l'égalité hommes-femmes

Comme nous l'avons vu, il y a désormais dans les organisations patronales et syndicales, une équipe chargée de l'inclusion des femmes et de l'égalité hommes-femmes. Cette dernière prend une dénomination différente en fonction des organisations.

Mais l'objectif reste le même : mettre en relief l'égalité hommes-femmes. Ce travail commence donc en interne, car *“ça pousse l'organisation à se poser des questions sur son fonctionnement”* (P3). Ce qui ne se fait pas de manière aisée, parce que *“ça bouscule”* (S1) la culture de l'organisation. S1 ajoute *“ça change vraiment les choses à l'intérieur. Je pense que voilà, c'est très long. Parfois on oublie, on est un peu découragé surtout mes collègues qui ont dû travailler là-dessus avant moi et disent “mais ça fait 20 ans, 30 ans qu'on dit ça”*. S4 est exactement du même avis. Selon elle, le travail de cette équipe a permis de légitimer et d'imposer le sujet des droits des femmes au sein des organisations syndicales.

Elle dit la chose suivante : *“J'ai remarqué depuis des années que je suis la Présidente, qu'il y a des sujets à l'ordre du jour qui, il y a 25 ans, on disait “ça c'est pour les femmes, c'est un truc de femmes. Et maintenant, c'est logique qu'on mette ça aussi à l'ordre du jour de l'agenda politique”*(S4).

Cette équipe est ainsi un lieu où l'on peut entendre les femmes, c'est -à-dire les écouter et prendre en compte leurs avis sur les questions qui les concernent tout autant ; alors *“on se rend compte des difficultés des femmes. On a beau en parler, mais c'est elles qui l'ont vécu ou qui le vivent tous les jours (...) le bureau égalité hommes-femmes a beaucoup changé les choses. Tu vois que le fait d'en parler plus, les gens s'y intéressent ; on voit que les actions se créent et que ça rapporte.”* (S6).

Ce qui permet de rendre l'action syndicale plus efficace, car selon S2, le fait d'avoir comme tâche principale de travailler sur les questions des droits des femmes et de leur inclusion est bénéfique pour tous, car elle peut *“se focaliser sur cette question, sans avoir d'autres choses à se préoccuper”*. Elle ajoute *“On gagne du temps”*.

Les actions de l'équipe égalité ou femmes sont diverses: ce sont entre autres, l'organisation de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes - le 08 mars - (P2 & S1) et de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (S1), à *“la collecte de statistiques genrées en matières d'affiliés hommes- femmes notamment pendant les élections sociales”* (S8), des études sur le bien-être des femmes au travail (S5), la collaboration avec des entreprises pour la mise en place des plans de diversité dans les secteurs désertés par les femmes avec des indicateurs (P1), le financement de la recherche et de la formation des femmes (P2), et la transposition des données du terrain en sujet politiques portés par les syndicats (S1).

D'après notre constat, les équipes en charge de l'égalité sont mixtes et voulues ainsi pour que les points de vue des uns et des autres s'enrichissent mutuellement de leurs différentes expériences. *“Nous sommes complémentaires”* souligne S5, pour appuyer cette nécessité de travailler en mixité.

4.4.4. Enjeu sociétal de l'égalité hommes-femmes au travail

Certains de nos interlocuteurs sont en faveur de l'instauration de quotas dans les organisations syndicales et patronales (S1, S2, S4 & S6), car *“la parité n'est pas une évolution naturelle”* (S4). Toutefois il y a unanimité à dire qu'il faut aller bien au-delà des lois et *“faire ce travail d'éducation permanente pour que les mentalités changent”* (S4). Pour S6 et S2 il faut continuer à faire le travail de sensibilisation au sein des syndicats, à donner des formations et créer un *“code de conduite qui va toucher toute l'organisation et qu'il ait autant d'impact que le racisme et le fascisme”*.

Cependant, après avoir pointé les manquements de leurs organisations, les interviewés ont également axé leur discours sur la responsabilité de la société et la nécessité de la prise en charge de la question de l'égalité par la société entière. S3 pose par exemple le problème des carrières inégales entre les hommes et les femmes, qui n'est pas résolu par les lois paritaires que les syndicats mettent en place. Il se demande alors *“qu'est ce qui fait qu'un mec va rester à temps plein et sa collègue, passer à 4/5e?”*. Il poursuit en disant que les lois n'y changent rien puisqu'il y a *“des statuts, il y a des décrets. Ce qui manque, c'est l'éducation.”* D'après P1, les lois paritaires avec des sanctions à la clé, seraient contraignantes et contre-productives puisque les entreprises arrivent parfois à contourner les lois. D'après elle, l'inclusion des femmes signifie que *“c'est toute la mentalité qui change, mais le législateur ne va pas changer*

la mentalité”. P2 lui emboîte le pas en disant qu’il faut poursuivre le travail de sensibilisation auprès de la population et ce, dès le plus jeune âge, *“il faut le faire maintenant, sinon ce sera trop tard”*. P2 ajoute qu’il faut convaincre les entreprises du fait qu’une entreprise *“diverse est plus créative, plus innovante et donc plus durable”*. Selon P3, l’égalité est une *“responsabilité que chacun doit endosser”*.

Certains ont parlé des métiers qui se sont découverts essentiels durant la crise Covid (S1 & S6) et qui sont exercés principalement par les femmes, et pourtant, ces métiers restent dévalorisés : *“Il y’a des métiers vraiment essentiels et bizarrement, c’est des métiers majoritairement féminins et très majoritairement sous-payés, avec des conditions de travail impossible”*. (S1). Il revient donc à tous les acteurs de la société de se demander *“quel est le projet de société qu’on veut ?”* (S1).

Cette crise du Covid qui a réinventé le monde du travail, nécessite que l’on continue de prêter attention notamment à l’organisation du travail à domicile, notamment à *“la charge psychosociale en matière de télétravail structurel”* (S8), mais aussi aux femmes d’enfants en bas âge qui présentaient déjà un taux d’absentéisme élevé et qui ont trouvé dans le télétravail une forme d’équilibre (S5).

Enfin, sur les questions de l’inégale répartition des hommes et des femmes dans les métiers, selon S2, il faut dès le bas âge présenter les métiers de manière dégenrée aux enfants, comme le font les jeux dans les crèches de l’institution à laquelle elle appartient. Selon S7, il faut rendre les professions où il manque des femmes, attrayantes pour elles. D’après elle, il ne suffit pas seulement d’augmenter les salaires, car dit-elle *“ce n’est pas toujours une question de salaire. C’est parfois une question d’organisation du travail, une question d’installation au travail : est-ce qu’il y a des sanitaires séparés ? Est-ce qu’une femme se sentirait à l’aise et en sécurité dans des lieux de travail qui étaient essentiellement masculins auparavant ? La même chose pour les chauffeurs de camion ; les installations sur les bords des routes ne sont souvent pas sécurisées, ne sont souvent pas adaptées pour les femmes. Pour les conductrices de train aussi, les installations sanitaires n’existent pas. Ce sont des choses de base qui sont un frein. Ce sont des problèmes de fond. Ce sont des problèmes plus larges. Ce sont des problèmes sociétaux”*

4.5. Conclusion intermédiaire

L'égalité hommes-femmes est inscrite à tous les niveaux de la hiérarchie des textes de lois; depuis les conventions internationales jusqu'aux lois nationales, en passant par les traités européens, le sujet de l'égalité se retrouve partout. Cette recherche s'inscrit donc dans un contexte social avec des partenaires sociaux s'étant officiellement engagés, pour la plupart, officiellement à respecter et faire respecter l'égalité hommes-femmes au travers de leurs actions. Notre travail nous a amenés à rencontrer quelques-uns de leurs membres dont l'identité a été protégée dans ce texte. Mais leurs propos ont été d'une grande utilité. En effet, ils ont exprimé leur point de vue sur le contenu de notre recherche et ont partagé avec nous leur vision et leurs opinions

Nous n'avons pas perdu de vue les instances et les fonctions depuis lesquelles ils s'exprimaient. Nous avons recueilli les interviews et les avons analysées à la lumière de la méthode de l'analyse thématique de Paillé & Mucchielli (2021). Ainsi donc, nous avons pu disséquer chaque entretien obtenu et en avons extrait des thématiques. Une fois tous les entretiens mis côte à côte, nous avons listé les thématiques communes et principales. Nous en avons rendu compte ci-dessus.

5. Discussion

Ceci est la dernière partie de notre recherche empirique. A la suite de notre analyse, cette partie nous permettra de mettre bout à bout notre revue de littérature, notre cadre d'analyse et les éléments dans notre analyse. Nous pourrions également confronter les résultats obtenus au cours de notre recherche empirique à notre hypothèse élaborée au départ de cette étude.

Ainsi donc, nous aborderons cette discussion en revenant sur les quatre thématiques révélées au cours de notre analyse ; il s'agit, premièrement, du patriarcat comme obstacle à l'inclusion des femmes dans les organisations patronales et syndicales. Deuxièmement, de l'égalité homme-femmes dans les négociations collectives. Troisièmement, de la mise en relief de l'égalité hommes-femmes et quatrièmement, de l'enjeu sociétal de la question de l'égalité hommes-femmes au travail.

5.1. Le patriarcat comme obstacle à l'inclusion des femmes dans les organisations patronales et syndicales.

Mccollum (2009) détaille les définitions et l'historicité du mot « patriarcat ». Nous retiendrons pour notre travail, les définitions qu'il tire lui-même pour son analyse, du dictionnaire en ligne *Merriam-Webster Online-Dictionary* en 2008. Selon ce dictionnaire, le patriarcat est :

- « Le contrôle par les hommes d'une partie excessivement étendue du pouvoir ».
- « Une société ou une institution organisée conformément aux principes ou aux pratiques du patriarcat »

D'après nos interviewés, les organisations patronales et syndicales seraient principalement contrôlées par les hommes. On se rappelle que les syndicats de patrons et les syndicats de travailleurs sont nés et se sont construits « dans un rapport ambigu à la classe et au genre » (Jacquot, Ledoux, 2021). Le manque ou le peu de femmes à la base des pyramides institutionnelles entraîne *de facto* une infime représentation des femmes dans les instances décisionnelles de ces institutions : C'est-à-dire, des espaces où les hommes sont habitués à se retrouver entre eux pour négocier.

En revanche, les données recueillies nous montrent qu'il y a bel et bien un grand nombre de femmes affiliées dans les syndicats et que les femmes cheffes d'entreprises sont de plus en plus nombreuses et pourtant, Et pourtant, les femmes échappent à la délégation syndicale qui constitue le vivier pour les postes supérieurs dans les syndicats de travailleurs, et un ticket d'entrée dans les premiers lieux de négociation collective (Contrepolis, 2014) .Quant aux femmes patronnes d'entreprises de toutes tailles, elles demeurent sous-représentées dans les hautes instances du patronat en raison des normes implicites de représentations liées au genre (Penissat & Rabier, 2015).

En effet, le droit social étant lui-même déjà assez complexe, les organisations patronales et syndicales sont des organisations avec des modes de fonctionnement complexe. A cette difficulté s'ajoute, à l'image des organisations politiques, la culture informelle de réseautage puissant que doit bâtir dans l'organisation, quiconque souhaite gravir les échelons (Guillaume, Pochic, & Silvera, 2013).

Contouris, Pochet, & Theodoropoulous (2022) proposent donc que l'Etat impose des règles ambitieuses à destination des partenaires sociaux afin de « pour tirer le meilleur parti » de leur potentiel égalitaire. Comme le rappelle Contrepolis (2014), ce sont des lois paritaires qui expliquent la présence de plus de femmes dans les instances syndicales de certains secteurs en France.

5.2.L'égalité homme-femmes dans les négociations collectives.

Malgré les conflits historiques, qui ont parfois été violents et qui régissent une grande partie de l'histoire des relations industrielles entre le patronat et les travailleurs (Maupéou-Abboud,1975), les partenaires sociaux ont souvent trouvé un terrain sur lequel ils tiraient parti tous les deux : les femmes. Selon Downs (2006, cité par Jacquot & Ledoux, 2021), même lorsque le patronat et les syndicats ont encouragé l'égalité salariale, les deuxièmes ont espéré que les premiers préfèrent écarter les femmes des industries plutôt que de les payer de manière équivalente aux hommes. Ainsi donc, les relations industrielles sont également associées la construction des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Or l'on sait désormais que les négociations collectives contribuent à la réduction des inégalités parce que ces dernières se déroulent entre un collectif de travailleurs - et non avec des individus – et les autres partenaires sociaux. Ce qui représente, pour les travailleurs, un poids et un rapport de force plus importants face au patronat (De Spiegelaere, 2022). En effet, non

interviewés ont souligné les changements à la table des négociations sur les questions d'égalité hommes-femmes, parce que les partenaires sociaux y prêtent de plus en plus attention.

Il apparaît donc que le dialogue social, à l'origine de diverses normes sociales peut également être un outil d'implémentation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Toutefois, cela ne s'arrête pas au contenu des négociations, mais également à la photo de la table des négociations, en d'autres termes, à qui participe aux négociations. Ainsi donc, Lapeyre (2019) explique qu'une culture d'inclusion et de diversité au sein des organes de dialogue aurait pour effet de renforcer la légitimité des décisions prises par ces dernières.

5.3. La mise en relief de l'égalité hommes-femmes.

Mettre l'égalité professionnelle des travailleurs et travailleuses en relief, c'est se donner les moyens d'accomplir ce à quoi l'on s'est engagé. Comme nous l'avons vu, la majorité de nos interviewés font partie d'organisation qui se sont engagés à agir en faveur de politiques égalitaires. Ainsi, face au vent de la globalisation, la responsabilité sociale des entreprises désormais apparaît de moins en moins comme un sparadrap pour cacher les imperfections qu'une volonté des entreprises à participer activement à la mise en place de stratégies plus citoyennes (Peeters, 2004).

L'une des premières conséquences de l'importance que l'on accorde à ce sujet, est l'acquisition de femmes du pouvoir d'agir. Selon Lapeyre (2019), la politique d'égalité permet aux femmes qui restait coincées en dessous du plafond de verre d'accéder aux parties supérieures des organisations et de grandir en expérience.

L'autre conséquence est aussi le changement de paradigme. (P1 et S1) ont parlé des figures de « Role models » en désignant les quelques femmes qui accèdent aux fonctions majeures des organisation patronales et syndicales. Leur présence a pour conséquence directe de changer l'image de la fonction aux yeux des autres femmes. Il est évident, comme le soulignaient (S2 & S6) qu'une femmes cheffe d'entreprise ou déléguée syndicale ne signifie pas forcément une femme féministe. Mais nous parlons bien ici du fait que cela montrerait que les fonctions supérieures ne sont pas uniquement ouvertes aux hommes. En d'autres termes, cela créent des références (Lapeyre, 2019).

Enfin, comme l'on relevé les interviewés, la création de fonctions spécifiques à l'égalité hommes-femmes a donné les moyens aux organisations de travailler de manière moins superficielle sur cette question et de définir des politiques tenant compte des objectifs d'égalité.

5.4.L'enjeu sociétal de la question de l'égalité hommes-femmes au travail.

Face à ce qui est identifié comme un plafond de verre, les interviewés ont parlé de solutions sociétale. C'est-à-dire en dehors des organisations patronales et syndicales. Comme nous l'avons vu, certaines filières d'études par exemple sont dépourvues de femmes. Dans ce sens Marro (2013) souligne le double discours de notre société qui dit à la fois vouloir instaurer une société égalitaire et en même temps, maintient une éducation familiale et institutionnelle dans lesquelles se reproduisent les inégalités.

L'une des premières institutions où les filles et les garçons se rencontrent c'est l'école. C'est également le lieu où les individus se forment aux métiers. Alors, Pasquier, Marro & Breton, (2016) rappellent que l'égalité ne décrète pas. C'est pourquoi ils suggèrent que l'éducation à l'égalité des sexes débute dès l'école, et ce dès le primaire. Selon ces auteurs, L'école permet également d'identifier tôt les lieux et les enjeux de pouvoir et les déconstruire.

6. Conclusion générale

Au terme de notre travail de recherche, force est de constater que les femmes sont effectivement assez présentes dans le monde professionnel. Une conséquence de leur présence entretenue depuis toujours, mais aussi de leur formation universitaire qui s'est accrue. Contrairement aux décennies passées, les femmes sont aujourd'hui présentes dans tous les secteurs. Toutefois, nous avons relevé que cette acquisition de compétences et de connaissances avait des limites (Laufer & Pochic, 2004). Notamment, au sein des organisations sur lesquelles porte notre étude.

Rappelons que notre question de recherche était de savoir si les femmes qui travaillent et celles qui siègent dans les organes de décision des organisations syndicales et des organisations patronales impactent-elles l'action politique de leurs organisations en matière d'égalité hommes-femmes ? Comme nous avons pu le voir, les syndicats de patrons et de travailleurs ne sont pas neutres face à l'égalité hommes-femmes. Leurs positionnements politiques au sein des relations industrielles et leur fonctionnement interne révèlent leur volonté ou non, implicites et explicites en faveur d'une égalité professionnelle entre travailleurs et travailleuses (Jacquot & Ledoux, 2021).

Aussi avons-nous élaboré l'hypothèse suivante : *L'augmentation des femmes dans les syndicats de travailleurs et les syndicats d'employeurs a entraîné des conséquences sur l'action politique de ces organisations en matière d'égalité hommes-femmes.*

Au long de notre travail, nous avons relevé que partenaires sociaux ont mis en place des stratégies diverses pour atténuer le manque de femmes dans les organes de décision. Mais cela reste assez minime. Nous avons également découvert la présence de bureaux en charge de l'égalité hommes-femmes. Bien qu'ils soient composés d'équipes mixtes, ces bureaux sont dirigés par des femmes. Les responsables des bureaux genre ou femme, siègent alors elles-mêmes dans des comités de concertation sociale. Elles peuvent ainsi découvrir la réalité de ces organes et participer à l'élaboration de l'agenda politique. Ce qui signifie qu'il y apporte une expertise en matière d'égalité professionnelle et rappellent avec constance, à leurs organisations le respect de l'égalité hommes – femmes.

Comme nous l'avons souligné, le dialogue social est incontournable dans les relations industrielles, surtout dans un pays comme la Belgique qui a une tradition de dialogue sociale. La présence de femmes dans les organes de concertation sociale a donc ici pour conséquence d'attirer l'attention des partenaires sociaux sur les effets différenciés des lois sur les femmes et sur les hommes. Les interviewés nous ont donné l'exemple des discussions sur les pensions retraites qui sont différentes selon que l'on est un homme ou une femme, en raison de la carrière fractionnée de la majorité des femmes.

Par ailleurs, de nombreux syndicats de patrons que nous avons contactés, nous ont expliqué que le sujet de l'égalité hommes-femmes n'était pas dans leur agenda et qu'ils se contentaient de représenter leurs affiliés et de leur donner des formations managériales. A la question de savoir si les formations en égalité professionnelle sont données aux entreprises, ces syndicats nous ont répondu par la négative.

D'où la question pour nous, de savoir ce qui est possible d'être fait en plus pour que toutes les organisations patronales et syndicales aient une action politique proactive en matière d'égalité hommes et femmes. Dans notre travail, la question des quotas et des normes paritaires s'est posée. Nous avons découvert certains secteurs syndicaux qui ont décidé d'appliquer la parité sur les liste aux élections sociales et à la tête de leurs organisations. Le résultat de cette politique paritaire est qu'elle a renforcé la présence des femmes dans des fonctions importantes et par conséquent, dans les organes de concertation sociale. Ce qui a pour répercussion, l'instauration de formations, d'enquêtes sur l'égalité au sein des syndicats et une vigilance à tous les niveaux de concertation sur les questions d'égalité.

Toutefois, nous avons relevé que les quotas ou les lois paritaires peuvent sembler inappropriée et agressives (Leypere, 2019) pour certains partenaires sociaux. L'interviewée P1 attirait d'ailleurs notre attention sur le fait que les entreprises ont les moyens de contourner des normes. Il est donc apparu que les organisations syndicales et patronales sont des éléments d'un grand ensemble social qui mérite de prendre le temps de la réflexion sur les questions d'égalité hommes-femmes.

Au moment où qu'autres catégories sociales longtemps marginalisés demandent également à être prise en compte, l'expérience des femmes au sein des organisations patronales et syndicales pourraient servir de modèle d'inclusion et de changement au sein de ces organisations (Dickens,

2000). Devant une demande de plus d'inclusion, de la part à la fois de nombreuses femmes au sein des syndicats et du patronat et des organisations elles-mêmes qui remarquent la légitimité que cela leur apporte, ne serait-il pas temps, comme le demande Leonard (2020) de penser à une refonte du système du pacte social.

7. Bibliographie

Bibliographie

1. Articles

- Ardura, A., & Silvera, R. (2001). *L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?*. Revue de l'IRES n, 37, 3. Article disponible à l'adresse suivante : https://comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/egalite_hommes_femmes_ires.pdf
- Blanchard, S., Le Feuvre, N. & Metso, M. (2009). *Les femmes cadres et dirigeantes d'entreprise en Europe: De la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique*. Informations sociales, 151, 72-81. Article disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-1-page-72.htm?ref=doi>
- Bertin-Mouro, B. & Laval, C. (2006). *Briser le plafond de verre : un travail de longue haleine*. L'Expansion Management Review, 121, 48-53. Article disponible à l'adresse suivante : https://www.cairn.info/revue-l-expansion-management-review-2006-2-page-48.htm?ref=doi#xd_co_f=ZjQ3OWM4M2ltZjlhOC00ZjJmLTk1MmUtNjVjYzIxOTZlYmE2~
- Bessière, C., Gollac, S. & Mille, M. (2016). *Féminisation de la magistrature : quel est le problème ?* Travail, genre et sociétés, 36, 175-180. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2016-2-page-175.htm>
- Bilge, S., Gagnon, M. J., & Quérin, J. (2006). *Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes*. Recherches féministes, 19(1), 1-23. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.erudit.org/en/journals/rf/2006-v19-n1-rf1440/014061ar/>
- Chappert, F., & Théry, L. (2014). *Appréhender les inégalités de genre dans l'intervention en entreprise*. 49ème congrès international. Société d'Ergonomie de Langue Française. Document disponible à l'adresse suivante : <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2019/04/acte-36-self-2014.pdf>

- Clarke, O. (1987). Industrial Relations Theory and Practice: A Note. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(1), 196–202. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1987-v42-n1-ri1146/050292ar/>
- Coenen, M-T. (2016). *La grève des ouvrières de la FN de 1966 a-t-elle quelque chose à nous dire aujourd'hui ?* Carhop. Article disponible à l'adresse suivante: https://www.carhop.be/images/greve_FN_aujourd'hui_2016.pdf
- Contouris, N., Pochet, P., & Theodoropoulous S. (2022). *Que peuvent faire les syndicats pour aller vers plus d'égalité?* VoxEurop. Article disponible à l'adresse suivante: <https://voxeurop.eu/fr/que-peuvent-faire-les-syndicats-et-letat-pour-aller-vers-plus-degalite/>
- Contrepois, S. (2006). *France: un accès encore inégal et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale*. *Recherches féministes*, 19(1), 25-45. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.erudit.org/en/journals/rf/2006-v19-n1-rf1440/014062ar.pdf>
- Contrepois, S. (2014). La démocratie, une question de genre : La participation des femmes à la négociation collective. *Politiques de communication*, 2, 113-144. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-politiques-de-communication-2014-1-page-113.htm>
- Dang A., R., Scotto, M., Houanti, L. & Bender, A. (2017). *Représentation des femmes dans les conseils d'administration et performance économique : quels enseignements des PME françaises cotées ?* *Management & Avenir*, 97, 61-79. Document à consulter à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2017-7-page-61.htm?ref=doi> _
- De Spiegelaere, S. (2022). *The planned obsolescence of Social Europe: How weakening collective bargaining is fuelling inequality in Europe*. Document à consulter à l'adresse : https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2022/02/CollBargaining_Inequality-1.pdf
- Dupray, A., & Moullet, S. (2005). *Les salaires des hommes et des femmes*. Céreq Bref, 219, 4. Article disponible à l'adresse suivante : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03185235/document>
- Doniol-Shaw, G. & Le Douarin, L. (2005). *L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances: L'exemple du ministère de l'Équipement*. *Revue française d'administration publique*. Article disponible à l'adresse

suivante : <https://www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2005-4-page-671.htm>

- Ebbinghaus, B. (2002). *Trade Unions' Changing Role : Membership Erosion, Organisational Reform, and Social Partnership in Europe*. EU Paper series, The European Union Center. University of Wisconsin. Article disponible à l'adresse suivante : https://www.researchgate.net/publication/27272598_Trade_Unions'_Changing_Role_Membership_Erosion_Organisational_Reform_and_Social_Partnership_in_Europe
- Fulton, L. (2013). *La représentation des travailleurs en Europe*. Labour Research Department et ETUI. Document disponible à l'adresse suivante : <http://fr.worker-participation.eu/Extra/Sources/Fulton-2013>
- Jacquot, S. & Ledoux, C. (2021). *Les partenaires sociaux à l'épreuve du genre et de l'intersectionnalité dans l'Union européenne*. *Politique européenne*, 74, 10-37. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-politique-europeenne-2021-4-page-10.htm>
- Guilbert, M. (1974). *Femmes et syndicats en France*. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 157-170. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.erudit.org/en/journals/socsoc/1974-v6-n1-socsoc124/001318ar.pdf>
- Guillaume, C. (2013). *La mobilisation des syndicats anglais en faveur de l'égalité salariale (1968-2012): « Women at the table, women on the table » ?*. *Travail, genre et sociétés*, 30, 93-110. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-2-page-93.htm>
- Guillaume, C., Pochic, S. & Silvera, R. (2013). *Genre, féminisme et syndicalisme*. *Travail, genre et sociétés*, 30, 29-32. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-2-page-29.htm>
- Hameed, S. M. A. (1982). *A Critique of Industrial Relations Theory*. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 37(1), 15–31. Article disponible à l'adresse suivante : <http://www.jstor.org/stable/23071874>
- Hepple, B. (2010). *The new single equality act in Britain*. *The Equal Rights Review*, 5, 11-24. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/bob%20hepple.pdf>

- Hyman, R. (1979). *La théorie des relations industrielles: une analyse matérialiste*. *Sociologie du travail*, 21(4), 418-438. Article disponible à l'adresse suivante : https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1979_num_21_4_1617
- Lanquetin, M. (2004). Une loi inappliquée ?. *Travail, genre et sociétés*, 12, 182-190. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2004-2-page-182.htm>
- Lapeyre, J. (2017). *Le dialogue social européen. Histoire d'une innovation sociale (1985-2003)*. European Trade Union Institute, Bruxelles. document disponible à l'adresse suivante: https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/Livre_dialogue-social-2-WEB.pdf
- Lapeyre, N. (2019). Chapitre 3. L'empowerment au travail. Dans : , N. Lapeyre, *Le nouvel âge des femmes au travail* (pp. 119-178). Paris: Presses de Sciences Po. Article disponible à l'adresse suivante: <https://www.cairn.info/le-nouvel-age-des-femmes-au-travail--9782724624700-page-119.htm>
- Larouche, V. & Déom, E. (1984). *L'approche systémique en relations industrielles*. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(1), 114–145. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1984-v39-n1-ri1134/050006ar/>
- Laufer, J., & Pochic, S. (2004). *Carrières au féminin et au masculin*. Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu, La Découverte Coll. Entreprise et société, pp.147-168. Article disponible à l'adresse : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00912936/document>
- Léonard, É. (2020). *Pacte social : enjeux anciens, nouveaux défis*. Courrier hebdomadaire du CRISP, 2452, 5-58. Article disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2020-7-page-5.htm>
- L FRADER, L. (1996). *Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIXe et XXe siècles: bilan et perspectives de recherche*. Clio. Femmes, Genre, Histoire, (3). Article disponible à l'adresse suivante : <https://journals.openedition.org/clio/472>
- Marenga, R. (2021). *The representation and tenure of female principals in public enterprises in emerging markets: A protracted dearth?* *Journal of Governance & Regulation*, 10(1), 58-73. Article à consulter à l'adresse: <https://doi.org/10.22495/jgrv10i1art7>

- Marro, C. (2013). *Éducation : une égalité des sexes qui reste à construire. Après-demain*, 26,NF, 26-28. Article à consulter à l'adresse suivante: <https://www.cairn.info/revue-apres-demain-2013-2-page-26.htm>
- Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Le Mancq, F., Pochic, S. & Revillard, A. (2015). *Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique*. *Revue française d'administration publique*, 153, 45-68. Article disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.3917/rfap.153.0045>
- Mashenene, R. G., (2020). *Performance or rural and urban women owned small and medium enterprises in Tanzania: Do socio-cultural factors matter?* *Journal of Co-operative and Business Studies (JCBS)*. Vol.5, Issue 1. Article disponible à l'adresse suivante : <http://dspace.cbe.ac.tz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/575/Performance%20of%20Rural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maupéou-Abboud, N. D. (1975). A propos de «la Grève» de P. Dubois et C. Durand. *Sociologie du travail*, 17(3), 307-312. article disponible à l'adresse suivante: https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1975_num_17_3_1833
- Mccollum, F. F. (2009). *Le patriarcat et les institutions américaines: études comparées* (No. 13, p. 317). Université de Savoie.Ouvrage disponible à l'adresse suivante: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01463808/>
- Meron, M., Okba, M., & Viney, X. (2006). *Les femmes et les métiers: vingt ans d'évolutions contrastées*. *Données sociales–La société française*, 225-234. Article disponible à l'adresse : <file:///C:/Users/Steve/Downloads/donsoc06ya.pdf>
- Offerlé, M. (2012). L'action collective patronale en France, 19e-21e siècles: Organisation, répertoires et engagements. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 114, 82-97. Article disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2012-2-page-82.htm>
- Pasquier, G., Marro, C. & Breton, L. (2016). *Éduquer à l'égalité des sexes à l'école primaire : autour de quelques gestes professionnels accompagnant une activité de lecture littéraire*. *Le français aujourd'hui*, 193, 97-110. Article disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-le-francais-aujourd-hui-2016-2-page-97.htm>
- Penissat, É. & Rabier, M. (2015). *Représenter les patrons: Sociographie des présidents des fédérations du MEDEF*. *Sociétés contemporaines*, 98, 107-136. Article disponible à l'adresse: <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2015-2-page-107.htm>

- Perin, E. (2015). *L'européanisation des politiques sociales par le biais du dialogue social sectoriel européen : impasse ou opportunité ?* Dynamiques régionales, 2, 77-89. Article disponible à l'adresse: <https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2015-1-page-77.htm>
- Peeters, A. (2004). *La responsabilité sociale des entreprises*. Courrier hebdomadaire du CRISP, 1828, 1-47. Article disponible à l'adresse: <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2004-3-page-1.htm>
- Pochic, S., & Guillaume, C. (2009). *Les attendus implicites de la carrière: usages et mises en forme de la vie privée. Le cas d'une grande entreprise française*. Article disponible à l'adresse : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01185014/document>
- Ponchut, M. & Barth, I. (2012). *La place minorée des femmes dans les organisations. Exploration d'un facteur explicatif : la culture organisationnelle. Cas d'une entreprise de transport public*. @GRH, 4, 11-31. Article disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-agrh1-2012-3-page-11.htm>
- Rault, D. (1984). *Secteurs d'activité: l'évolution des structures de la main-d'oeuvre*. Economie et statistique, 171(1), 35-47. Article disponible à l'adresse suivante : https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1984_num_171_1_4913
- Rehfeldt, U. & Vincent, C. (2010). *Les administrateurs syndicaux dans la gestion paritaire de l'assurance maladie : une comparaison franco-allemande*. La Revue de l'Ires, 64, 93-120. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-1-page-93.htm>
- Salamon, M. (2000). *Industrial relations: Theory and practice*. Pearson Education. Livre disponible à l'adresse suivante : https://books.google.be/books?hl=fr&lr=&id=CDUwsfKqR0MC&oi=fnd&pg=PR9&dq=industrial+relations+theory&ots=QvEwTogrNv&sig=aXGcVMonm52FfcCqRUNyHiXzg_U&redir_esc=y#v=onepage&q=industrial%20relations%20theory&f=false
- Silvera, R. (2006). *Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme*. Mouvements, (1), 23-29. Article disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2006-1-page-23.htm>
- Silvera, R. (2009). *L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes*. Informations sociales, 151, 62-70. Article disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-1-page-62.htm>

- Tabariés, M. & Tchernonog, V. (2007). *La montée des femmes dirigeantes dans les associations : évolution structurelles, évolutions sociétales*. Revue internationale de l'économie sociale, (303), 10–29. Article disponible à l'adresse : <https://www.erudit.org/en/journals/recma/1900-v1-n1-recma01093/1021545ar/abstract/>
- Tonneau, J. (2019). *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*. Cécile Guillaume, Paris, Presses de Sciences Po, 2017, 248 p. *Travail et emploi*, 159, 122-126. Article disponible à l'adresse suivante: <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2019-3-page-122.htm>
- Verly, J. (2003). La décentralisation des relations collectives de travail. *Reflets et perspectives de la vie économique*, XLII, 23-34. Article disponible à l'adresse suivante: <https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2003-4-page-23.htm>
- Wailly, J. (2004). *Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie*. Innovations, no<(sup> 20), 131-146. Article disponible à l'adresse suivante: <https://www.cairn.info/revue-innovations-2004-2-page-131.htm>
- Wadham, J., Robinson, A., Ruebain, D., & Uppal, S. (2010). *Blackstone's guide to the Equality Act 2010*. Oxford University Press, USA. Livre disponible à l'adresse : https://books.google.be/books?hl=en&lr=&id=lm00i_iMFboC&oi=fnd&pg=PR15&dq=the+role+of+women+for+the+Equality+Act+2010&ots=ykVhYWnXo5&sig=16Oj-itfyJJkGPikGwfBGrehsCg&redir_esc=y#v=onepage&q=the%20role%20of%20women%20for%20the%20Equality%20Act%202010&f=false
- Yates, C. (2010). *Comprendre le travail de problème modèle une stratégie syndicale*. 151. Article disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-2-page-133.htm>

2. Documents

- (1979). Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes. Nations Unies. Document disponible à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

- (1989) La Communauté européenne et les droits de l'homme. Document disponible à l'adresse suivante : <https://ec.europa.eu/dorie/fileDownload.do;jsessionid=yHlHPtypMDZd3rLNfXP3l1wJm52F3CvGm7ZD3hp9mpRty7zv5NGS!1139521418?docId=151550&cardId=151550>
- (1995). *Déclaration et Programme d'action de Beijing*. United Nations. Document disponible à l'adresse suivante : <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
- (2003). *Balanced participation of women and men in political and public decision-making*. Recommendation Rec 3 of the Committee of Ministers and explanatory memorandum. Council of Europe. Document disponible à l'adresse suivante : <https://rm.coe.int/1680519084>
- (2004). *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS). Conseil de l'Europe. Document disponible à l'adresse suivante : <https://rm.coe.int/1680596135>
- (2007). *Loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales*. Document disponible à l'adresse suivante : <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/loigm.pdf>
- Sechi, C. (2007). *Les femmes dans les syndicats européens : des écarts à combler*. CES. Rapport disponible à l'adresse suivante : https://www.etuc.org/sites/default/files/Francais_complet_1.pdf
- (2010). *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne* (2010/C 83/02). Document disponible à l'adresse suivante : <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:FR:PDF#:~:text=et%20d'association-.1.,la%20d%C3%A9fense%20de%20ses%20int%C3%A9r%C3%AAts.>
- (2010). *Les chiffres clés 2010 de l'égalité entre les hommes et les femmes*. Une étude du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale (Le Service des droits des femmes et de l'égalité de la Direction de la cohésion sociale.) Paris : Dicom
- (2018). *Hommes et femmes au sein de l'administration fédérale*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Document disponible à l'adresse suivante : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/etude_-_femmes_au_sommet.pdf

- (2011). *Manual for the application of gender mainstreaming within the Belgian federal administration*. Institute of the equality of women and men. Document disponible à l'adresse suivante : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/32%20-%20Gender%20Mainstreaming_ENG.pdf
- *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. A consulter à l'adresse : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- (2012). *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*. A consulter à l'adresse : <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu/2012/oj>
- (2019). *Key issues to strengthen gender equality in Europe. Position paper*. BusinessEurope. Document disponible à l'adresse suivante : https://www.besbusiness.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/gender_equality_position_paper.pdf
- (2021). *Gender statistics*. Article disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Labour_market
- Guégot, F. (2011). *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*. Documentation française. Article disponible à l'adresse : https://www.attaches-unsac.com/fichiers/parite_rapport.pdf
- Herlemont, R. (2017) *Femmes et syndicats : une lente et difficile reconnaissance*. FPS 2017. Analyse 2017. Document disponible à l'adresse suivante : <https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/11/Analyse2017-Femmes-et-Syndicats.pdf>
- (2019) *L'égalité, on a tout à y gagner. Carnet de bord de l'égalité entre hommes et femmes*. CSC. Document disponible à l'adresse suivante : https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalite-hommes-femmes/carnet-de-bords-web-2019-tcm187-317450.pdf?sfvrsn=68d8db1c_2
- Liagre, P., Damhuis, L., Van Gyes, G., Valenduc, G. & Lamberts, M. (2010) *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel. Une analyse de et pour l'action de la CSC*. Rapport d'étude, juillet 2010, HIVA-K.U.Leuven & FTU-

Namur. Document disponible à l'adresse suivante :
<https://lirias.kuleuven.be/1898019?limo=0>

- Palpant, C. (2006). La Stratégie européenne pour l'Emploi, un instrument de convergence pour les nouveaux Etats membres ? Policy Paper n°18. Institut Delors. Document disponible à l'adresse suivante : <https://institutdelors.eu/wp-content/uploads/2020/08/policypaper18-fr.pdf>

3. **Méthodologie**

- Combessie, J. (2007). II. L'entretien semi-directif. Dans : Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie* (pp. 24-32). Paris: La Découverte. Chapitre disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/la-methode-en-sociologie--9782707152411-page-24.htm>
- Damhuis, L. & Ruquoy, D (2012). *Collecte de données : L'entretien semi-directif*. FOPES/We inter-groupe/1er Master. UCLouvain. Document disponible à l'adresse suivante : https://ucline.uclouvain.be/pluginfile.php/20823/mod_resource/content/4/%20Entretien%20semi-directif%20Damhuis%20et%20Ruquoy%202012.pdf
- Duchesne, S., Haegel, F. (2008). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien collectif*. Armand Colin.livre disponible à l'adresse suivante : https://www.cairn.info/l-enquete-et-ses-methodes-l-entretien-collectif--9782200354626.htm?ora.z_ref=cairnSearchAutocomplete
- Fayet, S. (1999). *Méthodologie documentaire: formation des étudiants de deuxième et troisième cycles à Paris IV*. Bulletin des bibliothèques de France, 44(1). Article disponible à l'adresse suivante : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03584623/document>
- Guittet, A. (2013). *L'entretien: Techniques et pratiques*. Armand Colin. Ouvrage disponible à l'adresse suivante : https://www.cairn.info/l-entretien--9782200286088.htm?ora.z_ref=cairnSearchAutocomplete
- Muller, P. (2015). Chapitre IV. Éléments pour une stratégie de recherche. Dans : Pierre Muller éd., *Les politiques publiques* (pp. 87-96). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. Ouvrage disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/les-politiques-publiques--9782130654315-page-87.htm>

- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2021). Chapitre 12. L'analyse thématique. Dans : , P. Paillé & A. Mucchielli (Dir), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (pp. 269-357). Paris: Armand Colin. Ouvrage disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200624019.htm>
- Sauvayre, R. (2013). Avant-propos. Dans : , R. Sauvayre, *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales* (pp. IX-IX). Paris: Dunod. Ouvrage disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/les-methodes-de-l-entretien-en-sciences-sociales--9782100579709-page-IX.htm>
- Surel, Y. (2015). *La science politique et ses méthodes*. Armand Colin. Ouvrage disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/la-science-politique-et-ses-methodes--9782200246082.htm>
- Thoër, C. & Millerand, F. (2016). Chapitre 8. Internet comme terrain d'investigation et mode de collecte des données qualitatives en santé. Dans : Joëlle Kivits éd., *Les recherches qualitatives en santé* (pp. 151-164). Paris: Armand Colin. Chapitre disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/les-recherches-qualitatives-en-sante--9782200611897-page-151.htm>
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J., Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod. Livre disponible à l'adresse suivante : <https://www.cairn.info/manuel-de-recherche-en-sciences-sociales--9782100765416.htm>

8. Annexes