

Faculté de droit et de criminologie

Approches féministes du *gender mainstreaming* dans les syndicats

Auteure :
Louise [Bastin](#)
Promotrice :
Pascale Vielle
Année académique 2019-2020
Master en droit, finalité justice
civile et pénale

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier ma promotrice, Madame Pascale Vielle, pour son aide et ses conseils durant la réalisation de ce mémoire.

J'adresse, également, de francs remerciements à Madame Françoise Goffinet ainsi qu'à Madame Vroni Lemeire pour leur intérêt à l'égard de mon mémoire et leur aide dans mes recherches.

Ensuite, je remercie chaleureusement mes parents, Camille et Maëlle pour leurs relectures, leur présence et leur soutien sans faille pendant cette étape du mémoire, comme tout au long de mes études.

Un tout grand merci, enfin, à mes ami·e·s et particulièrement à Mathilde et Alexandra pour leur aide et leur réconfort.

Remarque préalable

Avant d'entamer les développements de ce travail, il nous paraît important d'apporter deux précisions pratiques relatives à la rédaction de celui-ci.

D'une part, dans un souci de cohérence avec notre propos et en raison de nos convictions personnelles, nous avons fait le choix d'utiliser, autant que possible, l'écriture inclusive en recourant à la méthode dite « du point milieu ». Pour ce faire, nous nous sommes inspirées des indications contenues dans le « Manuel d'écriture inclusive »¹.

D'autre part, bien qu'étant conscientes tant des différences sémantiques entre les mots « sexe » et « genre » que des controverses qu'elles peuvent susciter, nous n'emploierons que le terme « genre ». Néanmoins, celui-ci fera majoritairement référence aux deux sexes (femme ou homme). Précisons toutefois que lorsque le mot « sexe » est utilisé dans un document que nous citons, nous garderons la terminologie employée par celui-ci.

¹ R. HADDAD, *Manuel d'écriture inclusive. Faites progresser l'égalité femmes-hommes par votre manière d'écrire*, 2^{ème} éd., France, Mots-Clés, 2017, p.7 et pp. 10 à 13.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre I. Problématique	3
Section 1. Inégalités sur le marché du travail.....	3
§ 1. Invisibilité du travail domestique.....	3
§ 2. Différents facteurs d'inégalité.....	4
§ 3. Illustrations des inégalités sur le marché	5
Section 2. Evolution des mouvements syndicaux.....	9
Section 3. La Charte gender mainstreaming	12
Chapitre II. Cadre théorique.....	16
Section 1. Les instruments de l'égalité sur le marché du travail.....	16
§ 1. Gouvernance vs réglementation classique.....	16
A. Le droit belge.....	16
B. Les grands instruments internationaux.....	22
C. Le gender mainstreaming.....	24
Définition	24
Historique	25
Conditions de mise en œuvre.....	29
Caractéristiques	32
Obstacles.....	34
§ 2. Droit « dur » vs soft law	36
§ 3. Analyse critique de la Charte	38
Section 2. Une approche féministe du GM dans les syndicats.....	41
§ 1. Les théories féministes du droit	41
§ 2. Question de recherche	45
§ 3. Hypothèses	45
§ 4. Méthodologie.....	46
Critère 1 - mesures neutres par rapport au genre :.....	46
Critère 2 - traitements spéciaux pour permettre une représentation égale :.....	47
Critère 3 - la représentation comme intérêt commun :	47
Chapitre III. Evaluation de la mise en œuvre de la Charte	48
Section 1. La pratique des syndicats	48
§ 1. La CSC.....	48
§ 2. La FGTB.....	52
§ 3. La CGSLB.....	54

Section 2. Les conventions collectives de travail	55
Conclusion.....	57
Bibliographie.....	60
<i>Législation :</i>	60
• <i>Internationale</i>	60
• <i>Nationale</i>.....	60
<i>Doctrine :</i>	62
<i>Sites internet :</i>	65
<i>Autres :</i>.....	66

Introduction

Cet exposé articule deux dimensions passionnantes du droit : le droit social et le droit collectif. La première dimension permet notamment d'approcher et de comprendre des mécanismes concrets appliqués quotidiennement à la majorité des personnes qui travaillent alors que la seconde, se focalise plutôt sur la représentation des travailleurs et travailleuses. La question de l'impact du genre et, plus précisément, de la place des femmes au sein de cette représentation est ensuite apparue au cours de la réflexion plus globale sur la place des femmes dans la société.

A la suite de nombreuses recherches sur le sujet, une question spécifique a émergé : « A quelle(s) approche(s) féministe(s) renvoie le gender mainstreaming pratiqué au sein des syndicats depuis la signature de la Charte du 23 septembre 2004 ? ». Ce travail tente de répondre à cette question en se basant sur une méthodologie reposant sur 3 critères intégrant les approches féministes d'une part, et les actions menées en termes d'approche intégrée de genre, d'autre part.

Dans ce cadre, ce travail sera divisé en deux parties. La première, consacrée à la revue théorique de la problématique étudiée, se centrera dans un premier temps sur certaines inégalités rencontrées par les femmes sur le marché du travail et sur l'évolution de la présence des femmes dans les organisations syndicales belges. Les recherches à ce sujet nous ont amenés à nous intéresser à une charte signée à Bruxelles le 23 septembre 2004 par l'ensemble des syndicats intitulée : « Charte des syndicats belges représentatifs - Egalité des femmes et hommes dans les syndicats – Gender mainstreaming dans les syndicats »². Elle s'avère essentielle dans la réalisation de ce travail dans la mesure où elle fait référence au concept de l'approche intégrée de genre qui sous-tendra l'ensemble de notre réflexion.

Dans un second temps, après avoir recensé plusieurs initiatives entreprises au niveau législatif ou par les partenaires sociaux ainsi que les grands instruments internationaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, le concept de gender mainstreaming fera l'objet d'une analyse approfondie. Tenir compte de son évolution historique, de ses conditions de mise en œuvre, de ses caractéristiques mais également des obstacles à sa concrétisation était indispensable avant d'envisager l'analyse critique la Charte qui le met en œuvre.

² Ci-après « la Charte *gender mainstreaming* » ou « la Charte ».

Dès lors, nous ne pouvions concevoir la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes sans aborder les théories féministes du droit. Cette troisième partie, quant à elle, détaillera certaines approches féministes avant de dégager des hypothèses de travail et d'y répondre à travers l'évaluation de la mise en œuvre de la Charte.

Assez complexe mais néanmoins très enrichissant, l'ensemble de cette réflexion mènera vers de nouvelles perspectives de recherches.

Chapitre I. Problématique

Commençons par une contextualisation de manière à situer correctement le travail des femmes et leur place sur le marché du travail afin de comprendre leur rapport avec les organisations syndicales. Ce chapitre abordera diverses dimensions des inégalités rencontrées par les femmes sur le marché de l'emploi avant de s'intéresser à l'évolution des mouvements syndicaux.

Section 1. Inégalités sur le marché du travail

§ 1. Invisibilité du travail domestique

L'affirmation selon laquelle les femmes ne sont arrivées sur le marché du travail qu'à partir des années 1960-1970 doit être nuancée. Premièrement, chaque période de crise voit une entrée de ces dernières sur ce marché. Par exemple, elles ont été amenées à fournir un travail « économique » lors des deux guerres mondiales.³ Deuxièmement, bien qu'il soit largement invisibilisé et qu'il n'ait pas toujours été considéré comme ayant une valeur marchande, le travail domestique a été et est encore quasi uniquement effectué par les femmes. Il s'agit des tâches accomplies dans la sphère privée à des fins (non-) marchandes⁴. Ce travail domestique peut avoir une vocation « interne à la sphère familiale » mais il peut également avoir une vocation « productive », par exemple parce que les activités sont accomplies pour le compte du conjoint⁵. Il représente, dès lors, bien une activité de « travail » exercée par les femmes mais non considérée comme telle. La répartition inégale de ce travail entre les femmes et les hommes ne concerne pas seulement les tâches effectives mais elle concerne également la charge mentale que ces dernières représentent. En effet, même si elles se trouvent sur le marché du travail, cette charge mentale incombe toujours aux femmes. Elle ne se répartit pas équitablement.⁶

L'invisibilité du travail domestique s'explique, en partie, par la division sexuée du travail⁷ qui comprend deux principes. Le premier est le principe de séparation qui se manifeste à l'égard

³ L. BERENI et al., *Introduction aux études sur le genre*, 2^{ème} éd., Louvain-la-Neuve, De Boeck supérieur, 2014, p. 170.

⁴ *Ibid.*, p. 169.

⁵ *Ibid.*, p. 171.

⁶ *Ibid.*, p. 173.

⁷ *Ibid.*, p. 169.

de l'accès au marché de l'emploi. Le second est le principe de hiérarchie qui se manifeste, quant à lui, au moment de l'exercice des métiers.

§ 2. Différents facteurs d'inégalité

Au sujet de l'accès au marché de l'emploi, le principe de séparation se définit par l'assignation prioritaire des hommes au travail de production tandis que les femmes sont prioritairement assignées au travail de reproduction, au sens strict du terme⁸. Par l'accomplissement de tâches dans la sphère familiale, elles contribuent, dans l'ombre à l'émancipation professionnelle des hommes⁹. Lors de leur arrivée sur le marché du travail, elles se trouvent donc confrontées à des anticipations normatives relatives à leur place et à celle des hommes. Concrètement, cela signifie, d'une part, que les attentes ne sont pas les mêmes à l'égard d'une femme ou à l'égard d'un homme et, d'autre part, que les professions mixtes se divisent en spécialités féminines ou masculines¹⁰.

Le principe de séparation précité s'explique, quant à lui, par différents éléments. Tout d'abord, la formation des femmes ne fait l'objet d'une attention que depuis les années 1980 et celles-ci sont dirigées vers des filières distinctes de celles des hommes. De plus, la prise en considération de la formation se réalise différemment en fonction du genre. En effet, un même diplôme n'est pas suffisant pour considérer que la qualification d'une femme est équivalente à celle d'un homme. On observe, dès lors, une surqualification des femmes pour un même poste.¹¹ Par ailleurs, il est observé que les hommes sont davantage employés sur base de leur savoir-faire, là où il est attendu des femmes qu'elles aient suivi une formation.¹² En outre, l'accès à certains secteurs professionnels est restreint pour les femmes car ces dernières sont principalement dirigées vers – et engagées dans – des métiers liés au *care* c'est-à-dire relatifs aux soins et à la prise en charge des individus.¹³ Ces métiers nécessitent l'exécution de tâches matérielles ainsi qu'un travail émotionnel et relationnel.¹⁴ Ils sont pourtant perçus comme étant dans la continuité du rôle et des valeurs associées aux femmes dans la sphère privée. Dès lors

⁸ *Ibidem*.

⁹ A. MICHEL, *Le féminisme*, 9^{ème} éd., coll. Que sais-je ?, Paris, PUF, 2007, p. 57.

¹⁰ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 201.

¹¹ *Ibid.*, p. 196.

¹² *Ibid.*, p. 196.

¹³ *Ibid.*, p. 194.

¹⁴ F. SCRINZI, « Care », in *Encyclopédie critique du genre* (sous la dir. de J. RENNES), Paris, La Découverte, 2016, p.106.

que le travail émotionnel et pratique est nié, cette perception participe à la négation des compétences et de la qualification des femmes.¹⁵

Le principe de séparation a donc eu pour conséquence de reléguer les femmes dans l'espace privé où elles exécutent un travail domestique largement invisibilisé.

Quant à l'exercice des métiers, le principe est celui de la hiérarchie selon lequel les fonctions exercées par les femmes n'ont pas la même valeur que celles exercées par les hommes, ces derniers pratiquant des métiers plus valorisés¹⁶.

En se couplant au principe de séparation, le principe de hiérarchie conduit à la création de rapports de pouvoir en défaveur des femmes. En effet, celles-ci exercent d'une part moins de métiers que les hommes et travaillent d'autre part dans des catégories de métiers moins prestigieuses socialement.

Le constat de ces inégalités est également appelé « ségrégation du travail ». Il existe une ségrégation horizontale qui correspond au principe de séparation, et une ségrégation verticale qui correspond au principe de hiérarchie.¹⁷

§ 3. Illustrations des inégalités sur le marché

Ces différents facteurs d'inégalités se traduisent dans plusieurs dimensions du marché du travail, notamment au niveau du temps de travail, du congé parental, de l'inégalité salariale ou encore du « plafond de verre ».

Premièrement, les modalités du temps de travail ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes. Il est en effet observé que ces dernières exécutent davantage leur travail à temps partiel. Il s'agit d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle d'un·e travailleur·euse occupé·e à temps plein, sans pouvoir être inférieure à un tiers de cette durée¹⁸. Cette modalité est encadrée, notamment, par la convention collective de travail n°35 du 27 février 1981¹⁹.

Le travail à temps partiel peut résulter d'un « choix » de la travailleuse ou de la volonté de l'employeur. Quand il est imposé par ce dernier, il correspond généralement à des horaires

¹⁵ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., pp. 194 et 196.

¹⁶ *Ibid.*, p. 169.

¹⁷ *Ibid.*, p. 191.

¹⁸ Loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, *M.B.* 13 mars 2002, p. 10641, art. 2, 2° et loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.* 22 août 1978, p. 9277, art. 11bis, al. 5.

¹⁹ Convention collective de travail (ci-après « CCT ») n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, modifiée par la CCT n°35bis du 9 février 2000.

atypiques, avec comme conséquence, une conciliation difficile de différentes activités²⁰. A l'inverse, lorsqu'il est choisi par la travailleuse, le temps partiel peut être un « vecteur d'insertion professionnelle »²¹ puisqu'il leur permet d'avoir accès à l'emploi. Deux remarques peuvent être apportées à ce sujet²². D'une part, les femmes qui choisissent un travail à temps partiel ne sont pas les mêmes que celles qui y sont contraintes. Par exemple, ces dernières détiennent un diplôme plus faible ou travaillent dans des emplois plus précaires. D'autre part, la notion de « choix » doit être relativisée en raison de l'influence des rôles parentaux et des autres tâches qui incombent aux femmes. Lorsqu'une « négociation » survient, à ce sujet, au sein d'un couple, ce sont généralement les femmes qui sont amenées à réduire leur temps de travail.

Qu'il soit un choix ou imposé par l'employeur, le travail à temps partiel est une modalité à laquelle les femmes ont majoritairement recours en raison des facteurs précités, leur rémunération s'en voyant dès lors impactée.

Le congé parental représente une deuxième dimension des inégalités sur le marché du travail. Il s'agit de la possibilité pour un individu de prendre un congé à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant²³. Son objectif est de permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, tant pour les hommes que pour les femmes²⁴. En droit belge, il résulte initialement de la transposition d'une directive européenne de 1996²⁵ et il est consacré par la CCT n° 64²⁶ du Conseil national du travail ainsi que par un AR du 29 octobre 1997²⁷ qui en établissent des modalités différentes. Il permet la suspension de l'exécution du contrat de travail pendant des périodes déterminées en fonction de la durée hebdomadaire de travail (temps plein, mi-temps, 1/5 temps, etc.)²⁸.

Le congé parental a connu une importante évolution au cours des dernières années puisqu'il est davantage utilisé qu'antérieurement et plus employé par les hommes de nos jours,

²⁰ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 183.

²¹ *Ibid.*, p. 182.

²² L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 184.

²³ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après « IEFH »), *Etude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière*, Bruxelles, 2019, p. 5.

²⁴ Avis n° 21 du 12 mars 1999 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif au congé parental, p. 2.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ CCT n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, modifiée par la CCT n°64bis du 24 février 2015.

²⁷ A.R. du 29 oct. 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, *M.B.*, 7 nov. 1997, p. 29930.

²⁸ IEFH, *Etude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière*, op. cit., p. 5.

également. Bien qu'ils y aient davantage recours qu'auparavant, il reste un aménagement majoritairement féminin. En effet, selon une étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en 2017, 68% des personnes qui utilisent le congé parental sont des femmes. Il convient toutefois de noter que les proportions varient selon la *formule de réduction des prestations* choisies, par exemple, en 2017, les congés parentaux à mi-temps sont féminins à 83% (et sont donc masculins à 17%) tandis que les congés à 1/5 temps le sont à 62% (et sont donc masculins à 38%)²⁹. Nous pouvons dès lors conclure qu'il a été conçu comme un instrument permettant la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle pour tou·te·s les travailleurs et travailleuses même si se sont généralement ces dernières qui vont réduire leur temps de travail pour s'occuper du ou des enfant(s). En effet, bien que, comme Laure BERENI l'indique, le « cumul » de la vie privée et de la vie professionnelle ait vu le jour et représente une réelle option pour les femmes actuellement, tout laisse à penser que ce sont toujours elles qui doivent interrompre leur carrière par moment, devant alors finalement « choisir entre » ou « alterner » le travail et la vie de famille³⁰.

Une troisième dimension des inégalités sur le marché du travail concerne les inégalités salariales. Cette problématique a fait l'objet de la CCT n°25 du 15 octobre 1975.

L'écart salarial est défini, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, comme « la différence entre les rémunérations des hommes et des femmes pour des fonctions égales »³¹. Il résulte, entre autres, des ségrégations verticale et horizontale, les femmes se trouvant dans un nombre restreint de secteurs et/ou de métiers, eux-mêmes généralement moins rémunérés.³²

Selon l'Institut précité, plusieurs éléments permettent d'expliquer les disparités salariales tels que des formations différentes, la prise en compte de l'expérience, la participation au travail ou certaines caractéristiques du poste occupé.³³ L'Institut observe cependant qu'une part reste inexplicable. L'écart résulte alors de discriminations directes ou indirectes dans la rémunération ou dans l'évaluation des fonctions.³⁴

²⁹ IEFH, *Etude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière*, op. cit., p. 8.

³⁰ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 180.

³¹ IEFH, *La classification de fonctions analytique : une base pour une politique salariale sexuellement neutre. Guide pratique*, Bruxelles, 2006, p. 10.

³² L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 193.

³³ IEFH, *La classification de fonctions analytique : une base pour une politique salariale sexuellement neutre. Guide pratique*, op.cit., p. 14.

³⁴ *Ibid.*, p. 15.

L'évaluation des fonctions, qui joue un rôle dans la détermination de la rémunération, passe par un classement de ces dernières. En raison du biais masculin dont elles sont empreintes, les nomenclatures des métiers ont longtemps été, et sont encore parfois, désavantageuses pour les femmes. Elles sont souvent plus précises pour les hommes³⁵. Dès lors qu'ils sont moins bien définis, les métiers principalement occupés par les femmes se prêtent mal à une évaluation pour en déterminer le salaire.

A cet égard, dans un rapport de 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes propose d'utiliser une « classification de fonctions analytique ». Cette classification est une manière d'évaluer les fonctions selon certaines caractéristiques ainsi qu'au moyen d'une échelle de points. Elles obtiennent alors un « score » qui traduit leur poids et peuvent ensuite être ordonnées en classes de fonctions ayant un poids équivalent.³⁶ Le but d'un tel système est de se baser sur des critères « neutres » pour aboutir à une comparaison objective des fonctions. En effet, les caractéristiques utilisées se réfèrent aux tâches et non pas à la personne qui les exécute, ni à sa manière de les exécuter.

En 2017, tous secteurs confondus et après correction pour le temps de travail (temps plein ou temps partiel), l'écart salarial reste de 9, 6% alors qu'il était de 23, 7% sans cette correction³⁷. La discordance entre ces deux résultats montre la différence entre les hommes et les femmes au niveau du travail à temps partiel³⁸. Il faut cependant noter qu'il existe de grandes disparités selon les secteurs. Le secteur présentant l'écart salarial le plus important est le secteur aérien avec 45, 5% (après correction selon le temps de travail)³⁹.

Enfin, le phénomène du « plafond de verre » représente lui aussi une dimension des inégalités sur le marché du travail. Il s'agit du fait pour les femmes d'être moins présentes dans les postes hiérarchiques et de se faire rares aux postes de haut niveau.⁴⁰ Les procédures de sélection et les normes organisationnelles contribuent à la reproduction des inégalités⁴¹.

Selon certain·e·s auteur·e·s⁴², plusieurs facteurs permettent de comprendre ce phénomène. Premièrement, la charge de travail domestique qui, comme cela a été expliqué précédemment,

³⁵ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 191.

³⁶ IEFH, *La classification de fonctions analytique : une base pour une politique salariale sexuellement neutre. Guide pratique*, op.cit., p. 15.

³⁷ IEFH, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes. Chiffres et changements dans la méthodologie*, 2019, p. 1.

³⁸ *Ibid.*, p. 3.

³⁹ *Ibid.*, p. 4.

⁴⁰ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 205.

⁴¹ *Ibid.*, p. 209.

⁴² L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 206.

est davantage supportée par les femmes, représente un frein à l'évolution de leur carrière professionnelle. Deuxièmement, il est fréquent que lors des « négociations de la stratégie professionnelle avec le conjoint »⁴³, les femmes ne privilégient pas leur carrière. Troisièmement, la socialisation amène souvent à une autocensure des femmes dans les possibilités de promotion ou encore à une réticence quant à l'exercice du pouvoir. Enfin, bien que les processus de promotion au sein des structures professionnelles tendent à être de moins en moins discriminatoires, certains mécanismes continuent de représenter des difficultés pour les femmes. Par exemple, la nécessité pour la travailleuse de pouvoir être flexible constitue un obstacle pour les raisons précitées (tâches domestiques ou prise en charge des enfants)⁴⁴.

Dans un registre plus informel, les attentes sexuées à l'égard des hommes et des femmes représentent un obstacle à la progression de la carrière professionnelle de celles-ci. A titre d'illustration, peuvent être cités le caractère discriminant de l'oral ou encore les représentations au sujet de la figure idéale du manager, des qualités masculines constituant en effet des critères de sélection.⁴⁵

Sans être exhaustive, cette section apporte de nombreuses illustrations des sacrifices et la détermination dont les femmes doivent faire preuve pour entrer et rester sur le marché de l'emploi.

Section 2. Evolution des mouvements syndicaux

Dans ce contexte, il est légitime de s'interroger sur la présence des femmes dans les organisations syndicales belges. Deux questions peuvent être posées à cet égard⁴⁶. Premièrement, sur le plan interne, quelle est la place concrète des femmes au sein des organisations ? Ont-elles accès aux instances de prise de décisions ? Deuxièmement, sur le plan externe cette fois, quelle est la position des syndicats face à l'égalité entre les femmes et les hommes ? Quelles sont leurs actions et négociations à ce sujet ?

Comme cela a été le cas au sujet de la place des femmes sur le marché du travail, la relation entre ces dernières et le monde syndical a connu une évolution. En effet, celles-ci ont longtemps été ignorées par le mouvement ouvrier. Ce mouvement étant un « héritage » du

⁴³ *Ibid.*, p. 206.

⁴⁴ *Ibidem.*

⁴⁵ *Ibid.* pp. 206 et 208.

⁴⁶ R. SILVERA, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, 2006, p. 139.

compagnonnage, il s'agit donc d'un monde aux valeurs masculines où l'ouvrier masculin représente la référence.⁴⁷ De plus, l'engagement des femmes dans les mouvements syndicaux est perçu comme une « transgression de la frontière sexuée entre la sphère privée et la sphère publique », les femmes appartenant à la première et la seconde étant réservée aux hommes.⁴⁸ Il existe également une certaine méfiance à l'égard de revendications qui pourraient être proprement féminines.⁴⁹

Cette absence de reconnaissance s'explique par plusieurs facteurs liés à la longue et difficile visibilité du travail des femmes.

Tout d'abord, malgré l'augmentation de femmes salariées, les syndicats ne les reconnaissent pas en tant que travailleuses, en raison du caractère initialement provisoire du travail féminin⁵⁰. L'augmentation de leur travail salarié n'a dès lors pas été accompagnée d'une augmentation proportionnelle de leur taux de syndicalisation⁵¹. Trois éléments permettent également de comprendre ce constat⁵². Premièrement, les décideurs syndicaux ont longtemps été résistants à représenter des secteurs professionnels majoritairement féminins. Deuxièmement, certaines formes de travail féminin compliquaient l'implantation syndicale. Et troisièmement, au sein des syndicats eux-mêmes, les tâches n'étaient pas réparties de manière égale, avec pour conséquence une complication de l'implication des femmes.

Ensuite, le travail des femmes apparaît comme une menace pour les ouvriers. Leurs qualifications sont peu reconnues ou ne le sont pas, ce qui entraîne des rémunérations faibles de leurs prestations. Leur donner la possibilité de fournir des prestations déjà réalisées par les hommes créerait un risque de diminution des salaires de ces derniers. Ils sont, dès lors, peu ouverts à leur présence au travail, donc peu enclins à leur revendiquer de meilleures conditions de travail et à les représenter.

Enfin, l'image de l'homme que le syndicalisme souhaite donner doit être conforme à la morale de l'époque, c'est-à-dire à celle d'un ouvrier « propre, repassé, qui a un foyer bien tenu »⁵³. Dans cette optique, la femme doit se trouver dans ledit foyer et non pas au travail.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, *op. cit.*, p. 259.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ R. SILVERA, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *op. cit.*, p. 141.

⁵¹ L. BERENI, *Introduction aux études sur le genre*, *op. cit.*, p. 260.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ R. SILVERA, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *op. cit.*, p. 141.

Par la suite, le travail féminin va s'imposer et faire davantage l'objet d'une attention des syndicats. La représentation des femmes va dès lors devenir une préoccupation. En Belgique, leur intégration dans les syndicats s'est construite sur un modèle de mixité : les femmes et les hommes partagent les mêmes syndicats (par opposition au modèle d'autonomie où les femmes créent des syndicats à part, qui leur sont uniquement réservés)⁵⁴. En 2006, il était observé une participation relativement importante des femmes dans les syndicats. Cependant, cela a été expliqué par le taux général élevé de syndicalisation.⁵⁵

A ce stade, il est intéressant de préciser que chaque syndicat va percevoir l'égalité de différentes manières et va s'engager différemment pour l'amélioration de la situation des femmes⁵⁶. Nous n'aborderons ici que la situation de la CSC, la FGVB et la CGSLB⁵⁷.

Au départ, les syndicats socialistes tolèrent la présence des femmes au travail dans la mesure où elle est nécessaire : ils la considèrent comme provisoire, dans l'attente que chaque homme puisse travailler pour toute la communauté. Dans leur vision de la société idéale, la femme est censée remplir son « rôle naturel d'épouse et de mère ».⁵⁸ Les syndicats chrétiens, quant à eux, estiment que les femmes doivent tout d'abord remplir leur « rôle biologique » et qu'une éventuelle participation au marché du travail ne doit pas les empêcher d'accomplir leurs tâches domestiques. Pour la CGSLB⁵⁹, enfin, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes représente une préoccupation évidente. Il considère que les partenaires sociaux doivent y prêter une attention particulière dans le dialogue social.

Ensuite, en raison de l'évolution du travail féminin salarié, des mesures de protection de leurs conditions de travail vont être adoptées dans une vision paternaliste toutefois. Les syndicats vont également s'engager dans la voie de l'amélioration de la situation des femmes. A titre d'exemple, peut être citée la création, en 1947, par la CSC d'un service féminin pour la syndicalisation des travailleuses, qui met en place des formations, une sensibilisation des militantes et qui participe à l'intégration des femmes dans les organes décisionnels régionaux

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ *Ibid.* p.146.

⁵⁶ S. RAVESLOOT, « Conclusies van het intersectoraal onderzoek over gender mainstreaming en de vakbonden in België », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, Antwerpen, Oxford, 2006, p. 20 (traduction libre).

⁵⁷ Etant donné qu'il s'agit des organisations syndicales signataires de la Charte qui nous intéresse.

⁵⁸ S. RAVESLOOT, « Conclusies van het intersectoraal onderzoek over gender mainstreaming en de vakbonden in België », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 18 (traduction libre).

⁵⁹ S. SLEGGERS, « ACLVB en gelijke kansen/gender mainstreaming », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 83.

et nationaux⁶⁰. Peut également être mentionnée la mise sur pied, en 1945 par la FGTB cette fois, d'une « Commission nationale pour les femmes au travail » qui se préoccupe de diverses revendications, dont la question des différences salariales⁶¹. Les syndicats vont également s'intéresser au concept de « *gender mainstreaming* » (qui sera détaillé plus loin dans ce travail). Chacun va lui donner une signification et va le décliner dans ses politiques d'égalité. En 2004, les trois organisations syndicales représentatives du pays vont signer une charte dans laquelle elles s'engagent à mettre en œuvre le *gender mainstreaming*.

Section 3. La Charte gender mainstreaming

La charte étudiée dans ce travail est intitulée « Charte des syndicats belges représentatifs - Egalité des femmes et hommes dans les syndicats – Gender mainstreaming dans les syndicats »⁶² et a été signée à Bruxelles le 23 septembre 2004.

En sont signataires les trois organisations syndicales belges représentatives, à savoir la Confédération des Syndicats chrétiens (ci-après « CSC »), la Fédération Générale du Travail de Belgique (ci-après « FGTB ») et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (ci-après la « CGSLB »).

La Charte *gender mainstreaming* intervient donc en 2004, après la réalisation, entre 2001 et 2004, d'une enquête au niveau européen dans le but d'apprendre la position des syndicats européens quant à l'égalité des femmes et des hommes et afin de savoir si leurs structures et actions peuvent permettre d'y souscrire⁶³. Cette enquête a été l'occasion de mettre en évidence des formes de discriminations communes à plusieurs états européens (ségrégation sur le marché du travail, écart salarial et insécurité du travail)⁶⁴. Elle a également montré que des inégalités se retrouvent « dans toutes les phases du processus de travail » à savoir du recrutement à une éventuelle remise à l'emploi.⁶⁵

⁶⁰ S. RAVESLOOT, « Conclusies van het intersectoraal onderzoek over gender mainstreaming en de vakbonden in België », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 20.

⁶¹ *Ibid.*, p. 21.

⁶² Ci-après « la Charte *gender mainstreaming* » ou « la Charte ».

⁶³ S. RAVESLOOT, « Historique de la Charte », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007* (sous la dir. de S. RAVESLOOT et M. STROOBANT), Bruxelles, VUBPRESS, 2008, p. 51.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 52.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 53.

A la suite de cela, les trois syndicats représentatifs ont souligné leur « rôle important dans la suppression des discriminations et inégalités ». Un groupe de travail intersyndical s'est alors constitué, les syndicats étant convaincus qu'une égalité plus importante dans leurs structures conduirait à davantage d'égalité hors de celles-ci.⁶⁶ Le groupe avait pour objectif de « développer des points de vue communs et de proposer des engagements, indispensables pour mener une approche de *gender mainstreaming* dans chacun des syndicats »⁶⁷.

Plusieurs thèmes ont ainsi été discutés pour aboutir à une proposition des enquêteurs et enquêtrices : l'élaboration d'une Charte en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au travail.⁶⁸ Après l'étude de plusieurs mesures, il a finalement été choisi d'envisager l'égalité comme un objectif à atteindre et, pour ce faire, de considérer le *gender mainstreaming* comme une stratégie.⁶⁹

Au cours de l'élaboration de la Charte, des « points de départ communs » ont émergé entre ses rédacteurs, dont la reconnaissance de l'investissement du mouvement syndical pour l'égalité depuis plusieurs années ainsi que l'autonomie des syndicats⁷⁰. Il est, en effet, apparu crucial pour les organisations de pouvoir mettre en œuvre la stratégie du *gender mainstreaming* en toute autonomie au niveau de leur fonctionnement interne. A cet égard, elles ont affirmé leur volonté de ne pas voir les autorités leur imposer de mesure.⁷¹

De plus, cette Charte n'a pas la force contraignante d'une loi. En effet, elle est envisagée comme une « déclaration politique à caractère solennel ».⁷² Nous pouvons noter pour l'instant qu'il s'agit donc d'un instrument de « soft law ». La notion et ses implications seront développées plus loin.

Des indications relatives au contenu de la Charte peuvent ensuite être abordées.

Le préambule de la Charte en contient les « points de départs »⁷³. La CSC, la FGTB et la CGSLB y développent les éléments qui les ont conduites à adhérer au *gender mainstreaming*.

⁶⁶ S. RAVESLOOT, « Historique de la Charte », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007, op. cit.*, p. 54.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 54.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 55.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 56.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 57.

⁷¹ M. STROOBANT, « Le contenu matériel de la Charte Gendermainstreaming », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007, op. cit.*, p. 73.

⁷² *Ibid.*, p.68 et Charte *gender mainstreaming*, Point de départ, al. 10, p. 4.

⁷³ Charte *gender mainstreaming*, p. 3.

Elles confirment tout d'abord leur rôle dans l'importante mission « [d'] émancipation sociale des travailleuses et travailleurs »⁷⁴. A cet égard, le *gender mainstreaming* est perçu comme un instrument.

Ensuite, à la lecture du texte, nous pouvons déduire que « *gender mainstreaming* » est traduit par « approche intégrée visant la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes ». Le choix d'utiliser les mots « approche intégrée » résulte d'une volonté de la CSC, les préférant aux termes anglais⁷⁵.

Selon les organisations signataires, le *gender mainstreaming* implique « *la mise en œuvre progressive, la nécessité d'une (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de manière à incorporer une dimension d'égalité de 'genre' à tous les domaines de la politique et à tous les stades, par tous les acteurs qui sont normalement concernés par l'élaboration de celles-ci et cela dans une perspective de progrès social* »⁷⁶. Cette définition est directement inspirée de celle du Conseil de l'Europe.

Par ailleurs, reconnaissant que les adaptations déjà mises en place au niveau de leurs structures et de leurs méthodes ne sont pas suffisantes, la CSC, la FGTB et la CGSLB affirment leur souhait de participer davantage et de manière permanente au processus d'émancipation des femmes et, par-là, de toutes les travailleuses et travailleurs au moyen de nouvelles modifications.

Enfin, toutes trois indiquent « souscrire les engagements suivants inscrits dans la Charte »⁷⁷. Ces engagements forment le corps du texte.

Celui-ci est composé de dix articles qui énumèrent les adaptations et les pratiques que les syndicats souhaitent mettre en œuvre. Son article premier vise la poursuite assidue de la réalisation de l'égalité et affirme l'acceptation de l'approche intégrée par les organisations.

L'article suivant énonce la mise en place d'un suivi standardisé périodique du processus par les organisations interprofessionnelles ainsi que la sensibilisation de leurs instances pour l'apport de données chiffrées.

⁷⁴ Charte *gender mainstreaming*, al. 2, p.3.

⁷⁵ S. RAVESLOOT, « Historique de la Charte », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalysateur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 56.

⁷⁶ Charte *gender mainstreaming*, Points de départ, p.3, al. 5.

⁷⁷ Charte *gender mainstreaming*, Points de départ, p. 4, dernier al.

Dans une optique similaire, l'article 3 impose aux mêmes organisations de transmettre des informations relatives à la problématique du genre pour le développement d'une politique spécifique par les centrales professionnelles et les structures sectorielles qui doivent également apporter les données nécessaires.

Le quatrième article invite à la désignation d'une instance autonome afin d'assurer le suivi des décisions politiques.

L'article 5 prescrit que les instances compétentes se prononcent sur les principes fondant la politique du *gender mainstreaming*. Ceux-ci feront partie de la politique syndicale générale. La disposition précise que des « structures spécialement conçues pour les femmes pourront coexister avec des structures mixtes adéquates ».

Ensuite, l'article 6 énonce que la recherche de points névralgiques ainsi que « fixer des priorités et d'établir un plan d'action » sont des objectifs.

La disposition suivante (article 7) invite les employeurs à fournir des informations et à utiliser le *gender mainstreaming* dans la concertation sociale. A cet effet, les organisations syndicales devront prévoir les formations nécessaires. L'article 8 énonce à cet égard que le *gender mainstreaming* est une matière obligatoire des formations.

En outre, l'article 9 précise que « *[l]es syndicats utiliseront l'apport positif du mouvement féminin sans pour autant porter préjudice à leur autonomie d'action en matière de gender* ».

Enfin, un rapport annuel relatif aux avancées portant sur l'égalité et l'application de l'approche intégrée rendu par des organes ciblés est prévu à l'article 10.

Nous pouvons donc conclure que la Charte énumère les adaptations et les pratiques que les syndicats souhaitent mettre en œuvre et qu'elle organise essentiellement la récolte et la communication d'informations, notamment chiffrées, entre les organisations interprofessionnelles, les centrales professionnelles, les structures sectorielles ou encore les entreprises et employeurs.

Chapitre II. Cadre théorique

Section 1. Les instruments de l'égalité sur le marché du travail

§ 1. Gouvernance vs réglementation classique

A. Le droit belge

Face aux inégalités auxquelles sont confrontées les femmes sur le marché du travail, plusieurs initiatives ont été prises au niveau législatif ou par les partenaires sociaux, sous forme de lois ou de conventions collectives de travail. Certaines d'entre elles vont être présentées ci-dessous, en lien avec la partie contextuelle précédente.

Les politiques traditionnellement menées afin de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail concernent d'une part les politiques dites « d'égalité » et d'autres part, les politiques dites « antidiscriminatoires »⁷⁸. Les premières ont pour but de lutter contre les inégalités et de promouvoir l'égalité tandis que les deuxièmes ont pour but de lutter contre les discriminations à l'aide des critères distinctifs préétablis.⁷⁹ Le *gender mainstreaming* faisant partie des politiques d'égalité, seules ces dernières feront l'objet d'une analyse plus approfondie.

Celles-ci prennent plusieurs formes : l'égalité de traitement qui consiste à accorder aux femmes le même traitement (les mêmes droits) qu'aux hommes ainsi que l'égalité des chances qui, au départ du constat d'une inégalité, lui applique une mesure particulière⁸⁰. Elle se traduit, d'une part, par des actions positives dérogeant temporairement au droit à la non-discrimination dans le but de compenser des inégalités de fait (par exemple des programmes de financement, formations destinées aux femmes, etc.⁸¹) et d'autre part, par des mesures de discriminations positives visant à protéger certaines catégories de personnes susceptibles d'être discriminées en raison de caractéristiques données. Ces mesures établissent des « critères de discrimination » et des mécanismes pour les contrer. Elles visent à assurer un accès égal aux femmes, notamment aux postes de travail ou dans l'évolution de carrière. Il s'agit, par exemple, du recours aux

⁷⁸ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2014, p. 17.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ K. BERGHS, « Gender mainstreaming en gelijke kansen : de concepten », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 3.

⁸¹ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit., p. 20.

quotas.⁸² Ces types de mécanismes (actions positives et mesures de discriminations positives) ont tous deux pour objectif d'améliorer la condition des femmes (membres du groupe moins favorisé en l'espèce). Les politiques d'égalité peuvent également prendre la forme de l'égalité « d'impact » dont l'instrument principal est le *gender mainstreaming*⁸³. La troisième partie de ce paragraphe sera consacrée à la description détaillée de cette notion.

De plus, préalablement à l'exposé d'autres lois, il convient de noter que la Constitution belge⁸⁴ garantit l'égalité entre les femmes et les hommes en ses articles 10 (égalité des belges devant la loi et garantie de l'égalité entre les femmes et les hommes), 11 (jouissance des droits et libertés sans discrimination) et 11bis (garantie de l'égalité d'exercice de leurs droits par les femmes et les hommes). Son article 23 peut également être cité. Il garantit à chacune et à chacun le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

Il est ensuite intéressant de relever plusieurs lois qui peuvent s'appliquer de manière générale. Il existait une loi du 7 mai 1999 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion mais cette dernière a été abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes⁸⁵. Celle-ci définit les notions de distinction et discrimination directe et indirecte. Elle édicte ensuite une série de justifications aux distinctions avant d'interdire les discriminations. Elle permet, en outre, à une personne victime d'une discrimination de déposer une plainte et introduit un renversement de la charge de la preuve : il revient au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 33, §1).

Certaines lois ont également été adoptées en vue de protéger la maternité. Une première loi est celle du 16 mars 1971 sur le travail⁸⁶. Ses articles 39 à 45 y sont destinés. Bien que les dispositions qui y sont prises ne soient pas des mesures qui visent l'égalité, il est permis d'y voir une protection contre la discrimination en raison d'une situation particulière qui est propre aux travailleuses. Une autre disposition protectrice de la maternité est l'article 36 de la loi du 3 juillet 1978⁸⁷ interdisant de mettre fin au contrat de travail, entre autres, en raison de la maternité.

⁸² . JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit., pp. 20 et 21.

⁸³ *Ibid.*, p. 18.

⁸⁴ Constitution coordonnée, 17 février 1995, *M.B.*, 17 février 1994, p. 4054.

⁸⁵ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031.

⁸⁶ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, p. 3931.

⁸⁷ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.* 22 août 1978, p. 9277.

Enfin, une loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail⁸⁸, qui vise notamment à lutter contre le harcèlement moral ou sexuel au travail, apporte, elle aussi, une protection pour les travailleuses. En son article 32*ter*, elle identifie le genre comme potentiel raison du harcèlement moral et assure des mécanismes de prévention. Si la loi s'applique tant à l'égard des hommes que des femmes, nous pouvons estimer qu'elle protégera particulièrement ces dernières, celles-ci étant davantage visées par un tel type de comportements.

Après la présentation sommaire de ces quelques législations au champ d'application général, plusieurs dimensions des inégalités sur le marché du travail, précédemment expliquées, vont être abordées afin d'en identifier les lois ou CCT applicables.

Le travail à temps partiel est une première manifestation de ces inégalités pour les raisons antérieurement développées. Cette modalité est encadrée par plusieurs lois ainsi que par une CCT. La loi du 3 juillet 1978, premièrement, en son article 11*bis*, en indique la durée hebdomadaire minimale.

Le travail à temps partiel fait également l'objet de la convention collective de travail n°35⁸⁹. Elle établit le même principe de non-discrimination (article 1*bis*) pour les conditions d'emploi. Cette disposition résulte d'une modification par la CCT n°35*bis*, en 2000, dans l'objectif d'inclure le principe. La convention prévoit, en outre, la possibilité, pour la travailleuse ou le travailleur à temps partiel, d'obtenir prioritairement un emploi vacant à temps plein (article 4). Elle prévoit enfin une rémunération proportionnelle pour le travailleur ou la travailleuse à temps partiel qui exécute un même travail ou un travail de valeur égale à celui exécuté par un·e travailleur·euse occupé·e à temps plein.

En raison du champ d'application limité de la CCT n°35*bis*⁹⁰, une loi du 5 mars 2002⁹¹ a été adoptée⁹², ayant pour objet de lutter contre les discriminations à l'égard des travailleurs et travailleuses à temps partiel. Celle-ci établit que les personnes travaillant selon cette modalité ne peuvent pas être discriminées sur base de ce motif. La volonté sous-jacente était de reprendre le principe de la non-discrimination dans un texte légal au champ d'application général.⁹³

⁸⁸ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 sept. 1996, p. 24309.

⁸⁹ CCT n°35 du 27 février 1981, *op. cit.*

⁹⁰ CCT n° 35*bis* du 9 fév. 2000 modifiant la CCT n°35 du 27 fév. 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

⁹¹ Loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, *op. cit.*

⁹² Projet de loi relatif au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2000-2001, n°50-1374/001, p. 6.

⁹³ *Ibidem*.

Dans la mesure où, comme cela a été développé, les femmes sont majoritairement amenées à travailler à temps partiel, la loi et la CCT précitées leur apportent une protection contre la discrimination pour les conditions d'emploi. Leur accès aux emplois ne peut, en effet, pas être restreint en raison du choix (ou de l'imposition) d'un travail à temps partiel. A ce titre, ces normes sont utiles mais ne solutionnent pas la problématique du constat que les femmes ont majoritairement recours au travail à temps partiel.

Une deuxième dimension des inégalités sur le marché du travail développée précédemment est le congé parental. Pour rappel, cette mesure consiste en la suspension de l'exécution du contrat de travail durant une durée déterminée en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Le congé parental est réglementé par la CCT n° 64 du 29 avril 1997⁹⁴ qui en fait un droit. Son article premier, alinéa 2, précise que ce droit doit être accordé tant aux hommes qu'aux femmes, dans un souci de promotion de l'égalité des chances et de traitement entre ces dernière·s. Un arrêté royal du 29 octobre 1997⁹⁵ lui est également applicable mais son champ d'application diffère⁹⁶. Alors que la CCT s'applique aux travailleurs et travailleuses sous contrat de travail, sans restriction, l'arrêté royal s'applique aux travailleurs et travailleuses du secteur privé⁹⁷. Tant la CCT que l'arrêté royal établissent des conditions à remplir pour bénéficier de ce congé.

De plus, la CCT prévoit, une protection contre le licenciement (article 15), importante pour les femmes selon nous. En effet, les femmes ayant davantage recours que les hommes au congé parental, la possibilité pour l'employeur·euse de mettre fin au contrat de travail trop facilement représenterait un risque supplémentaire pour celles-ci. De plus, il est intéressant que le congé puisse être « fractionné » afin que les hommes, ayant généralement des rémunérations plus élevées, puissent également y recourir sans mettre en difficulté la famille en raison d'une perte de revenus trop importante⁹⁸.

Les inégalités salariales, ensuite, sont rapidement devenues une revendication des travailleuses. Les partenaires sociaux s'en sont saisis et le 15 octobre 1975, une CCT n° 25⁹⁹ a été conclue afin de « réaliser le principe de l'égalité de rémunérations entre travailleurs

⁹⁴ CCT n°64 du 29 avril 1997, *op. cit.*

⁹⁵ A.R. du 29 oct. 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, *op. cit.*

⁹⁶ Avis n° 21 du 12 mars 1999 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, *op. cit.*, p.3.

⁹⁷ *Ibidem.*

⁹⁸ *Ibid.*, p. 12.

⁹⁹ CCT n° 25 du 15 oct. 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, modifiée par les CCT n°25bis du 19 déc. 2001 et n°25ter du 9 juil. 2008.

masculins et travailleurs féminins »¹⁰⁰. La CCT expose que l'égalité de rémunération doit être réalisées dans tous les éléments de celle-ci et indique que les systèmes d'évaluation des fonctions doivent établir des critères garantissant l'égalité de traitement.

En avril 2012, une loi¹⁰¹ a été votée visant à lutter contre l'écart salarial. Son objectif était de s'y « attaquer »¹⁰² en le rendant « visible et négociable » entre les partenaires sociaux. Les auteur·e·s de la proposition entendent dès lors mettre l'écart salarial aux centres des négociations afin d'y remédier autant que possible. La loi dresse ensuite une série de propositions à mettre en œuvre dans les entreprises.

Enfin, le « plafond de verre » représente une dernière manifestation des inégalités à l'égard des femmes. Plusieurs initiatives tentent de le contrer en mettant en place des mécanismes ayant pour but de permettre un accès plus important des femmes aux postes hiérarchiques ou décisionnels. A ce titre, une loi a été adoptée le 28 juillet 2011¹⁰³ « afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées ». Elle établit que, pour certaines entreprises, le conseil d'administration devra compter au moins un tiers de membres de genres différents. Les auteures précisent que ces mesures doivent être temporaires mais sont nécessaires pour « espérer la féminisation des fonctions dirigeantes »¹⁰⁴.

Quelques remarques communes peuvent être formulées à l'égard de ces mesures. Tout d'abord, au niveau temporel, ces normes sont nées *a posteriori*¹⁰⁵. D'une part, elles ont été adoptées après la survenance d'une situation d'inégalité. D'autre part, ces mesures n'ont pas été concomitantes de l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Il semble, en effet, qu'il ait

¹⁰⁰ CCT n° 25 du 15 oct., *op. cit.*, art. 1.

¹⁰¹ Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.*, 28 août 2012, p. 51020.

¹⁰² Proposition de loi modifiant la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *Développements, Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, n° 53-1675/001, p.7.

¹⁰³ Loi du 28 juil. 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 sept. 2011, p. 59600.

¹⁰⁴ Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, *Développements, Doc. parl.*, Ch. repr., sess. extr. 2010, n°53-0211/001, p.5.

¹⁰⁵ S. JACQUOT, « Genrer les politiques publiques ? Le *gender mainstreaming* : lecture d'une norme d'action publique », in *Les politiques du genre* (sous la dir. de T.-H. BALLMER-CAO et P. MULLER), Paris, L'Harmattan, 2008, p. 2 et 3.

été nécessaire que celles-ci soient confrontées à des situations d'inégalité, pourtant parfois flagrantes, et revendiquent leurs droits, pour que ces normes voient le jour.

De plus, le champ d'action de ces normes est limité. Certaines agissent une fois la discrimination survenue comme par exemple la loi du 10 juin 2007 précitée. Elle indique quel comportement ou quelle situation peut constituer une discrimination mais n'indique pas comment l'éviter à l'origine. D'autres, interviennent au commencement de la relation de travail comme l'ancienne loi du 7 mai 1999 qui concerne l'accès à l'emploi. D'autres encore, par exemple la loi du 4 août 1996, s'appliquent au cours de la relation de travail mais pas au départ.

En outre, bien qu'elles aient pour objectif de lutter contre les inégalités, ces mesures prennent comme référence l'individu masculin¹⁰⁶. D'une part, cela amène à ne pas interroger les rapports de pouvoir qui peuvent exister¹⁰⁷. L'homme (le travailleur) représente la norme et les femmes représentent, quant à elles, une autre catégorie. Leur situation est comparée à celle de l'homme et c'est cette dernière qu'il faut atteindre. D'autre part, cette tendance à faire de l'individu masculin la référence donne l'impression que la lutte pour l'égalité ne concerne que les personnes qui subissent des inégalités¹⁰⁸. Cette lutte serait une « affaire de femmes ». Il y aurait dès lors des politiques masculines et des politiques féminines. Cela contribue, par ailleurs, à faire de ces préoccupations des politiques annexes. Elles ne sont pas prises en compte de manière générale¹⁰⁹.

Dès lors, nous pouvons conclure que ces mesures correspondent à l'égalité de traitement ou à l'égalité des chances mais n'ont pas pour but d'attirer l'attention sur les questions d'égalité tout au long du processus de prises de décisions concernant les travailleuses et les travailleurs. En effet, les mesures visant l'égalité de traitement s'inquiètent de la situation des individus au sein d'une hiérarchie donnée mais sans pour autant remettre en cause la domination masculine tandis que l'égalité des chances conduit à une égalité au départ mais sans empêcher l'institution et la perpétuation d'inégalités par le système.¹¹⁰ En conséquence, si l'égalité en droit est atteinte, l'égalité en faits ne l'est pas et reste un objectif.

¹⁰⁶ S. JACQUOT, « Genrer les politiques publiques ? Le gender mainstreaming : lecture d'une norme d'action publique », *op. cit.*, pp. 2 et 3..

¹⁰⁷ *Ibidem.*

¹⁰⁸ *Ibidem.*

¹⁰⁹ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, pp. 136-137.

¹¹⁰ *Ibid.*, pp. 140-141.

En raison des difficultés rencontrées par le droit pour assurer une réelle égalité entre les femmes et les hommes, il est devenu nécessaire de trouver « *une stratégie pour promouvoir l'égalité matérielle* »¹¹¹.

B. Les grands instruments internationaux

Nous ne pouvions évoquer les normes précitées sans faire mention du cadre international dans lequel elles s'inscrivent. Ce paragraphe a pour objet de présenter quelques instruments internationaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'au *gender mainstreaming*. Ces instruments sont issus des Nations Unies, du Conseil de l'Europe ou de l'Union européenne.

En premier lieu, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes¹¹² peut être mentionnée. Cette dernière a été adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies en 1979 et a pour objectif que les femmes et les hommes bénéficient des droits de l'Homme de manière égale¹¹³. A ce titre, il ne s'agit pas d'une déclaration des droits des femmes mais d'une réaffirmation du fait que les droits de l'Homme doivent également s'appliquer aux femmes¹¹⁴. Ses articles édictent une double obligation : premièrement, les Etats parties doivent éliminer les discriminations et deuxièmement, ils doivent assurer la jouissance des droits fondamentaux à tous les individus. Cette idée s'illustre dans son troisième article qui représente une « clause générale »¹¹⁵.

La Convention présente, en outre, deux particularités. D'une part, celle-ci reconnaît la nécessité d'adopter des mesures temporaires en faveur des femmes afin d'instaurer plus rapidement l'égalité, sans que ces mesures puissent toutefois conduire au maintien d'inégalités¹¹⁶. D'autre part, elle a pour vocation de s'appliquer entre les individus et les Etats mais également entre les individus eux-mêmes¹¹⁷.

¹¹¹ P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », in *ETUI Policy Brief*, 2010, p. 3.

¹¹² Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York le 18 déc. 1979, approuvée par la loi du 11 mai 1983, *M.B.*, 5 nov. 1985, p. 16178.

¹¹³ S. GROSBON, « Le quarantième anniversaire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », *Rev. trim. dr. h.*, 2019, p. 824.

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 836.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 826.

¹¹⁶ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, *op. cit.*, art. 4.

¹¹⁷ S. GROSBON, « Le quarantième anniversaire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », *op. cit.*, p. 827.

Au niveau des Nations Unies, nous pouvons également citer le Rapport ¹¹⁸de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes. Ce rapport occupe une place importante puisque la conférence a été l'occasion de développer et d'ancrer le *gender mainstreaming* sur la scène internationale. Il contient une description des engagements et actions à mettre en place par les participant·e·s à la Convention.

Ensuite, la Convention des droits de l'homme ¹¹⁹du Conseil de l'Europe constitue elle aussi un instrument pour l'égalité entre les femmes et les hommes étant donné que son article 14 interdit la discrimination fondée sur le genre, entre autres critères.

En dernier lieu, plusieurs dispositions adoptées par l'Union européenne peuvent être abordées. Tout d'abord, la Communication de la Commission du 21 février 1996¹²⁰, citée dans l'historique du *gender mainstreaming*, mérite d'être rappelée étant donné son rôle de légitimation de l'approche intégrée et les premières notions qu'elle développe. Ensuite, l'article 3 du Traité sur l'Union européenne dispose¹²¹, en son deuxième alinéa, que l'Union « combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant. ». En outre, différents articles du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne¹²² ont trait à l'égalité entre les femmes et les hommes de manière générale, à savoir l'article 8 (qui aborde l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité), l'article 10 (qui lutte contre les discriminations fondées sur certains critères, dont le sexe) et l'article 19 (qui donne la possibilité au Conseil de prendre des mesures pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, notamment). D'autres articles concernent l'égalité entre les femmes et les hommes mais plus spécifiquement sur le marché du travail. Il s'agit de l'article 153 (qui indique que les Etats membres sont soutenus par l'Union en ce qui concerne l'égalité des chances et de traitement sur le marché du travail) et de l'article 157 (qui traite de l'égalité de rémunération ainsi que de l'égalité des chances et de traitement sur le marché de l'emploi et du travail). Enfin,

¹¹⁸ Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes ayant eu lieu à Pékin, 4 – 15 sept. 1995, Nations Unies, New York, 1996.

¹¹⁹ Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 nov. 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, p. 5028.

¹²⁰ Communication de la Commission au Conseil, « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », *C.C.E.*, 21 fév. 1996, n°67 (final).

¹²¹ Traité sur l'Union européenne (version consolidée), *J. O. U. E.*, C 326/49, 26 octobre 2012, pp. 48 à 200.

¹²² Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), *J. O. U. E.*, C 326/49, 26 octobre 2012, pp. 48 à 200.

la Directive du Parlement et du Conseil du 5 juillet 2006¹²³ peut être citée puisqu'elle est relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

C. Le gender mainstreaming

C'est donc face au constat de l'insuffisance des mesures existantes, malgré l'implication d'actrices et acteurs divers.es, que le *gender mainstreaming* apparaît comme une alternative. L'objectif est de trouver des pistes de solutions qui permettent de dépasser les « défauts » des anciennes politiques¹²⁴ et, à terme, de « favoriser le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur promotion »¹²⁵.

Cette partie développera, tout d'abord, une définition de cet instrument avant d'en détailler l'arrivée sur la scène internationale, notamment au niveau de l'Union européenne. Ensuite, les conditions de sa mise en œuvre seront abordées. Après cela, nous énoncerons ses caractéristiques pour terminer par l'explication des différents obstacles à sa réalisation.

Définition

Bien que plusieurs conceptions du *gender mainstreaming* coexistent et que le terme ne soit pas facile à cerner, certaines définitions semblent être majoritairement acceptées et reprises en doctrine. C'est par exemple le cas de la définition énoncée par le Conseil de l'Europe. Il définit le *gender mainstreaming* comme : « *la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de sorte qu'une perspective d'égalité des sexes soit intégrée dans chaque politique, à tous les niveaux et à toutes les étapes, par les acteurs normalement impliqués dans l'élaboration de ces politiques* ». ¹²⁶

¹²³ Dir. (P.E. et C.E.) n° 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.C.E.*, L 204, du 26 juil. 2006, pp. 23 – 36.

¹²⁴ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, p. 139.

¹²⁵ Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, *op. cit.*, p.2, n°19, *in fine*.

¹²⁶ K. BERGHS, « Gender mainstreaming en gelijke kansen : de concepten », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, *op. cit.*, p. 2.

La Commission de l'Union européenne, dans une Communication du 21 février 1996¹²⁷ (*cf infra*), avait apporté une acception différente de l'instrument mais a toutefois adopté, dès 1998, la définition du Conseil de l'Europe précitée¹²⁸.

En outre, certaines auteures parlent de « concept-méthode »¹²⁹. Il s'agit, en effet, d'un concept car il tend à donner une nouvelle approche des questions d'(in)égalités entre les genres. Il s'agit tout autant d'une méthode car les tentatives de définitions renvoient toutes à une pratique, une manière de le mettre en œuvre. Au niveau européen, il est utilisé comme instrument de la politique d'égalité. En français, le terme est souvent traduit par « approche intégrée de genre ». Dans la Charte des syndicats, il est fait référence à « l'approche intégrée visant la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes »¹³⁰.

Cette méthode vise, dès lors, à étudier l'impact d'une politique donnée sur le genre, depuis sa conception jusqu'à sa mise en œuvre et son évaluation. De cette manière, comme l'indique Sophie JACQUOT, elle permet de prendre en compte la nature systémique et structurelle des inégalités¹³¹. Il ne s'agit donc plus de créer des « endroits » d'actions précis pour lutter contre les inégalités mais de faire en sorte que chaque domaine intègre le genre dans sa réflexion.

Historique

Une indication préalable s'impose à l'entame de cette partie historique. Celle-ci retrace l'évolution du *gender mainstreaming* au niveau international et européen. A cette occasion, plusieurs instruments internationaux vont être cités sans toutefois faire l'objet de développements. Ceux-ci ont abordés dans la partie prévue à cet effet, à savoir la partie « les grands instruments internationaux ».

Depuis le milieu des années 1970, la politique de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes de l'Union européenne est une politique majoritairement régulatrice qui s'appuie

¹²⁷ Communication de la Commission au Conseil, « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », *op. cit.*

¹²⁸ P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p.3.

¹²⁹ S. DAUPHIN et R. SÉNAC-SLAWINSKI, « Gender mainstreaming : analyse des enjeux d'un 'concept-méthode' », *Cahiers du genre*, 2008, pp. 5 à 16.

¹³⁰ Nous utiliserons les termes « gender mainstreaming » ou « approche intégrée de genre » ou « approche intégrée » de manière indifférente dans la suite de ce travail.

¹³¹ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, pp. 141-142.

sur des instruments juridiques obligatoires et également sur des instruments économiques ciblés.¹³²

Toutefois, à la fin des années 1980 et au début des années 1990, une persistance des inégalités est constatée. Dans plusieurs résolutions, le Conseil de l'Union européenne indique que malgré les efforts déjà entrepris, ces inégalités ne diminuent pas. Celles-ci sont visibilisées par plusieurs types d'informations apportés par des expert·e·s en ce sens, à savoir des bilans de législations appliqués depuis 1975, la collecte et la comparaison de données statistiques et la diffusion, au niveau supranational, de différentes études nationales.¹³³

Deux observations émergent de ces apports. Premièrement, il existe bien une harmonisation des législations en matière d'égalité de traitement mais celles-ci sont mises en œuvre de manière différente en fonction des systèmes politiques et sociaux et, dès lors, conduisent parfois à des conséquences inattendues qui peuvent avoir pour effets de restreindre l'impact des directives européennes. Deuxièmement, il est observé que le travail des expert·e·s contribue réellement à la visibilité de la persistance des inégalités. Le recueil et la diffusion de données statistiques apparaissent donc fondamentales. A cet égard, la collecte de données, ventilées par genres, semble être une condition de la réalisation du *gender mainstreaming*. Ce point sera abordé plus loin.

Par ailleurs, plusieurs facteurs contribuant à l'écart entre égalité formelle et égalité réelle sont identifiés. D'une part, l'impact des directives s'avère limité *en raison « de la faible capacité de contrainte de la Commission et du lien exclusif avec le marché du travail »*¹³⁴. En effet, les mesures visant à réduire les inégalités sur le marché du travail ne touchent que celui-ci mais ne « rayonnent » pas dans d'autres domaines ou n'en visent pas d'autres pouvant avoir un impact sur le maché du travail. Ce constat a pour conséquence une remise en question du fonctionnement du secteur de l'égalité¹³⁵. D'autre part, des difficultés posées par les programmes d'actions positives sont pointées. Il semble qu'il y ait un cloisonnement des politiques féminines par opposition aux politiques masculines. Elles semblent également être

¹³² S. JACQUOT, « Le *gender mainstreaming* et l'Union européenne : quels effets ? », *Lien social et Politiques*, 2013, p. 22.

¹³³ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit., pp. 132-133.

¹³⁴ *Ibid.*, pp. 136-137.

¹³⁵ *Ibid.*, p. 138.

des politiques annexes.¹³⁶ En lien avec ce cloisonnement, il apparaît une volonté d'impliquer des acteur·rice·s et secteurs extérieur·e·s à ceux·celles de l'égalité.

Face à cela, en 1992, une première tentative d'institutionnalisation du *gender mainstreaming* au sein de l'Union européenne va se produire. Il y a en effet, à ce moment, une perspective de renouvellement de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Les actrices et acteurs de l'égalité de l'époque reconnaissent le manque de légitimité de l'instrument comme un des obstacles à son développement. L'enjeu est donc de le légitimer auprès des autres intervenant·e·s au moyen d'une communication stratégique selon une « démarche pédagogique et persuasive »¹³⁷. Cette communication s'appuie sur une argumentation précise, efficace et adaptée aux interlocuteurs et interlocutrices ; sur une familiarisation, en proposant une méthode graduelle et sectorielle de réalisation ; et sur une justification, en utilisant la culture institutionnelle et administrative¹³⁸.

En 1993, un projet de communication de la Commission à destination du Conseil et du Parlement est formulé mais il ne sera jamais présenté. En effet, à cette période, la priorité est mise sur le chômage et l'emploi. Les femmes ne sont pas envisagées comme un potentiel économique. L'égalité entre les femmes et les hommes prend donc une place secondaire.

A partir de 1995, en raison de la conjoncture de plusieurs facteurs, cette légitimation va pouvoir avoir lieu. Au titre de ces facteurs, sont notamment observés, l'entrée dans l'Union européenne de plusieurs pays présentant une importante institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, un contexte administratif et organisationnel favorable, l'approbation du Parlement dans la désignation des membres de la Commission en portant une attention particulière à la question de l'égalité ou encore la Quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin.

Alors que le terme « *gender mainstreaming* » apparaît pour la première fois lors de la Troisième conférence mondiale sur les femmes de l'ONU, à Nairobi en 1985, c'est au cours de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, à Pékin cette fois et en 1995, qu'il est consacré, bien qu'il n'y soit pas nommé comme tel à ce stade. Cette conférence joue un rôle de déclencheur pour sa légitimation. Un accord s'y dégage sur la nécessité d'utiliser le *gender mainstreaming* comme un instrument principal de la mise en œuvre de l'égalité entre les

¹³⁶ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit., pp. 136-137.

¹³⁷ *Ibid.*, pp. 154 et s.

¹³⁸ *Ibidem*.

femmes et les hommes.¹³⁹ Il est écrit : qu'« *il est essentiel d'élaborer, de mettre en œuvre et de surveiller, à tous les niveaux, avec la pleine participation des femmes, des politiques et programmes, y compris des politiques et des programmes de développement, qui soient égalitaires, efficaces, efficaces et synergiques et qui puissent favoriser le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur promotion* »¹⁴⁰.

En raison des nombreux acteur·rice·s qui y sont présent·e·s, cette conférence va permettre la diffusion du *gender mainstreaming* sur le plan international. Ces intervenant·e·s sont issu·e·s des milieux associatif, politique ou institutionnel¹⁴¹.

La conférence représente, en effet, une étape importante pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle est l'occasion d'un échange d'idées qui est fondamental dans l'élaboration du concept. De plus, il y est affirmé que l'égalité entre genres ne concerne pas seulement les femmes mais est une préoccupation de tou·te·s. Elle permet également de légitimer le *gender mainstreaming* en tant qu'instrument international. En outre, elle incite les institutions européennes à présenter et défendre une action faisant d'elles des actrices incontournables de la protection des normes sociales¹⁴². Enfin, de nombreux pays ont adopté la Plate-forme de Beijing mettant en place un programme pour l'égalité des femmes et des hommes dans douze domaines d'action¹⁴³.

Toutes ces opportunités vont conduire à l'adoption de plusieurs documents et notamment d'une Communication de la Commission européenne du 21 février 1996¹⁴⁴ dont le but est de clarifier le nouveau principe.¹⁴⁵ Elle représente l'engagement politique de la Commission quant à cet instrument. Cette dernière y indique que le défi est de construire un nouveau partenariat entre les hommes et les femmes afin d'assurer leur participation, sur pied d'égalité, dans tous les domaines. Selon la Commission, cet engagement de l'Union est le prolongement de son rôle actif à la Conférence des Nations Unies de Pékin¹⁴⁶.

¹³⁹ S. JACQUOT, « Genrer les politiques publiques ? Le gender mainstreaming : lecture d'une norme d'action publique », *op. cit.* p. 1 et 2.

¹⁴⁰ Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, *op. cit.*, p.3.

¹⁴¹ R. SÉNAC-SLAWINSKI, « Du *gender mainstreaming* au paritarisme : genèse d'un concept controversé », *Cahiers du genre*, 2008, p. 29.

¹⁴² S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, pp. 164-165.

¹⁴³ P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p. 3.

¹⁴⁴ Communication de la Commission au Conseil, « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », *op. cit.*

¹⁴⁵ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, p. 172-173.

¹⁴⁶ Communication de la Commission au Conseil, « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », *op. cit.*, p. 2.

En outre, après avoir affirmé qu'il est nécessaire de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les activités et politiques et à tous les niveaux, la Commission développe une première acception de l'approche intégrée de genre : « *Il s'agit (...) de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes (« gender perspective »).* Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre (...) Prendre en compte systématiquement les différences entre les conditions, situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires : telle est l'orientation du principe de mainstreaming que la Commission a adopté. »¹⁴⁷

Malgré son adoption difficile et en dépit du fait qu'elle représente une première étape utile dans l'introduction de l'approche intégrée de genre, la Communication fera l'objet de critiques. Un rapport du Parlement européen du 18 juillet 1997 fait, en effet, état de plusieurs faiblesses. Selon la rapporteuse, entre autres, aucune définition claire du principe n'est apportée, sa mise en œuvre demeure floue et aucun moyen pour financer les actions n'est annoncé.¹⁴⁸

Ces critiques constructives n'évincent pas le fait que cette Communication constitue un document important dans l'évolution de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de l'Union étant donné qu'elle amène une discussion sur le sujet, lui apportant donc une visibilité.

Cependant, la reconnaissance symbolique du *gender mainstreaming* a lieu plus tard, en 1997 dans le Traité d'Amsterdam. Le principe y est traduit à l'article 3, paragraphe 2 du Traité (l'actuel article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

Conditions de mise en œuvre

Plusieurs conditions ont été nécessaires pour permettre le développement de l'approche intégrée de genre comme instrument de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Celles-ci concernent les actrices et acteurs, les moyens techniques et financiers ainsi que le lien avec les mesures déjà existantes. Ces conditions s'observent au niveau de l'Union européenne

¹⁴⁷ P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p. 3.

¹⁴⁸ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, p. 184.

mais pourraient également s'observer à d'autres niveaux selon nous, par exemple, celui des syndicats.

La première condition pour une mise en œuvre du *gender mainstreaming* a trait aux actrices et acteurs qui sont intervenu·e·s afin de le développer et de le légitimer. Au niveau européen, deux groupes peuvent être identifiés : premièrement, le « triangle de velours »¹⁴⁹ et deuxièmement, des acteurs et actrices « réformateur·rice·s »¹⁵⁰. Une opposition va naître entre eux au sujet de l'interprétation de l'approche intégrée.

Le « triangle de velours » est lui-même composé de plusieurs membres à savoir des institutions politiques et administratives, la société civile (représentant·e·s des organisations de femmes) et des expert·e·s scientifiques (souvent des universitaires).¹⁵¹ Ce premier groupe a été à l'origine du développement des politiques d'égalité dès les années 1970¹⁵². Il reposait dès lors sur des spécialistes de l'égalité et du genre ainsi que sur un engagement militant. A partir des années 1990, ce groupe va largement contribuer à l'introduction du *gender mainstreaming* au niveau communautaire. C'est en partie pour cette raison qu'il va voir son fonctionnement remis en cause par l'introduction de l'approche intégrée de genre étant donné que celle-ci vise à impliquer les intervenant·e·s des politiques concernées et plus uniquement les spécialistes de l'égalité.¹⁵³

Le deuxième groupe, formé d'acteur·rice·s réformateur·rice·s, intervient au moment de trouver un consensus autour de la notion de *gender mainstreaming*. Ces dernier·ère·s l'envisagent davantage dans un objectif plus large de révision du fonctionnement de la politique d'égalité¹⁵⁴ avec la volonté de renforcer la légitimité et la crédibilité des politiques sociales européennes. Soutenir l'approche intégrée de genre est un moyen de reprendre un certain contrôle sur le secteur de l'égalité notamment en « favorisant une programmation budgétaire plus encadrée », ou en procédant à « un contrôle plus étroit du contenu des mesures »¹⁵⁵.

¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 129-130 et P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p. 4.

¹⁵⁰ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, pp. 129-130.

¹⁵¹ P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p. 4.

¹⁵² S. JACQUOT, « Le *gender mainstreaming* et l'Union européenne : quels effets ? », *op. cit.*, p. 23.

¹⁵³ *Ibid.*, p. 24.

¹⁵⁴ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, p. 180.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p. 180.

Ces deux types d'acteur·rice·s ont des visions différentes du « rôle et de la place des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes »¹⁵⁶. Cependant, les contours flous du *gender mainstreaming*, à l'époque, vont lui permettre de devenir une norme institutionnalisée. Les membres du « triangle de velours » vont dès lors l'adapter et le traduire en instrument d'action publique¹⁵⁷.

La deuxième condition concerne des outils spécifiques permettant d'obtenir des données.¹⁵⁸ Tout d'abord, il est essentiel de mettre en place une méthodologie d'évaluation des politiques de genre. Afin de posséder des données pertinentes, les statistiques et indicateurs ventilés par genres représentent une ressource importante. A cet égard, la loi du 12 janvier 2007 relative au contrôle des résolutions de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin¹⁵⁹ impose, en ses articles 3 et 4, la collecte de plusieurs types de données, notamment celles ventilées par genres. En outre, dans un avis de 2009¹⁶⁰, le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes rappelait l'importance de telles statistiques. Enfin, il est nécessaire de disposer d'une recherche de qualité pour identifier correctement les inégalités ainsi que leurs causes. Nous comprenons donc, au vu de cette condition, l'importance des informations apportées par les expert·e·s (voir partie historique) au moment du développement du *gender mainstreaming* dans la politique d'égalité de l'Union européenne (et d'autres « organismes »).

En troisième lieu, il est également requis que les diverses actions européennes et nationales bénéficient d'un soutien financier. Le développement d'un instrument tel que le *gender mainstreaming* passe, notamment, par des recherches thématiques, des actions de sensibilisation, d'information ou de formation. Toutes ces mesures nécessitent un budget¹⁶¹. En devenant la préoccupation de chaque secteur, la prise en compte de l'impact d'une politique donnée sur les femmes et les hommes doit engendrer la mise à disposition de fonds pour ce faire.

¹⁵⁶ *Ibid.*, p 182.

¹⁵⁷ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, *op. cit.*, p. 184.

¹⁵⁸ P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p. 4.

¹⁵⁹ Loi du 12 janv. 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 fév. 2007, p. 7027.

¹⁶⁰ Avis n°123 du 18 déc. 2009 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes pour des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre.

¹⁶¹ P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p. 4.

Par ailleurs, l'intégration verticale¹⁶² du *gender mainstreaming* a contribué à son développement. Cette intégration est verticale car les institutions européennes sont soutenues par les institutions onusiennes et les Etats membres qu'elles-mêmes soutiennent en retour.

Enfin, tant au titre de condition de sa mise en œuvre que pour son acceptation par les divers intervenant·e·s, l'approche intégrée de genre ne doit pas être une raison de supprimer les mesures spécifiques (actions positives, *etc.*) entreprises pour la promotion des femmes dans une série de domaines. En effet, une certaine méfiance a été manifestée par les actrices et acteurs de terrain au moment de l'appropriation de l'instrument. Certain·e·s ont vu un risque d'affaiblissement des mesures existantes en raison d'un danger de contre-productivité mais également en raison d'une moins grande allocation de moyens.¹⁶³ Cela renvoie à une caractéristique de l'instrument : l'approche intégrée de genre s'inscrit dans une double approche¹⁶⁴.

Caractéristiques

Le *gender mainstreaming* présente plusieurs caractéristiques dont certaines découlent directement des conditions de sa mise en œuvre ou apparaissent en réponse aux « critiques » formulées à l'égard des actions antérieurement menées dans les politiques d'égalité. Le *gender mainstreaming* se développe dès lors comme alternative à ces actions n'ayant pas eu l'effet escompté.

Premièrement, le *gender mainstreaming* s'inscrit dans une « double approche ». Il s'agit, tout en promouvant l'approche intégrée de genre, de maintenir les mesures particulières en faveur des femmes (dont les actions positives). Cette stratégie est notamment adoptée par l'Union européenne pour sa politique d'égalité¹⁶⁵. En effet, l'approche intégrée de genre ne doit en aucun cas représenter une opportunité d'étouffer les actions positives menées dans certains domaines.

Cependant, la plupart de ces dispositions sont l'expression de l'égalité des chances ou de l'égalité de traitement. Comme cela a déjà été développé, l'égalité des chances ne permet pas d'agir sur les inégalités survenant en cours d'élaboration et de réalisation de la politique visée,

¹⁶² P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », *op. cit.*, p. 6.

¹⁶³ R. SÉNAC-SLAWINSKI, « Du *gender mainstreaming* au paritarisme : genèse d'un concept controversé », *op. cit.*, p. 39.

¹⁶⁴ S. DAUPHIN et R. SÉNAC-SLAWINSKI, « *Gender mainstreaming* : analyse des enjeux d'un 'concept-méthode' », *op. cit.*, p. 14.

¹⁶⁵ S. JACQUOT, « Le *gender mainstreaming* et l'Union européenne : quels effets ? », *op. cit.*, p. 22.

et l'égalité de traitement ne permet pas d'agir sur les causes des inégalités. Par son approche transversale (ou horizontale), le *gender mainstreaming* conduit les intervenant·e·s concerné·e·s à être attentif·ve·s à l'impact de la politique en cause tout au long du processus de décision. Sophie JACQUOT parle « [d'] *horizontalité* (ou transversalité) *séquentielle* »¹⁶⁶ puisque l'analyse a lieu à chaque séquence du déroulement politique. Dès lors, l'approche intégrée amène, dans un premier temps, à repérer les causes des inégalités au départ et, dans un second temps, à vérifier, durant tout le processus, qu'aucune autre inégalité n'est créée. Par conséquent, elle « prend en compte la nature systémique et structurelle des inégalités ».¹⁶⁷

La transversalité ou l'horizontalité de l'approche intégrée de genre se manifeste également au sujet des domaines d'action. Ainsi qu'il est énoncé dans les différentes définitions, cet instrument est appelé à s'appliquer dans tous les domaines et dans tous les secteurs¹⁶⁸. L'intervention n'étant pas ponctuelle, il est possible de modifier une proposition pour éviter qu'elle ne produise un effet différencié¹⁶⁹.

De plus, à nouveau en raison de son caractère horizontal, l'approche intégrée de genre conduit également à « décloisonner »¹⁷⁰ ou à une « déspécification »¹⁷¹ des mesures visant à lutter contre les inégalités. Jusqu'à l'arrivée du *gender mainstreaming*, ces actions étaient menées par le secteur de l'égalité et visaient à rétablir une égalité dans des domaines ciblés. Par la suite, la volonté se manifeste de ne plus faire de la lutte contre les inégalités « une » politique mais de l'inclure, via l'approche intégrée de genre donc, dans l'élaboration des autres politiques. Cela conduit dès lors au décloisonnement des politiques communautaires d'égalité qui vont s'ouvrir à d'autres secteurs.

L'ouverture vers d'autres secteurs va avoir pour conséquence d'amener d'autres actrices et acteurs, extérieur·e·s¹⁷² au secteur de l'égalité, à intervenir. Dès lors que l'approche intégrée intervient dans tous les domaines et à toutes les étapes d'une politique, tou·te·s les acteur·rice·s de la politique concernée sont amené·e·s à appliquer l'instrument.

¹⁶⁶ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit, p. 23.

¹⁶⁷ *Ibid.*, pp. 140-141.

¹⁶⁸ B. DE JONG, E. PIRCHER, E. RANFTL, S. RAVESLOOT, R. SILVERA et M. STROOBANT, *Gender mainstreaming dans les syndicats. Guide-repère MSU*, 2004, p. 6.

¹⁶⁹ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit, pp. 140-141.

¹⁷⁰ *Ibid.*, pp. 144-145.

¹⁷¹ *Ibid.*, pp. 144-145.

¹⁷² P. VIELLE, « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », op. cit., 5.

En outre, au titre des intervenants, le *gender mainstreaming* vise également à faire intervenir les hommes, tout autant que les femmes¹⁷³, dans la lutte contre les inégalités. Tous et toutes sont concerné·e·s par les impacts d'une politique.

Enfin, il est important de noter que l'approche intégrée de genre est principalement inscrite dans des instruments dits de « *soft law* » par opposition au « droit dur ». Ces notions seront développées *infra* mais nous pouvons dire à ce stade qu'il s'agit d'instruments non contraignants juridiquement, destinés à orienter, à guider l'action des groupes auxquels ils sont adressés.

Obstacles

Pour terminer cette partie dédiée à la présentation de l'approche intégrée de genre, plusieurs obstacles à sa mise en œuvre vont être relevés. Ceux-ci concernent les difficultés de compréhension du concept, la nécessité d'une récolte importante de données et ses conséquences, l'absence de caractère contraignant de l'instrument, le risque que l'approche peut représenter pour les mesures existantes, et enfin, le risque de dilution de la question du genre.

Tout d'abord, l'appropriation du concept de *gender mainstreaming* et sa concrétisation ont suscité des difficultés de compréhension¹⁷⁴, notamment pour les syndicats. Il est, en effet, constaté que la notion est peu répandue et dès lors peu connue. A cet égard, deux ans après la signature de la Charte *gender mainstreaming*, la FGTB indiquait que malgré le fait d'être convaincue de son importance et le fait que le terme soit compris, l'application de l'approche intégrée de genre reste compliquée¹⁷⁵. Selon elle, cela s'explique entre autres par la nécessité pour chaque domaine (qui n'est dès lors pas expert en matière d'égalité et de genre) d'avoir connaissance des spécificités du genre qui y ont trait. L'apprentissage de ces particularités entraîne un besoin de formations qui peut, lui aussi, s'avérer difficile en raison d'une part, de la présence non-systématique de budget pour ce faire et d'autre part, d'un manque de personnel¹⁷⁶.

¹⁷³ H. DEAN, *Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre*, Bruxelles, ETUI-REHS, 2006, p.6.

¹⁷⁴ R. SÉNAC-SLAWINSKI, « Du *gender mainstreaming* au paritarisme : genèse d'un concept controversé », *op. cit.*, p. 38.

¹⁷⁵ G. VANPEBORGH, « ABVV Strandpunt (visietekst federaal ABVV-MSU) », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, *op. cit.*, p. 78 (traduction libre).

¹⁷⁶ H. DEAN, *Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre*, *op. cit.*, p. 21.

Comme cela a été évoqué dans les conditions de sa réalisation, le *gender mainstreaming* requiert la récolte permanente de données, notamment ventilées par genre, afin d'alimenter les recherches et de comprendre l'impact des politiques en projet. Puisqu'il est probable qu'il représente une charge de travail importante, ce recueil d'informations risque de devenir une contrainte pour les services chargés de politiques. A cet égard, un obstacle fréquemment cité par les syndicats dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* est précisément le manque de statistiques ventilées par genre¹⁷⁷. L'élaboration de ces mécanismes d'informations représente par ailleurs un coût important pour les structures¹⁷⁸.

Ce manque de communication de données relevé par les syndicats est à mettre en lien avec un troisième inconvénient de l'approche intégrée, à savoir, son absence de caractère contraignant. En effet, étant donné qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect des engagements, les secteurs sont libres de s'investir ou non¹⁷⁹. Le *gender mainstreaming* se trouve dès lors tributaire, en quelque sorte, des événements contextuels qui l'entourent. Couplée à une légitimation difficile, auprès des structures de l'Union européenne notamment, l'absence de caractère contraignant conduit à ce que l'approche intégrée de genre ne soit pas mise facilement « à l'agenda » des analyses politiques, elle n'est pas systématiquement une priorité¹⁸⁰.

En outre, les spécialistes chargé·e·s de l'égalité ont rapidement émis des réserves à l'égard du *gender mainstreaming*, le percevant comme une menace pour les mesures existantes en raison d'un risque de dilution des ressources et des efforts¹⁸¹. La double approche qui caractérise le *gender mainstreaming* peut cependant être objectée à cette crainte étant donné qu'il est précisé à plusieurs reprises que l'approche intégrée ne doit pas être une raison à la diminution ou à la suppression des actions ponctuelles entreprises ou à entreprendre¹⁸² mais elles se veulent au contraire complémentaires.

Enfin, il existe un risque de dilution de la question du genre étant donné que chaque domaine politique est appelé à intégrer cette préoccupation dans son analyse¹⁸³. Il est dès lors possible

¹⁷⁷ H. DEAN, *Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre*, op. cit., p. 14.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p. 14.

¹⁷⁹ R. SILVERA, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », op. cit., p. 165.

¹⁸⁰ S. JACQUOT, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit., p. 158-159.

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 24.

¹⁸² R. SILVERA, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », op. cit., p. 149.

¹⁸³ R. SÉNAC-SLAWINSKI, « Du *gender mainstreaming* au paritarisme : genèse d'un concept controversé », op. cit., p. 40.

que la question se perde dans l'ensemble du processus et ne fasse pas l'objet d'une attention particulière.

En conclusion, il semble que les principales difficultés à la réalisation de l'approche intégrée de genre résultent majoritairement de son absence de caractère obligatoire et des moyens financiers qu'elle requiert.

§ 2. Droit « dur » vs soft law

Comme cela a été évoqué dans ses caractéristiques, l'approche intégrée de genre est souvent mise en œuvre au moyen d'instruments dits « de *soft law* » (bien que pour l'Union européenne, le *gender mainstreaming* soit coulé dans le Traité sur l'Union européenne). Cette source du droit présente, tout comme le concept de *gender mainstreaming*, des contours flous. Nous tenterons cependant d'en apporter une définition et d'en développer quelques aspects afin d'en comprendre les particularités.

Une remarque préalable s'impose toutefois. La notion de *soft law* et son étendue font l'objet de controverses en doctrine (au sujet de sa normativité, de sa force obligatoire ou encore de sa légitimité). Sans les développer ci-après, nous pouvons préciser que les normes entrant dans le champ du *soft law* vont dépendre de l'interprétation qui en est faite. Le *soft law* recouvre dès lors, soit des instruments identifiés comme tels par le droit étatique, soit il s'étend également à des instruments non contraignants juridiquement qui émanent d'acteurs ou actrices privé·e·s.¹⁸⁴

Le terme est apparu, dans un premier temps, en droit international, afin de désigner des formes de « normes » qui, sans en être tout à fait, vont guider les comportements, les influencer, ou encore édicter des bonnes pratiques dans un domaine particulier. Il s'ajoute, en quelque sorte, aux formes de règles juridiques existantes. Nous pouvons considérer que le *soft law* se situe dans une zone, entre le droit et le non droit, dépassant cette simple dichotomie¹⁸⁵.

Il est fréquemment fait référence, en doctrine, à la définition du Dictionnaire de droit international public. Selon ce dernier, le *soft law* correspond à « *des règles dont la valeur normative serait limitée soit parce que les instruments qui les contiennent ne seraient pas juridiquement obligatoires, soit parce que les dispositions en cause, bien que figurant dans un*

¹⁸⁴ I. HACHEZ, « Balises conceptuelles autour des notions de « source du droit », « force normative » et « soft law » », *R.I.E.J.*, 2010, p. 44.

¹⁸⁵ F. TULKENS et S. VAN DROOGHENBROEK, « Le *soft law* des droits de l'homme est-il vraiment si *soft* ? Les développements de la pratique interprétative récente de la Cour européenne des droits de l'homme », in *Liber amicorum* M. Mahieu, 2008, Bruxelles Larcier, p. 506.

instrument contraignant, ne créeraient pas d'obligation de droit positif, ou ne créeraient que des obligations peu contraignantes ». ¹⁸⁶

A la lecture de ces développements, nous pouvons comprendre, premièrement, que la particularité fondamentale d'une norme de *soft law* est son absence de caractère juridiquement contraignant¹⁸⁷. Un tel instrument va donc permettre de guider les comportements ou énoncer des pratiques à suivre sans créer d'obligation juridique et sans prévoir de sanction en cas de non-respect. Cela le différencie du droit « dur » étant donné que ce dernier va, d'une part, énoncer des règles de comportement obligatoires, et d'autre part, va généralement les assortir d'une sanction. Deuxièmement, nous pouvons relever qu'il existe deux « types » de *soft law* : l'un concerne l'instrument dans lequel est inscrite la norme et l'autre concerne le contenu de celle-ci¹⁸⁸.

Ensuite, plusieurs raisons peuvent amener à recourir au *soft law*¹⁸⁹, qui en expliquent parfois l'utilité. Tout d'abord, ces normes permettent d'intervenir dans des domaines où le droit « dur » peine à être efficace. Il est en effet possible que le choix du *soft law* se justifie par la nécessité d'intervenir dans un domaine où le besoin d'une norme se fait sentir en raison d'un vide normatif. Par ailleurs, le processus d'adoption d'un tel instrument permet d'une part, de contourner la lenteur et les difficultés de l'adoption d'une norme juridique au sens traditionnel du terme et d'autre part, de la modifier plus facilement, la rendant ainsi flexible. Le recours au *soft law* se justifie enfin en cas de pluralité d'acteurs ou actrices désirant concilier leurs intentions. Plus il·elle·s sont nombreux·ses, plus il leur sera compliqué de trouver un accord destiné à être contraignant juridiquement et acceptable pour tou·te·s. Notons toutefois qu'il peut exister un consensus au sujet des principes tout en s'accordant sur le refus d'en faire une norme juridiquement contraignante¹⁹⁰.

Enfin, diverses difficultés, conséquences de l'utilisation du *soft law*, peuvent être relevées¹⁹¹. Pour commencer, le recours à une telle source peut altérer la perception de la normativité, le *soft law* n'étant pas tout à fait du « droit dur » sans toutefois être totalement dénué de tout effet normatif. Cette difficulté peut être renforcée par le fait qu'aucune sanction

¹⁸⁶ J. SALMON (dir.), Dictionnaire de droit international public, Bruxelles, Bruylant, 2000, p.1039.

¹⁸⁷ F. TULKENS et S. van DROOGHENBROEK, « *Le soft law des droits de l'homme est-il vraiment si soft ? Les développements de la pratique interprétative récente de la Cour européenne des droits de l'homme* », op. cit., p. 508.

¹⁸⁸ R. KOLB, *Théorie du droit international*, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp.203 et s

¹⁸⁹ *Ibidem*.

¹⁹⁰ *Ibid.*, pp. 204 et 205.

¹⁹¹ *Ibid.*, p. 206.

n'est prévue en cas de non-respect. Cela peut avoir pour conséquence d'entamer la crédibilité de l'accord en cause en cas de non-application de ce dernier. Finalement, il est possible que le *soft law* dissimule l'absence d'accord et crée alors des attentes là où il ne devrait pas y en avoir.

§ 3. Analyse critique de la Charte

Cette partie vise à analyser la Charte *gender mainstreaming*, présentée dans le premier chapitre. Pour rappel, nous y avons développé le contexte dans lequel la Charte avait été signée, les réflexions qui avaient conduit à son aboutissement ainsi que son contenu. Dans cette analyse, nous indiquerons, dans un premier temps, en quoi la Charte représente bien un instrument de *soft law*. Son contenu sera ensuite abordé à la lumière de conditions et particularités du *gender mainstreaming* précédemment énoncées.

Tout d'abord, la Charte est envisagée par ses signataires comme une « déclaration solennelle du mouvement syndical »¹⁹². Elle n'a en effet pas la vocation d'être une loi. D'une part, elle n'est pas conçue comme telle et n'en contient dès lors pas la structure : pas de champ d'application clairement défini, pas de description des concepts utilisés, etc¹⁹³. D'autre part, son objectif est davantage *sensibilisateur et mobilisateur*¹⁹⁴ que normatif. En conséquence, nous pouvons considérer qu'il s'agit bien d'un instrument de *soft law* puisque la Charte ne présente pas de caractère juridiquement contraignant. Bien que les syndicats indiquent souscrire les engagements y sont contenus¹⁹⁵, aucune sanction n'est insérée pour en assurer le respect. Par ailleurs, le recours à une charte laisse penser qu'il n'y avait pas de volonté d'en faire un texte juridiquement obligatoire.

Nous pouvons également comprendre le recours à un instrument de *soft law* par le fait que les trois organisations syndicales signataires de la Charte présentent tant des idéologies que des visions de la société différentes. Il semblerait dès lors peut-être plus facile de se rassembler autour de points communs dans un texte qui n'encadre pas excessivement la marge de manœuvre de chaque syndicat. Notons qu'une Charte avait déjà été signée entre la FGTB et la

¹⁹² La Charte, *Points de départ*, p. 4, al. 10.

¹⁹³ M. STROOBANT, « Le contenu matériel de la Charte Gendermainstreaming », in *La Charte 'Gerndermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 68.

¹⁹⁴ *Ibid.* p. 68.

¹⁹⁵ La Charte, *Points de départ*, p. 4, al. 11.

CSC, en 1988 relative aux travailleuses¹⁹⁶. Le fait d'utiliser à nouveau ce support démontre une *confiance* dans un tel instrument¹⁹⁷.

Certaines conditions de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et certaines de ses caractéristiques vont désormais être mises en relation avec le contenu de la Charte.

Pour commencer, il peut être relevé que la Charte contient majoritairement des engagements à portée générale, bien qu'elle en détaille parfois certains de manière plus concrète¹⁹⁸. En effet, une attention particulière est portée à la collecte d'informations dont une partie est ventilée par genres. Cela correspond à une des conditions de l'approche intégrée de genre puisque cette dernière nécessite de recueillir des données afin d'évaluer l'impact des politiques menées. Il est fait mention à plusieurs reprises d'un tel recueil dans la Charte, notamment par les organisations interprofessionnelles¹⁹⁹. La précision du fait que ces renseignements doivent être ventilés par genres nous paraît opportune afin de pouvoir évaluer l'impact des politiques de manière plus réelle.

Un échange de toutes ces informations est également prévu entre les organisations interprofessionnelles, les centrales et/ou secteurs professionnel(le)s afin que chacun, à son niveau, puisse avoir connaissance des politiques menées aux autres niveaux²⁰⁰. Ces interactions nous semblent correspondre à la condition précédemment citée de l'intégration verticale. Nous l'abordons au niveau européen mais nous pouvons considérer qu'elle trouve sa place ici aussi puisque le développement du *gender mainstreaming* est en premier lieu soutenu par les présidents des syndicats, signataires de la Charte, et dans un second temps, par les organisations professionnelles qui communiquent avec les structures sectorielles qui répercutent les informations à leur tour. Nous observons dès lors un soutien mutuel des structures dans les syndicats.

Une autre condition du *gender mainstreaming*, qui en est aussi une caractéristique, est la double approche. Cette dernière est cependant peu explicite dans la Charte. Premièrement, bien que citant la définition du Conseil de l'Europe qui n'en fait pas mention, les signataires considèrent l'approche intégrée de genre comme « *visant la promotion et l'égalité des chances*

¹⁹⁶ S. RAVESLOOT, « Un regard critique sur la Charte Gendermainstreaming », *matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 29.

¹⁹⁷ *Ibid.*, p. 29.

¹⁹⁸ M. STROOBANT, « Le contenu matériel de la Charte Gendermainstreaming », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 68.

¹⁹⁹ La Charte, art. 2, 3 et 7.

²⁰⁰ La Charte, art. 3.

ente femmes et hommes »²⁰¹. Dans les développements concernant l'historique du concept de *gender mainstreaming*, il a été indiqué que celui-ci se distingue de l'égalité des chances mais n'a pas pour but d'en étouffer les actions. Le rapprochement, fait dans la Charte, entre le *gender mainstreaming* et l'égalité des chances nous laisse donc penser que cette dernière s'inscrit dans cette double approche et que les mesures précédemment entreprises pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes seront maintenues. De plus, l'article 5 précise que les instances compétentes devront se prononcer sur certains principes des politiques d'égalité comme les actions positives ou les quotas. A notre sens, cette disposition vise également à assurer une « cohabitation » de ces mesures avec la réalisation de l'approche intégrée de genre. Enfin, l'article 7, en son deuxième alinéa, insiste pour que « les instruments légaux » existants soient valorisés, tels que, à titre d'exemple, le plan d'actions positives.

Ensuite, afin d'assurer une mise en œuvre élargie de l'instrument, il est mentionné que le *gender mainstreaming* sera obligatoirement abordé dans la formation générale ainsi que dans les formations syndicales²⁰². Cette condition, nécessaire à la compréhension du concept, est en accord avec la sensibilisation antérieurement mentionnée (dans la partie sur les conditions).

De plus, les engagements mentionnés dans la Charte reflètent la dimension transversale de l'approche intégrée de genre. Dès son premier article, elle indique que l'égalité entre les femmes et les hommes devra être réalisée dans tous les domaines relevant de la compétence des organisations interprofessionnelles. Son article 5, alinéa 2, précise en outre que les choix politiques relatifs au *gender mainstreaming* feront partie de la politique générale et son article 7, troisième alinéa, précise que la dimension de genre sera examinée pour chaque point à l'ordre du jour. Cela traduit, selon nous, la transversalité de l'instrument au regard des domaines dans lesquels il peut s'appliquer.

Par ailleurs, l'article 4 exprime *l'horizontalité séquentielle* expliquée plus haut, puisqu'une « instance autonome » devra être mise en place afin d'assurer le suivi des décisions (au sens large) prises. L'approche intégrée de genre est, en effet, destinée à s'appliquer au cours de toutes les étapes du processus politique.

Enfin, nous pouvons observer que plusieurs acteurs et actrices vont être impliqué·e·s dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et que cela peut aboutir à un décroisement de la problématique. En effet, la préoccupation permanente que va représenter l'approche intégrée

²⁰¹ La Charte, *Points de départ*, p. 3, al. 4.

²⁰² La Charte, article 8.

laisse penser qu'elle ne sera plus « un sujet » parmi d'autres. Cela ressort notamment de l'article 7, alinéa 3, de la Charte qui entend appliquer le *gender mainstreaming* à chaque point de l'ordre du jour de la concertation sociale. Tou·te·s les intervenant·e·s de cette concertation sont appelé·e·s à prendre en compte la dimension de genre.

En conclusion, par le biais de cet instrument de *soft law*, les syndicats signataires ont manifesté leur volonté de poursuivre la lutte contre les inégalités en réalisant le *gender mainstreaming*. Celui-ci est traduit par dix engagements généraux mettant toutefois en place une récolte nécessaire d'informations, entre des acteurs/actrices présent·e·s à différents niveaux du processus décisionnel, en souhaitant que chaque matière intègre la dimension de genre.

Section 2. Une approche féministe du GM dans les syndicats

Selon L. BERENI et d'autres auteur.e.s, le féminisme peut être défini comme une « *perspective politique reposant sur la conviction que les femmes subissent une injustice spécifique et systématique en tant que femmes, et qu'il est possible et nécessaire de redresser cette injustice par des luttes individuelles ou collectives* »²⁰³.

Il existe plusieurs façons de mettre en œuvre le féminisme. Il est alors question de mouvements féministes qui représentent des « mobilisations collectives structurées ».²⁰⁴ Cette mobilisation est notamment rendue possible par l'utilisation de termes tels que celui de « genre ». En amenant à identifier les différences sociales entre les hommes et les femmes²⁰⁵, il opère une distanciation par rapport au terme « sexe » et permet dès lors une dénaturalisation des rapports sociaux ainsi qu'un lien avec les revendications politiques.²⁰⁶ En s'éloignant du « biologique », il amène à percevoir les inégalités comme arbitraires et non plus comme justifiées par la nature.²⁰⁷

§ 1. Les théories féministes du droit

Les théories féministes utilisées dans ce travail sont tirées d'un article de M.-C. BELLEAU, *Théories féministes : droit et différence sexuelle*²⁰⁸. L'auteure y explique que le féminisme

²⁰³ L. BERENI et al., *Introduction aux études sur le genre*, op. cit., p. 17.

²⁰⁴ *Ibidem*.

²⁰⁵ *Ibid.*, p. 24.

²⁰⁶ *Ibid.*, p. 26.

²⁰⁷ *Ibid.*, p. 24.

²⁰⁸ M.-C. BELLEAU, « Théories féministes : droit et différence sexuelle », *RTD civ.*, 2000-2001, pp. 1 à 39.

juridique est composé de trois courants : les féminismes systémiques, le féminisme radical et les féminismes identitaires. Le féminisme systémique est lui-même composé du féminisme de la symétrie et du féminisme de la différence tandis que le féminisme identitaire se divise à son tour en trois courants : la critique raciale du féminisme, le féminisme relationnel et le féminisme post-moderne.

Chacun de ces courants développe des représentations au sujet des hommes, des femmes, de leurs rapports et émet des propositions en vue d'atteindre l'égalité. Dans le cadre de ce mémoire, seuls les féminismes systémiques (de la symétrie, de la différence) et le féminisme relationnel, tels que développés ci-dessous, seront exploités.

Pour les féministes systémiques, la réalité du corps de la femme n'est pas la réalité du corps de l'homme mais la distinction entre le féminisme de la symétrie et celui de la différence réside dans l'importance accordée aux différences entre les deux genres. Cela signifie qu'il s'agit de se demander si l'égalité signifie qu'un traitement identique doit s'appliquer à tou·te·s ou si des situations distinctes appellent des traitements distincts.

Les féministes de la symétrie posent comme principe la neutralité sexuelle en reconnaissant l'existence de différences entre hommes et femmes mais en les estimant impertinentes. Selon eux·elles, les personnes doivent être traitées de manière similaire lorsqu'elles se trouvent dans des situations analogues (modèle assimilationniste). Il·elle·s s'opposent dès lors aux lois protectrices ainsi qu'à celles octroyant des responsabilités, obligations ou opportunités différentes aux femmes et aux hommes. Les femmes et les hommes devraient être placés sur pied d'égalité par rapport aux normes. Appelant à une uniformisation et universalisation des « droits et privilèges » des hommes aux femmes, il·elle·s sont favorables aux décisions jurisprudentielles et aux lois neutres au regard du genre.

Les féministes de la différence, quant à eux·elles, s'appuient sur les traits distinctifs des hommes et femmes. Il·elle·s les considèrent comme positifs et complémentaires. Il·elle·s exposent que le problème vient de l'essentialisation du « prototype associé à l'homme abstrait, libre et autonome » et prônent dès lors une revalorisation sociale des caractères féminins. Leur modèle est un modèle d'incorporation c'est-à-dire qu'il·elle·s proposent une reformulation des bases institutionnelles ainsi qu'une adaptation des institutions juridiques afin d'intégrer et de valoriser les caractéristiques généralement associées aux femmes. A l'inverse du féminisme de la symétrie, la proposition est donc ici de mettre en place un traitement particulier pour tendre vers l'égalité d'opportunités et dans les effets.

Bien que les féminismes systémiques aient été dépassés, ceux-ci s'avèrent intéressants à utiliser car ils considèrent que le problème de la discrimination des femmes vient du traitement réservé à celles-ci par le système en général et par le système juridique en particulier²⁰⁹. Leur point de vue se place en quelque sorte au-dessus des individus pour observer le traitement qui leur est réservé par les normes et les institutions auxquelles ils sont confrontés. Cette manière de voir les choses est transposable à la situation des travailleuses face aux syndicats en s'interrogeant sur leur représentation. De plus, les modèles différents qu'ils proposent, à savoir assimilationniste ou d'incorporation, apportent des critères d'analyse qui peuvent s'appliquer à la pratique des syndicats : dans leurs actions pour tendre vers l'égalité des femmes et des hommes, ceux-ci ont-ils davantage opté pour une représentation identique pour les travailleurs et les travailleuses ou ont-ils adopté des mesures différenciées mais ayant pour objectif l'égalité ?

Le féminisme relationnel (partie du féminisme identitaire), finalement, considère que les différences entre femmes et hommes résultent de constructions sociales. L'individu est en effet perçu comme le produit d'un « tissu social ». Il est formé par celui-ci mais forme en même temps son identité. Les féministes relationnels postulent que les différences naissent nécessairement d'une comparaison à une norme, innommée et établie par un « groupe de décideurs ». Ceux-ci comparent les groupes et établissent une hiérarchie entre les valeurs. Les catégories sont, par conséquent, suspectées puisqu'elles occultent les « actes de pouvoir » de ceux qui les établissent. La proposition de ces féministes est donc de prendre distance par rapport aux catégories préexistantes en identifiant par qui elles sont établies et mettant en lumière le référent servant de base à la comparaison. Il·elle·s proposent également de tenter une cohésion sociale entre les membres de différents groupes.

Le choix du féminisme relationnel s'explique également par le point de vue qu'il adopte. Puisque celui-ci invite à repérer les catégories opérées entre les individus afin de s'en distancier, il semble opportun de transposer cette analyse à l'étude des organisations syndicales. Cette vision permet d'identifier les catégories « travailleurs » et « travailleuses » et de s'interroger sur leur nécessité et sur l'impact qu'elles ont sur la représentation des femmes. Le modèle proposé par ce courant est « une cohésion sociale » : il ne propose pas un traitement particulier (le même ou différent pour les hommes et les femmes) mais plutôt que les travailleurs et les travailleuses tentent de dépasser les différences de représentation et tendent vers l'égalité.

²⁰⁹ M.-C. BELLEAU, « Théories féministes : droit et différence sexuelle », *op.cit.*, p.5.

Il y a donc une forme de complémentarité entre ces trois courants étant donné qu'ils proposent des solutions différentes et possibles à concrétiser qui permettent une application au cas particulier du *gender mainstreaming* dans les organisations syndicales.

Notons que le féminisme radical n'a pas été retenu pour ce travail en raison des critiques qui lui sont généralement adressées. D'une part, en remplaçant la dichotomie différence/symétrie par la dichotomie domination/subordination, il conduit à essentialiser la « femme » ainsi que les différences entre les femmes et les hommes. D'autre part, il accorde une large place à la sexualité dans l'analyse de la domination des femmes et masque parfois d'autres rapports de pouvoir. Enfin, les points de vue adoptés par les féministes radicales n'ont pas fait l'unanimité. Il semblait, dès lors, préférable de ne pas l'utiliser dans ce travail.²¹⁰

La critique raciale féministe ne sera, quant à elle, pas utilisée pour ce projet car elle se concentre sur la problématique particulière de la discrimination raciale liée à la question de la discrimination sexuelle. Cette approche enrichit l'étude de la discrimination des femmes car elle permet de mieux contextualiser la situation de certaines d'entre elles mais elle complexifie quelque peu l'analyse en rendant parfois les conclusions tirées moins facilement généralisables²¹¹. Combiner cette théorie à l'étude du *gender mainstreaming* dans les syndicats réduirait considérablement le champ des travailleuses visées.

Enfin, le féminisme post-moderne ne sera pas non plus exploité. Ce choix se justifie par la complexité de ce mouvement. Il se fonde sur la remise en question de la rationalité moderne et considère la différence sexuelle comme une pratique sociale qui se réalise par le biais du langage, perçu comme une technique de pouvoir. Ce féminisme propose de ne pas utiliser un standard comme référence (l'homme ou la femme) pour l'égalité mais plutôt de développer des standards multiples.²¹² Dès lors qu'il conduit à la disparition de la catégorie « femme » et qu'il prône une multitude de réalités féminines, le féminisme post-moderne rend compliquée l'action politique. L'analyse concrète de la pratique des syndicats aurait nécessité une remise en question sémantique des catégories « travailleurs » et « travailleuses ». De plus, le lien avec le *gender mainstreaming* aurait également été plus difficile à établir étant donné que le genre est, au départ, considéré comme indéterminé par ce mouvement²¹³.

²¹⁰ M.-C. BELLEAU, « Théories féministes : droit et différence sexuelle », *op.cit.*, p.21.

²¹¹ *Ibid.*, p. 28.

²¹² *Ibid.*, pp. 33-34.

²¹³ *Ibid.*, p. 34.

§ 2. Question de recherche

Au croisement des mouvements féministes et de la Charte syndicale, il est légitime de se poser la question suivante : « A quelle(s) approche(s) féministe(s) renvoie le *gender mainstreaming* pratiqué au sein des syndicats depuis la signature de la Charte du 23 septembre 2004 ? Représentation équilibrée dans les appareils syndicaux et output dans les CCT ».

§ 3. Hypothèses

A l'aide du cadre théorique développé ci-dessous, nous pouvons établir plusieurs hypothèses sur la mise en œuvre de la Charte par les syndicats et donc sur l'orientation de celle-ci au regard des approches féministes.

Une première hypothèse peut être formulée sur base de l'étude « *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre* »²¹⁴ qui analyse la pratique des organisations syndicales signataires (à savoir la CSC, la FGTB et la CGSLB) entre 2005 et 2007. Bien que peu de données chiffrées y soient présentées, il est possible d'en dégager des informations. Pour chaque syndicat, des mesures prises entre 2004 et 2007 sont exposées. Il s'agit, par exemple, de l'établissement de plans d'action, de projets statistiques, de la désignation d'un responsable « *gender mainstreaming* » ou encore de formations. Au vu de ces exemples, nous postulons que l'intégration de l'approche intégrée de genre a pris un certain temps pour se mettre en place dans les organisations. Il apparaît, en effet, que deux ans après la signature de la Charte, des actions positives ont été accomplies dans l'optique d'établir le principe du *gender mainstreaming* mais que chaque décision ne fait pas encore l'objet d'une réflexion relative au genre à tous les stades de son élaboration. Environ 15 ans après l'adoption de la Charte, il est permis de penser que les difficultés liées à la formation des membres des syndicats ont été dépassées afin de mieux intégrer les concepts, notamment.

Les autres hypothèses concernent le courant féministe suivi par les organisations syndicales. Premièrement, la volonté de la CSC d'atteindre un tiers de représentants de l'autre genre dans les organisations du syndicat²¹⁵ est à rapprocher, selon nous, des traitements spéciaux proposés par le féminisme de la différence. Nous supposons dès lors que ce syndicat suivra davantage

²¹⁴ S. RAVESLOOT, M. STROOBANT et al., *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit.

²¹⁵ S. VERCAMMEN et P. BIARD, « Gendermainstreaming à la CSC », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 85.

cette approche féministe. A l'inverse, selon la FGTB, « l'égalité entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque personne à tous les niveaux, ce qui suppose également une approche transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes »²¹⁶. Étant donné l'adoption de mesures plus précises, nous postulons que la vision de cette organisation peut être comparée à celle du féminisme de la symétrie sinon à celle du féminisme relationnel puisqu'il semble que toutes les personnes impliquées soient concernées par l'égalité entre femmes et hommes et doivent y travailler. Enfin, les actions de la CGSBL semblent comparables à la vision du féminisme de la symétrie puisqu'elles s'adressent aux travailleurs comme aux travailleuses, par exemple en ce qui concerne les formations²¹⁷ bien que certaines dispositions soient prises afin de faciliter la participation des femmes aux dites formations.

Ces hypothèses seront vérifiées à l'aide d'une méthodologie qui repose sur trois critères élaborés sur base des approches féministes développées ci-avant.

§ 4. Méthodologie

Dans le but d'analyser la pratique des syndicats au regard de l'égalité entre femmes et hommes ainsi qu'au regard du *gender mainstreaming*, trois critères vont être développés, sur base des courants féministes antérieurement expliqués.

Préalablement, il faut noter que le principe du *gender mainstreaming* s'ajoute aux trois critères abordés ci-dessous. Les engagements pris dans la Charte de 2004 seront utiles pour « vérifier » si les organisations syndicales ont réellement tenté d'appliquer l'approche intégrée de genre dans leur fonctionnement.

Critère 1 - mesures neutres par rapport au genre :

Un premier critère, sur base de la vision du féminisme de la symétrie et de son modèle assimilationniste, sera d'analyser si les mesures prises par les organisations syndicales permettent une représentation égale des hommes et des femmes. Ce critère conduira à se demander si les hommes et les femmes reçoivent un traitement analogue dans la représentation.

Cette analyse se fera également au regard du principe du *gender mainstreaming* c'est-à-dire en observant si l'approche de genre a été prise en compte tout au long du processus décisionnel

²¹⁶ G. VANPEBORGH et G. DESIMONE, « Initiatives de la FGTB », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 96.

²¹⁷ S. SLEGGERS, « Initiatives de la CGSLB », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 110.

(depuis la préparation, jusqu'à l'évaluation) afin d'observer si les opportunités de représentation et les conséquences de la décision n'ont pas entraîné de différence entre travailleurs et travailleuses.

Critère 2 - traitements spéciaux pour permettre une représentation égale :

Le deuxième critère, basé celui-ci sur le féminisme de la différence, consistera à observer si les mécanismes décisionnels et représentatifs ont été modifiés à la suite de la signature de la Charte de 2004 afin de développer des traitements spécifiques pour les travailleuses dans le but, premièrement, d'offrir des opportunités de représentation aux femmes et deuxièmement, de prendre en compte et de revaloriser les « caractères féminins » tels qu'ils sont affirmés par les féministes de la différence.

Critère 3 - la représentation comme intérêt commun :

Ce critère amènera à l'analyse de la pratique des organisations syndicales en utilisant les propositions du féminisme relationnel. Il sera question de se demander si les syndicats ont pu se distancier des catégories « travailleurs » et « travailleuses » en identifiant que le travailleur masculin est utilisé comme référent qui représente en soi une catégorie n'englobant pas forcément la catégorie « travailleuses ». Comme y invitent les féministes relationnel·le·s, après avoir identifié ces catégories, il sera nécessaire d'étudier si les syndicats ont été capables de les dépasser pour appréhender la représentation des travailleurs et des travailleuses.

Le principe du *gender mainstreaming* peut alors venir s'ajouter à cette analyse en vue de remarquer ou non la réalisation des engagements pris dans la Charte et la réorganisation du processus de prise de décision dans son entièreté.

Chapitre III. Evaluation de la mise en œuvre de la Charte

Ce chapitre a pour objectif d'analyser la mise en œuvre de la Charte, à la lumière des notions développées dans les chapitres précédents et sur base des trois critères élaborés dans la partie méthodologique. Les pratiques des syndicats par rapport à leur fonctionnement interne et externe seront premièrement abordées. Dans un second temps, les CCT citées dans la partie relative à la problématique seront commentées.

A l'entame de cette dernière partie, nous souhaitons toutefois préciser que peu d'informations récentes sont accessibles sur la question du genre. Il apparaît que peu d'évaluations de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* aient été réalisées et/ou communiquées par les syndicats durant ces cinq dernières années. Nous utiliserons, dès lors, des études moins récentes ainsi que des informations trouvées sur les sites internet des syndicats eux-mêmes.

Section 1. La pratique des syndicats

§ 1. La CSC

La CSC est le premier syndicat abordé. Nous évoquerons plusieurs mesures afin d'en comprendre la politique d'égalité.

Dans un premier temps, en dépit de l'affirmation de l'importance du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et la mise sur pied de plusieurs actions ponctuelles afin de tendre vers cette égalité, peu de progrès ont été constatés quant à la présence des femmes dans le syndicat. Dès lors, au cours du Congrès de 2002, l'égalité des chances a été utilisée pour délimiter « un cadre d'actions » à la suite duquel plusieurs objectifs de participation ont été fixés, dont, à titre d'exemple, atteindre au moins un tiers de femmes dans diverses instances ainsi que veiller à une représentation proportionnelle des hommes et des femmes sur les listes des élections sociales²¹⁸. Il a également été décidé de mettre sur pied un mécanisme de suivi de ces différentes mesures²¹⁹.

²¹⁸ S. VERCAMMEN et P. BIARD, « Gendermainstreaming à la CSC », in *La Charte 'Gerndermainstreaming dans les syndicats' un catalysateur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 80.

²¹⁹ *Ibid.*, p. 81.

Dans ce contexte, la signature de la Charte *gender mainstreaming* va avoir pour effet d'introduire la dimension de genre de manière plus étendue au sein du syndicat²²⁰. Au moment de leur arrivée, les concepts de genre et de *gender mainstreaming* ne sont pas beaucoup utilisés dans l'organisation. Leur clarification représente dès lors un défi, tout comme le transfert d'informations à leur sujet vers les militant·e·s²²¹. La CSC va se distancier du terme anglais et choisir le terme « approche intégrée de genre ». Elle insistera pour qu'il soit employé dans la Charte²²².

Il apparaît également essentiel d'établir des stratégies et des objectifs clairs et concrets²²³. A ce titre, la CSC a entrepris plusieurs actions. Premièrement, en plus des mesures susmentionnées, elle a décidé d'impliquer davantage les femmes dans certaines de ses instances comme au Conseil national mixte, qui doit à son tour « soutenir et renforcer l'implication des responsables politiques des fédérations et des centrales professionnelles dans la mise en œuvre du plan d'action [relatif à l'égalité] »²²⁴. Deuxièmement, un projet de statistiques a été programmé dès 2005, afin de disposer d'informations sur la présence et les rôles des hommes et des femmes²²⁵, un manque de chiffres ayant été relevé à plusieurs reprises²²⁶. Troisièmement, des responsables « genre » ont été désignés, ayant pour mission d'attirer l'attention sur la question et pouvant développer des stratégies et des instruments d'égalité des chances dans les négociations et les politiques²²⁷.

Ensuite, une enquête²²⁸ réalisée en 2010, à la demande de la CSC, au sujet de la concertation sociale au niveau sectoriel permet d'avoir un aperçu de certaines initiatives et des améliorations qui peuvent être apportées. Un premier constat indique qu'au sein de la négociation sectorielle,

²²⁰S. VERCAMMEN et P. BIARD, « Gendermainstreaming à la CSC », in *La Charte 'Gerndermainstreaming dans les syndicats' un catalysateur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 81.

²²¹ S. VERCAMMEN, « Standpunt ACV », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 69 (traduction libre).

²²² P. LIAGRE, L. DAMHUIS, G. VAN GYES, G. VALENDUC et M. LAMBERTS, *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel. Une analyse de et pour l'action de la CSC*, HIVA-K.U.Leuven et FTU-Namur, 2010, p. 12.

²²³ S. VERCAMMEN, « Standpunt ACV », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 73 (traduction libre).

²²⁴ S. VERCAMMEN et P. BIARD, « Gendermainstreaming à la CSC », in *La Charte 'Gerndermainstreaming dans les syndicats' un catalysateur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 83.

²²⁵ *Ibid.*, p. 84.

²²⁶ S. VERCAMMEN, « Standpunt ACV », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 75 (traduction libre).

²²⁷ *Ibidem*.

²²⁸ P. LIAGRE, L. DAMHUIS, G. VAN GYES, G. VALENDUC et M. LAMBERTS, *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel. Une analyse de et pour l'action de la CSC*, op. cit.

l'égalité entre les femmes et les hommes est très souvent abordée par le biais de l'égalité des chances, c'est-à-dire en remédiant à une inégalité existante et non en ayant recours à l'intégration systématique de la dimension de genre. Les auteur·e·s écrivent à ce propos « [qu']une solution est recherchée lorsque des problèmes se posent »²²⁹.

De plus, il est mentionné qu'en raison du rôle des négociat.eur.rice.s dans les concertations sociales, des formations à destination de ces dernier·ère·s sont toujours nécessaires. En effet, leurs connaissances sur le sujet influencent la négociation et d'emblée son impact. Il est, en outre, précisé que les femmes doivent également être visées par ces formations.²³⁰ Nous comprenons donc que, quatre ans après la signature de la Charte, les préoccupations relatives à l'égalité et au genre requièrent encore des enseignements et des clarifications pour être correctement répercutées dans le processus décisionnel politique.

Par ailleurs, l'étude souligne que la CSC manque d'une approche planifiée²³¹ pour plusieurs raisons dont, à titre d'exemple, l'absence de soutien de la part des militant·e·s de « la base » ou encore le fait que la ligne du programme au niveau interprofessionnel ne soit pas claire.

Plus récemment, lors d'un Congrès ayant eu lieu en 2015, divers points d'attention et engagements ont été réaffirmés. Dans les Lignes de force, le syndicat énonce, en effet, vouloir être davantage attentif à des préoccupations telles que l'écart salarial, le temps de travail ou la conciliation du temps de travail et de la vie privée²³². Il affirme, en outre, vouloir appliquer plus systématiquement l'approche intégrée de genre. Pour ce faire, plusieurs méthodes sont présentées, à savoir, d'une part, augmenter la représentation des femmes dans les instances de directions, les délégations et sur les listes des élections sociales et d'autre part, développer des « revendications phares » sur base des difficultés rencontrées par les femmes.

Les Résolutions²³³ du même Congrès de 2015 précisent qu'il reste nécessaire de procéder à « un important travail de sensibilisation, d'information, de formation et de mobilisation » pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, le projet de Lignes de force du Congrès de 2019 aborde peu la question du genre et de l'égalité femmes-hommes. Il nous apprend néanmoins que dans leurs missions, les

²²⁹ P. LIAGRE et al., *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel. Une analyse de et pour l'action de la CSC*, op. cit., p. 70.

²³⁰ *Ibid.*, pp. 66-67.

²³¹ *Ibid.*, p. 78.

²³² Lignes de Force du Congrès de participation de la CSC, 2015, p. 11.

²³³ Résolutions du Congrès de participation de la CSC, 2015.

interlocuteurs sociaux doivent être vigilants quant à l'égalité entre les genres, via un test appelé « test de Genre »²³⁴. Il invite également, dans le développement des nouvelles technologies, à en évaluer les risques, notamment en tenant compte des différences de genre²³⁵.

Toutes les mesures énumérées ci-dessus ne peuvent être observées au regard des critères établis. En effet, pour certaines, elles concernent les conditions de mise en œuvre du *gender mainstreaming* (projet de statistiques, test « Genre » et désignation d'un responsable « genre ») tandis que d'autres représentent une tentative de concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes (formations des négociateur·rice·s, seuil minimal de femmes à atteindre dans diverses instances et revendications phares sur base de difficultés rencontrées par les femmes). Seules ces dernières pourront faire l'objet d'une analyse.

Au regard du premier critère, nous considérons que les actions entreprises ne sont pas neutres par rapport au genre puisque ces dernières visent directement les femmes. En effet, elles ne prônent pas une représentation équilibrée mais mentionnent clairement la volonté d'atteindre un tiers de femmes. Il est dès lors légitime d'interpréter cette disposition comme se rapprochant davantage du féminisme de la différence (deuxième critère) étant donné que les femmes bénéficient de mesures particulières leur étant destinées. La décision de tendre vers un nombre minimal de personnes d'un même genre n'est pas neutre de ce point de vue. En revanche, les actions relatives à certaines dimensions de l'inégalité sur le marché, telles que l'écart salarial ou la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle ainsi que les formations, correspondent plutôt au premier critère étant donné qu'elles sont conçues de manière neutre. Enfin, au vu de ces développements, il est évident que les catégories femmes-hommes n'ont pas été dépassées comme cela est mentionné dans le troisième critère. Elles se retrouvent au centre des actions entreprises.

Remarquons, finalement, que la mise en place du *gender mainstreaming* au sein de la CSC est un processus qui a pris du temps et qui semble encore en nécessiter. A titre d'illustration, en 2015, les Lignes de force du Congrès expriment la volonté d'une application systématique de la dimension de genre. Cet exemple témoigne, selon nous, du fait que dix années sont insuffisantes à faire entrer dans la pratique une méthode (l'approche intégrée de genre) qui semblait pourtant recueillir un certain intérêt en 2004.

²³⁴ Lignes de Force du Congrès de la CSC, 2019, p. 2.

²³⁵ *Ibid.*, p.9.

§ 2. La FGTB

Nous allons à présent appréhender les pratiques de la FGTB. Il semble tout d'abord que ce syndicat se soit préoccupé rapidement de la question des inégalités entre les femmes et les hommes. Outre les diverses actions menées pour l'amélioration des conditions de travail des femmes, plusieurs mesures ont été entreprises au sein de l'organisation. En effet, dès les années 1940, un Comité national du travail des femmes a été créé²³⁶. En 1974, une première initiative a vu le jour afin d'intégrer les femmes dans les structures nationales²³⁷ et en 1977, le Bureau fédéral des femmes a acquis un caractère statutaire et représentatif²³⁸. De plus, en 2002, une modification statutaire est intervenue dans le but d'atteindre un tiers de femmes au Bureau fédéral²³⁹.

Par la suite, la FGTB a décidé de signer la Charte *gender mainstreaming* avec deux objectifs précis²⁴⁰ : premièrement, soumettre davantage et systématiquement les politiques à un test de genre et deuxièmement, impliquer les femmes et promouvoir leur présence au sein des instances. Pour ce faire, un responsable a été désigné ayant pour tâche d'élaborer un plan d'actions, des formations ont été réalisées pour clarifier les notions et une récolte de données s'est déroulée à partir de 2006 afin de disposer d'informations au sujet de la place des femmes et de l'attention portée à l'égalité des chances²⁴¹. De plus, à la suite de l'adhésion à la Charte, une modification statutaire a, à nouveau, eu lieu pour affirmer la volonté de tendre vers la parité et pour instaurer une commission de suivi destinée à contrôler les décisions prises en congrès du point de vue de l'égalité femmes-hommes²⁴².

En 2014, il est toutefois constaté qu'en dépit de toutes ces actions, la parité n'est toujours pas atteinte au sein de l'organisation. Une motion sur la place des femmes qui reprend une liste d'engagements concrets va alors être rédigée²⁴³. Ces derniers visent essentiellement à

²³⁶ G. VANPEBORGH, « ABVV Strandpunt (visietekst federaal ABVV-MSU) », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 79 (traduction libre).

²³⁷ *Ibidem*.

²³⁸ G. VANPEBORGH et G. DESIMONE, « Initiatives de la FGTB », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 94.

²³⁹ G. VANPEBORGH, « ABVV Strandpunt (visietekst federaal ABVV-MSU) », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 80 (traduction libre).

²⁴⁰ *Ibid.*, pp. 81 et 82.

²⁴¹ *Ibid.*, p. 82.

²⁴² Statuts de la FGTB, art. 37bis et 37ter.

²⁴³ Motion sur la place des femmes de la FGTB de 2014.

augmenter la participation des femmes dans différentes instances, par exemple, via l'ajout de mandats féminins au Bureau fédéral ou encore un plan d'action et de « solution structurelle ».

Enfin, les Résolutions du Congrès de 2018 proposent également plusieurs dispositions en termes de genre. Elles rappellent la nécessité de maintenir des actions positives et des quotas dans les entreprises et organisations dans le but d'atteindre la parité²⁴⁴. Elles ajoutent, entre autres, qu'il est nécessaire d'atteindre au seuil minimum d'un tiers de femmes dans les mandats pour parler d'une représentation équilibrée²⁴⁵. Il est également précisé que le *gender mainstreaming* représente un enjeu important pour la FGTB²⁴⁶.

Comme évoqué précédemment, l'ensemble des mesures susmentionnées ne pourra faire l'objet d'une analyse selon les critères. En effet, celles qui ont trait aux conditions de l'approche intégrée se prêtent difficilement à une telle analyse (récolte de données, l'établissement du Comité national du travail des femmes ou la désignation d'un responsable « genre »). A l'inverse, nous analysons certaines actions concrètes. En effet, nous constatons que la majorité des initiatives de la FGTB ne sont pas neutres sur le plan du genre étant donné qu'elles concernent essentiellement les femmes et qu'elles consistent majoritairement en des seuils minima à atteindre, à savoir l'établissement de quotas, l'augmentation du nombre de mandats féminins ou encore la modification statutaire visant la parité mais se contentant d'un tiers de femmes. En revanche, la formation des membres et l'amélioration des conditions de travail semblent quant à elles refléter le premier critère puisqu'elles ont pour objectif un traitement analogue des femmes et des hommes. A cet égard, précisons que la FGTB souhaite prêter une attention particulière au respect de la loi de 2012²⁴⁷ relative à l'égalité de rémunération.

Il est important de préciser qu'à nouveau, nous ne pouvons faire référence au troisième critère car la distinction de genre reste nécessaire à l'établissement des mesures de lutte contre les inégalités.

Enfin, tout comme pour la CSC, la mise en œuvre de l'approche intégrée de genre semble également lente et difficile. Les Résolutions du Congrès de 2018 paraissent illustrer ce constat, ces dernières énonçant que l'approche est un enjeu. Cela signifie, selon nous, qu'elle n'est pas encore totalement réalisée.

²⁴⁴ Résolutions du Congrès statutaire, 2018, p. 6.

²⁴⁵ *Ibid.*, p. 45.

²⁴⁶ *Ibidem*.

²⁴⁷ Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *op. cit.*

§ 3. La CGSLB

Nous allons, en dernier lieu, procéder à l'analyse des mesures prises par la CGSLB.

Avant la signature de la Charte, la politique de genre du syndicat a été élaborée dans le cadre de la politique consacrée à l'égalité des chances²⁴⁸. La stratégie de la CGSLB visait, d'une part, à augmenter le nombre de femmes déléguées et militantes et d'autre part, à conscientiser les négociateur·rice·s sur le fait que l'égalité des chances et des genres est un point sensible des négociations. Ces objectifs ont été traduits dans des actions concrètes telles que des actions de recrutement, des formations et de la sensibilisation²⁴⁹. La formation et la sensibilisation des membres s'est poursuivie après 2004 à destination des délégué·e·s syndicaux·ales également²⁵⁰. En outre, en 2007, le principe d'égalité des genres a fait l'objet d'une disposition statutaire qui en vise l'intégration dans le fonctionnement, l'organisation interne et les actions²⁵¹. Celle-ci mentionne que « la CGSLB intègre les principes d'égalité de genre dans son fonctionnement, son organisation interne et ses actions de sensibilisation. Elle tend vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de ses propres instances, dans les organes de représentation des travailleurs et d'une manière générale dans tous les domaines de la concertation sociale »²⁵². Le Bureau national est également chargé de procéder à un rapport annuel. Enfin, notons qu'une campagne d'affichage « Femme et Syndicat » a été menée avec pour objectif de « rénover l'action féminine de la CGSLB »²⁵³.

Nous ne disposons cependant pas d'information supplémentaire sur le fonctionnement interne du syndicat. Une analyse au regard des critères nous semble, dès lors, moins évidente à effectuer. Toutefois, nous pouvons considérer que les formations et la sensibilisation qui s'adressent tant aux hommes qu'aux femmes (délégué·e·s, membres et négociateur·rice·s) correspondent au premier critère du féminisme de la symétrie. De plus, la disposition statutaire précitée, qui vise une représentation équilibrée, se rapproche également de ce critère. A

²⁴⁸ S. SLEGGERS, « Initiatives de la CGSLB », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 107.

²⁴⁹ S. SLEGGERS, « ACLVB en gelijke kansen/gender mainstreaming », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, op. cit., p. 84 (traduction libre).

²⁵⁰ S. SLEGGERS, « Initiatives de la CGSLB », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p. 110.

²⁵¹ Statuts CGSLB, dispositions transitoires.

²⁵² *Ibidem*.

²⁵³ S. SLEGGERS, « Initiatives de la CGSLB », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, op. cit., p.113.

l'inverse, plusieurs actions visent l'augmentation du nombre de femmes, comme les actions de recrutements, ce qui rejoint davantage le deuxième critère basé sur le féminisme de la différence. Une fois de plus, le féminisme relationnel ne semble pas rencontré par les dispositions mises en place par la CGSLB.

Section 2. Les conventions collectives de travail

Pour rappel, différents aspects de l'inégalité sur le marché du travail ont été présentés dans les parties relatives à la problématique et au droit. Ces aspects qui concernaient le travail à temps partiel, le congé parental, les inégalités salariales et finalement le phénomène du « plafond de verre » ont fait, à l'exception du dernier, l'objet d'une CCT. Leur analyse au regard des trois critères précédemment utilisés fera l'objet de cette partie.

Le travail à temps partiel, premièrement, est encadré (comme cela a été expliqué) par la CCT n°35 qui instaure un principe de non-discrimination entre les travailleur·euse·s employé·e·s à temps partiel et ceux·celles employé·e·s à temps plein. Celle-ci prévoit également une rémunération proportionnelle aux travailleur·euse·s à temps plein ainsi qu'une obtention prioritaire en cas d'emploi à temps plein vacant. Cette mesure de non-discrimination étant destinée à tou·te·s les travailleur·euse·s, elle nous semble correspondre au premier critère recherchant si les mesures entreprises sont neutres par rapport au genre, en référence au féminisme de la symétrie. Il s'agit bien de protéger tant les femmes que les hommes par le principe de non-discrimination. Nous estimons toutefois que, dans les faits, les femmes seront davantage protégées étant donné que celles-ci ont recours de manière plus importante que les hommes au travail à temps partiel. Dès lors, bien que la disposition soit énoncée de manière neutre sur le plan du genre, il est probable que son application concerne plus les femmes.

Deuxièmement, le congé parental – qui consiste en la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant – est quant à lui réglementé, entre autres, par la CCT n°64 précitée. Cette dernière stipule expressément que ce droit est accordé aussi bien aux hommes qu'aux femmes « dans un objectif de promotion de l'égalité des chances et de traitement »²⁵⁴. Une protection contre le licenciement est par ailleurs prévue. Le fait que le congé parental soit un droit pour les femmes tout autant que pour les hommes s'avère, ici aussi, s'inscrire dans une démarche se rapprochant du féminisme de la symétrie,

²⁵⁴ CCT n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, *op. cit.*, art. 1, al. 2.

selon le premier critère établi. En effet, cette mesure nous paraît présenter une volonté de neutralité dans le sens où elle ne s'adresse pas spécifiquement aux femmes. Néanmoins, la précision relative à la promotion de l'égalité des chances et de traitement nous amène à nuancer cette affirmation. D'une part, en la lisant, nous percevons une forme d'encouragement des hommes à avoir recours au congé parental, en ne les enfermant plus dans le rôle de « travailleur » alors que la femme reste à la maison pour s'occuper du ou des enfant(s). D'autre part, en permettant explicitement aux hommes de recourir à cette modalité, la disposition permet aux femmes de ne pas y recourir. Il n'est plus sous-entendu, selon nous, que ce soit systématiquement la femme qui interrompe sa carrière. En conséquence, tout en étant conçue de manière neutre, cette disposition n'aura pas le même impact sur les deux genres.

En dernier lieu, l'écart salarial a également fait l'objet d'une CCT n°25. Celle-ci a pour but d'atteindre l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, en insistant notamment sur le fait que les mécanismes d'évaluation des fonctions doivent « assurer l'égalité de traitement »²⁵⁵. S'inscrivant clairement dans une conception neutre, selon nous, cette CCT correspond au premier critère, à savoir celui du féminisme de la symétrie. Elle favorise un traitement identique pour les hommes et les femmes. Particulièrement, la volonté de systèmes neutres d'évaluation des fonctions nous paraît en contradiction avec le féminisme de la différence que nous avons utilisé dans la construction du deuxième critère. Ce féminisme prône une revalorisation des caractéristiques féminines et les considère comme complémentaires aux caractéristiques masculines. Dès lors, la volonté de classer de manière neutre les fonctions ne peut rencontrer cette vision étant donné que cette classification vise, justement, à ne pas envisager les composantes des tâches de manière genrée (*cf.* Inégalités sur le marché du travail). A cet égard, bien que le troisième critère centré sur le féminisme relationnel ne soit pas clairement identifiable, la volonté de système neutre dans l'analyse des fonctions laisse entrevoir le souhait de ne pas prendre en compte les genres et par conséquent de ne plus se référer à une norme masculine. Néanmoins, cette méthode de classifications devant encore se répandre dans les organisations destinées à l'appliquer, elle n'est pas suffisante à ce stade pour atteindre l'égalité salariale.

²⁵⁵ CCT n° 25 du 15 oct. 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, modifiée par les CCT n°25bis du 19 déc. 2001 et n°25ter du 9 juil. 2008, p. 4.

Conclusion

L'objectif de notre travail était de mettre en lien certaines approches féministes et le *gender mainstreaming* au sein des actions menées par les syndicats.

Afin de répondre à cette question, des précisions théoriques s'imposaient. Après avoir situé le travail des femmes et leur place sur le marché du travail afin de comprendre leur rapport avec les organisations syndicales, nous nous sommes penchées sur la signature de la Charte *gender mainstreaming*. En effet, c'est à travers celle-ci que les organisations syndicales souhaitent établir des engagements pour mettre en œuvre l'approche intégrée de genre. Avant de développer ce concept prépondérant dans ce travail, nous avons recensé les différentes initiatives prises au niveau législatif ou par les partenaires sociaux, il était nécessaire de considérer l'ensemble du travail réalisé et de mentionner quelques normes internationales importantes.

La suite de l'exposé s'est alors centrée sur la notion de *gender mainstreaming*, ses implications et les difficultés qui en découlent. Etant donné qu'il constitue un instrument de *soft law* une précision quant à cette dimension s'est avérée nécessaire en comparaison avec le droit « dur » avant d'aboutir à l'analyse critique de cette Charte.

Une seconde section est ensuite consacrée au développement de certaines théories féministes du droit. Elles nous ont, en partie, amenées à dégager une question de recherche et des hypothèses pour enfin établir une méthodologie basée sur trois critères.

Le rapprochement de toutes ces données nous a permis d'aboutir à quelques conclusions qui s'articuleront en trois étapes. Dans un premier temps, les développements porteront sur la mise en œuvre de la Charte (donc du *gender mainstreaming*) par les syndicats en procédant à la vérification de notre première hypothèse. Dans un deuxième temps, nous examinerons les trois hypothèses relatives aux approches féministes afin de déterminer si celles-ci se confirment. Dans un troisième et dernier temps, nous traiterons des CCT commentées.

A titre de rappel, dans la première hypothèse nous émettions le postulat que quinze ans après la signature de la Charte, il est permis de penser que les difficultés liées à la notion de *gender mainstreaming* (ou d'approche intégrée de genre pour la CSC) ont été dépassées. Cependant, au vu des développements précédents, il apparaît que plusieurs obstacles compliquent encore la pleine réalisation de l'instrument. Premièrement, il nous semble prématuré d'affirmer que la notion soit aisément manipulée au sein des organisations syndicales

comme en témoigne la nécessité de formations et de sensibilisation. Cette observation fait écho au premier obstacle cité dans la partie qui y est consacrée. Deuxièmement, nous remarquons que les dispositions statutaires qui ont pour but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes concernent généralement le nombre de femmes à atteindre au sein de diverses instances ainsi que, pour la CGSLB, dans tous les domaines de la concertation sociale. Notons, par ailleurs, que cette volonté d'augmenter le nombre de femmes est fréquemment répétée (par exemple dans les documents relatifs à divers Congrès) mais ne semble pas réalisée. Bien qu'utiles pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes, ces dispositions ne visent pas l'analyse systématique, selon la dimension de genre, de toutes les politiques à tous les niveaux de leur élaboration. En revanche, nous constatons que diverses mesures ponctuelles ont été et sont prises par les syndicats dans plusieurs domaines relatifs notamment à l'écart salarial et à la conciliation de la vie professionnelle et privée. Ces actions sont opportunes et démontrent qu'en dépit d'une lente appropriation de l'approche intégrée de genre, le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes demeure une préoccupation. Enfin, nous pensons que l'absence de caractère contraignant de la Charte représente un certain inconvénient puisque, *de facto*, il n'est pas possible d'en sanctionner la non-application. C'est, en partie, pour cette raison, que d'autres préoccupations passent au premier plan dans le processus décisionnel et relègue au second plan la dimension de genre.

Ces constats nous amènent à conclure qu'actuellement, l'intention commune des syndicats signataires d'intégrer le *gender mainstreaming* ne s'est pas encore concrétisée. Les différentes actions posées ainsi que les données récoltées et les formations ne sont pas suffisantes pour, d'une part augmenter significativement le nombre de femmes dans les instances (étant donné que cela reste une préoccupation) et d'autre part, pour amener à ce que chaque politique soit analysée selon la dimension de genre. Ce thème, pourtant fondamental, peine à devenir une réelle priorité.

Les trois hypothèses suivantes, quant à elles, avaient trait aux approches féministes qui ont permis de dégager des critères d'analyse. A leurs propos, nous devons constater que le postulat selon lequel la pratique de chaque syndicat serait comparable à une seule approche féministe est à nuancer. En effet, comme nous l'avons développé, certaines mesures prises par la CSC sont comparables au féminisme de la différence tandis que d'autres sont proches du féminisme de la symétrie. Cette observation est également valable pour la FGTB et la CGSLB. Nous en déduisons, dès lors, que la vision du féminisme de la symétrie et celle du féminisme de la différence peuvent être mobilisées de manière complémentaire : il est nécessaire de mettre en

place certaines mesures neutres sur le plan du genre mais il est tout aussi essentiel d'avoir recours à des mesures visant spécifiquement les femmes afin de contrebalancer les inégalités existantes. Remarquons, finalement, que la vision du féminisme relationnel ne se retrouve pas dans les pratiques des syndicats. Ce constat s'explique, selon nous, par la prégnance des catégories femmes-hommes qui marque la majorité des dimensions de la société et, par conséquent, le marché du travail et les syndicats. Il nous paraît utopique d'espérer un surpassement de ces catégories en comprenant qu'elles sont construites sur base d'une norme innommée (comme l'énonce le féminisme relationnel) étant donné la nécessité d'y recourir pour tenter de remédier aux inégalités qui en découlent.

Enfin, et contrairement à l'observation précédente, nous constatons que les CCT se rapprochent toutes trois du féminisme de la symétrie (premier critère). En effet, celles-ci développent des mesures destinées à ce que les travailleuses et les travailleurs soient traité.e.s de manière identique (au regard de la non-discrimination pour le travail à temps partiel, du congé parental ou du salaire). Nous percevons, en outre, via l'introduction des classifications de fonctions analytiques, une présence timide du troisième critère (féminisme relationnel). Cependant, cette incursion de distanciation reste infime au regard de l'omniprésence de la distinction hommes-femmes et insuffisante pour aboutir à l'égalité salariale.

Pour conclure, malgré l'intérêt marqué pour la problématique des inégalités entre hommes et femmes et la question du genre, force est de constater que l'approche intégrée de genre ne semble pas considérée à sa juste valeur comme une solution. Elle est encore trop peu exploitée. En effet, les secteurs peinent à s'approprier l'instrument et par conséquent à l'appliquer. L'analyse de la mise en pratique de la charte à la lumière des approches féministes laisse entrevoir certaines orientations idéologiques. Toutefois, une étude plus précise des actions menées nous permettrait de mettre à l'épreuve ces premières observations. De plus, un parallèle historique des interactions entre mouvements syndicaux et féministes semblerait intéressant afin d'identifier si nos conclusions s'inscrivent dans une volonté consciente de rejoindre ces approches ou plutôt dans une influence d'un contexte général.

Bibliographie

Législation :

- **Internationale**

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 nov. 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, p. 5028, art. 14.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York le 18 déc. 1979, approuvée par la loi du 11 mai 1983, *M.B.*, 5 nov. 1985, p. 16178.

Traité sur l'Union européenne (version consolidée), *J. O. U. E.*, C 326/49, 26 octobre 2012, pp. 13 à 47, article 3.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), *J. O. U. E.*, C 326/49, 26 octobre 2012, pp. 48 à 200, articles 8, 10, 19, 153, 157.

Dir. (P.E. et C.E.) n° 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.C.E.*, L 204, du 26 juil. 2006, pp. 23 – 36.

Communication de la Commission au Conseil, « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », C.C.E., 21 fév. 1996, n°67 (final).

- **Nationale**

Constitution coordonnée, 17 février 1995, *M.B.*, 17 février 1994, p. 4054.

Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, p. 3931.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.* 22 août 1978, p. 9277.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 sept. 1996, p. 24309.

Loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, *M.B.* 13 mars 2002, p. 10641.

Loi du 12 janv. 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérale, *M.B.*, 13 février 2007, p. 7027.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031.

Loi du 28 juil. 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 sept. 2011, p. 59600.

Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.*, 28 août 2012, p. 51020.

A.R. du 29 oct. 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, *M.B.*, 7 nov. 1997, p. 29930.

CCT n° 25 du 15 oct. 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, modifiée par les CCT n°25bis du 19 déc. 2001 et n°25ter du 9 juil. 2008.

CCT n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, modifiée par la CCT n°35bis du 9 février 2000.

CCT n° 35bis du 9 fév. 2000 modifiant la CCT n°35 du 27 fév. 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

CCT n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, modifiée par la CCT n°64bis du 24 février 2015.

Projet de loi relatif au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2000-2001, n°50-1374/001.

Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, Développements, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. extr. 2010, n°53-0211/001, p.5.

Proposition de loi modifiant la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, Développements, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, n° 53-1675/001.

Doctrine :

BELLEAU M.-C., « Théories féministes : droit et différence sexuelle », *RTD civ.*, 2000-2001, pp. 1-39

BENELLI N., « Corps au travail », in *Encyclopédie critique du genre* (sous la dir. de J. RENNES), Paris, La Découverte, 2016, p. 154.

BERENI L. et al., *Introduction aux études sur le genre*, 2^{ème} éd., Louvain-la-Neuve, De Boeck supérieur, 2014, pp. 169 – 211.

BERGHS K., « Gender mainstreaming en gelijke kansen : de concepten », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, Antwerpen, Oxford, 2006, pp. 1 à 5.

DAUPHIN S. et SÉNAC-SLAWINSKI R., « Gender mainstreaming : analyse des enjeux d'un 'concept-méthode' », *Cahiers du genre*, 2008, pp. 5 à 16.

DEAN H., *Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre*, Bruxelles, ETUI-REHS, 2006, p. 6 et s.

DE JONG B., PIRCHER E., RANFTL E., RAVESLOOT S., SILVERA R. et STROOBANT M., *Gender mainstreaming dans les syndicats. Guide-repère MSU*, 2004.

FULTON L., SECHI C., *ETUC annual gender equality survey 2019*, Brussels, ETUC, 2019 (traduction libre).

GÉRARD H., *La saga des femmes belges*, Braine-l'Alleud, J.-M. Collet, 1999, pp. 83 à 105.

GROSBON S., « Le quarantième anniversaire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », *Rev. trim. dr. h.*, 2019, p. 823 et s.

HADDAD R., *Manuel d'écriture inclusive. Faites progresser l'égalité femmes-hommes par votre manière d'écrire*, 2^{ème} éd., France, Mots-Clés, 2017, p.7 et pp. 10 à 13.

HACHEZ, I., « Balises conceptuelles autour des notions de « source du droit », « force normative » et « soft law » », *R.I.E.J.*, 2010, pp. 1 à 64.

IEFH, *La classification de fonctions analytique : une base pour une politique salariale sexuellement neutre. Guide pratique*, Bruxelles, 2006.

IEFH, *Etude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière*, Bruxelles, 2019.

IEFH, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes. Chiffres et changements dans la méthodologie*, 2019.

JACQUOT S. « Genrer les politiques publiques ? Le gender mainstreaming : lecture d'une norme d'action publique », in *Les politiques du genre* (sous la dir. de. BALLMER-CAO T.-H et MULLER P.), Paris, L'Harmattan, 2008.

JACQUOT S., « Le gender mainstreaming et l'Union européenne : quels effets ? », *Lien social et Politiques*, 2013, pp. 17 à 34.

JACQUOT S., *L'égalité au nom du marché ? émergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2014.

KOLB R., *Théorie du droit international*, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp.203 et s.

KRENC F., TULKENS F., VAN DROOGHENBOREK S., « Le soft law et la cour européenne des droits de l'Homme : questions de légitimité et de méthode », *Rev. trim. dr. h.*, 2012, pp. 433 – 489.

LIAGRE P., DAMHUIS L., VAN GYES G., VALENDUC G. et LAMBERTS M., *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel. Une analyse de et pour l'action de la CSC*, HIVA-K.U.Leuven et FTU-Namur, 2010.

Lomazzi V., Crespi I., *Gender mainstreaming and gender equality in Europe: policies, culture and public opinion*, Bristol, [Policy Press](#), 2019, pp. 9 à 29 et 31 à 46 (traduction libre).

MICHEL A., *Le féminisme*, 9^{ème} éd., coll. Que sais-je ?, Paris, PUF, 2007, pp. 57 à 95.

RAVESLOOT S., « Conclusies van het intersectoraal onderzoek over gender mainstreaming en de vakbonden in België », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, Antwerpen, Oxford, 2006.

RAVESLOOT S., « Historique de la Charte », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur*

la pratique 2005-2007 (sous la dir. de S. RAVESLOOT et M. STROOBANT), Bruxelles, VUBPRESS, 2008, pp. 51 à 59.

RAVESLOOT S., « Un regard critique sur la Charte Gendermainstreaming », in *La Charte 'Gerndermainstreaming dans les syndicats' un catalysateur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, (sous la dir. de S. RAVESLOOT et M. STROOBANT), Bruxelles, VUBPRESS, 2008, pp. 25 à 33.

SALMON J. (dir.), *Dictionnaire de droit international public*, Bruxelles, Bruylant, 2000, p.1039.

SCRINZI F., « Care », in *Encyclopédie critique du genre, op. cit.*, p.106.

SÉNAC-SLAWINSKI R., « Du *gender mainstreaming* au paritarisme : genèse d'un concept controversé », *Cahiers du genre*, 2008, pp. 27 à 47.

SILVERA R., « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, 2006, pp. 137 à 172.

S. SLEGGERS, « ACLVB en gelijke kansen/gender mainstreaming », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, Antwerpen, Oxford, 2006, pp. 82 à 85.

SLEGGERS S., « Initiatives de la CGSLB », in *La Charte 'Gerndermainstreaming dans les syndicats' un catalysateur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, (sous la dir. de S. RAVESLOOT et M. STROOBANT), Bruxelles, VUBPRESS, 2008, pp. 107 à 117.

STROOBANT M., « Le contenu matériel de la Charte Gendermainstreaming », in *La Charte 'Gerndermainstreaming dans les syndicats' un catalysateur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*(sous la dir. de S. RAVESLOOT et M. STROOBANT), Bruxelles, VUBPRESS, 2008, pp. 61 à 76.

SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, 3^e éd., Paris, Quadriga, 2015, pp. 111 – 149.

TULKENS F. et VAN DROOGHENBROEK S., *Le soft law des droits de l'homme est-il vraiment si soft ? Les développements de la pratique interprétative récente de la Cour européenne des droits de l'homme* in *Liber amicorum M. Mahieu*, 2008, Bruxelles Larcier, pp. 505 à 526.

TULKENS F. et VAN DROOGHENBROEK S., KRENC F., « Le soft law et la Cour européenne des droits de l'Homme : questions de légitimité et de méthode », *Rev. trim. dr. h.*, 2012, pp. 433 à 489.

VANPEBORGH G. et DESIMONE G., « Initiatives de la FGTB », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, (sous la dir. de S. RAVESLOOT et M. STROOBANT), Bruxelles, VUBPRESS, 2008, pp. 91 à 104.

VANPEBORGH G., « ABVV Strandpunt (visietekst federaal ABVV-MSU) », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, Antwerpen, Oxford, 2006, pp. 76 à 82 (traduction libre).

S. VERCAMEN, « Standpunt ACV », in *Le gender mainstreaming et les syndicats en Belgique*, Antwerpen, Oxford, 2006, pp. 69 à 76 (traduction libre).

VERCAMMEN S. et BIARD P., « Gendermainstreaming à la CSC », in *La Charte 'Gendermainstreaming dans les syndicats' un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre, Réflexions sur la pratique 2005-2007*, (sous la dir. de S. RAVESLOOT et M. STROOBANT), Bruxelles, VUBPRESS, 2008, pp. 79 à 90.

VIELLE P., « How the horizontal social clause can be made to work: the lessons of gender mainstreaming », in *ETUI Policy Brief*, 2010, pp. 1-6.

Sites internet :

<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>, consulté le 9 août 2019.

<https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html>, consulté le 9 août 2019.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--fr/index.htm>, consulté le 9 août 2019.

https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/international/nations_unies/cedaw, consulté le 29 oct. 2019 à 9h47.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, consulté entre autres les 24 fév. à 15h, les 25 fév. à 08h59.

<https://www.lacsc.be/>, consulté tout au long de nos recherches.

<https://www.fgtb.be/>, consulté tout au long de nos recherches.

<https://www.cgsib.be/fr>, consulté tout au long de nos recherches.

Autres :

Avis n° 21 du 12 mars 1999 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif au congé parental.

Avis n°123 du 18 déc. 2009 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes pour des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre.

Charte des syndicats belges représentatifs, Egalité des femmes et des hommes dans les syndicats – Gender mainstreaming dans les syndicats, Bruxelles, 23 sept. 2004.

Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes ayant eu lieu à Pékin, 4 – 15 sept. 1995, Nations Unies, New York, 1996.

Lignes de Force du Congrès de participation de la CSC, 2015.

Lignes de Force du Congrès de la CSC, 2019.

Motion sur la place des femmes de la FGTB de 2014.

Résolutions du Congrès de participation de la CSC, 2015.

Résolutions du Congrès statutaire de la FGTB, 2018.

Statuts de la CGSLB, dispositions transitoires.

Statuts de la FGTB, art. 37*bis* et 37*ter*.

