

## Témoignage du Comité des femmes Eliane Vogel-Polsky de la FGTB Bruxelles

Par Le Comité des Femmes Eliane Vogel-Polsky de la FGTB Bruxelles  
e-legal, Volume n°3

Pour citer l'article :

Le Comité des Femmes Eliane Vogel-Polsky de la FGTB Bruxelles, « Témoignage du Comité des femmes Eliane Vogel-Polsky de la FGTB Bruxelles », in *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, Volume n°3, avril 2019.

Adresse de l'article :

<http://e-legal.ulb.be/volume-n03/hommage-a-eliane-vogel-polsky/temoignage-du-comite-des-femmes-eliane-vogel-polsky-de-la-fgtb-bruxelles>

La reproduction, la communication au public en ce compris la mise à la disposition du public, la distribution, la location et le prêt de cet article, de manière directe ou indirecte, provisoire ou permanente, par quelque moyen et sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, ainsi que toute autre utilisation qui pourrait être réservée à l'auteur ou à ses ayants droits par une législation future, sont interdits, sauf accord préalable et écrit de l'Université libre de Bruxelles, en dehors des cas prévus par la législation sur le droit d'auteur et les droits voisins applicable en Belgique.

© Université libre de Bruxelles - avril 2019 - Tous droits réservés pour tous pays - ISSN 2593-8010



Le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky est constitué au sein de l'École syndicale de Bruxelles depuis 2003 et porte son nom actuel depuis 2016 en référence et hommage à l'héritage d'Eliane Vogel-Polsky. Il est composé de militantes syndicales (travailleuses, sans emploi ou pensionnées) qui se réunissent environ une fois par mois pour débattre ensemble et proposer des actions sur toutes les questions d'égalité des genres au travail, en matière de sécurité sociale et sur des questions de société.

# Historique du Comité

§1 En 2003, une commission « femmes » fut relancée au sein de la FGTB de Bruxelles<sup>1</sup>, par Leen Vandamme, sa première présidente, avec d'autres militantes du secteur bancaire. Le groupe a petit à petit rassemblé des travailleuses de tous les secteurs de Bruxelles, mais le groupe était aussi ouvert à des femmes sans emploi ou des pensionnées. Le but était de créer un espace dans lequel les militantes puissent échanger leurs expériences et s'en enrichir, apprennent à systématiquement réfléchir en termes de genre et à élaborer des argumentaires pour appuyer leurs prises de positions, leurs revendications et leurs actions de terrain. Dès le début, mettre en avant la place des femmes dans l'organisation syndicale était également une préoccupation majeure.

Composée de représentantes de divers secteurs du syndicat, la commission « femmes » de la FGTB Bruxelles est active comme lieu d'étude et de préparation d'actions orientées vers la défense des droits des femmes. Elle prépare également divers documents destinés à attirer, en interne, l'attention des instances syndicales sur des questions liées à l'égalité qui, sans son intervention, se verraient frappées d'invisibilité, voire niées.

Aujourd'hui, le Comité Femmes Éliane Vogel-Polsky est un collectif militant large, qui regroupe des militantes syndicales de différents secteurs bruxellois et qui se réunit environ tous les mois. Dans un souci d'éducation permanente, le comité est un espace où sont débattues les questions liées à la thématique de l'égalité de genre, à l'actualité syndicale et de société. Ses membres y apprennent à exprimer leurs demandes spécifiques et y trouvent la force et le soutien nécessaires pour se défendre collectivement. Le Comité Femmes permet d'intégrer les revendications spécifiques des femmes dans le monde du travail et renforce ainsi le mouvement des travailleurs en lui conférant davantage de légitimité. Sa composition intersectorielle facilite l'échange d'informations entre les différentes centrales professionnelles, ce qui permet d'examiner à un niveau interprofessionnel les problèmes qui se posent aux travailleuses dans tous les secteurs d'activité professionnelle. Nous élaborons dès lors aussi des positions communes pour Bruxelles (et ce en collaboration avec le Bureau des Femmes- l'organe d'avis statutaire de la FGTB de Bruxelles). Au sein de l'organisation syndicale bruxelloise, le comité pilote les actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes sur les lieux de travail et dans la société en général. Il organise des activités de formation et de sensibilisation accessibles à un large public, comme des séminaires et des soirées-débats publiques.

§2 C'est en 2016, sous la présidence de Dominique Fervaille, que ce groupe de militantes syndicalistes bruxelloises fut rebaptisé Comité Femmes Éliane Vogel-Polsky, en hommage à la professeure de l'ULB et activiste féministe. Pourquoi le

groupe s'est-il appelé Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky ?

Dominique Fervaille : « Assez vite, c'est le nom d'Eliane qui s'est imposé. Nous étions plusieurs dans le groupe à avoir été de ses élèves, à avoir suivi son cours de droit social, et d'autres avaient connu Eliane dans sa contribution à la lutte des femmes syndicalistes, dans les formations syndicales, etc. De plus, son décès était tout récent. Pour nous, c'était un bel hommage à rendre à cette femme remarquable dont les préoccupations, qui avaient rempli sa vie professionnelle et militante, étaient celles-là mêmes qui nous occupaient aussi: l'égalité salariale, la place des femmes dans la société et dans les organismes politiques et syndicaux... Donc, ça nous a semblé aller de soi. »

§3 Les mouvements progressistes ont toujours accordé beaucoup d'importance à l'accès égal des hommes et des femmes à l'enseignement et à la formation, au travail, aux promotions ainsi qu'à l'égalité salariale. A l'heure actuelle, ce sont plus que jamais des priorités dans nos actions. Un pas important a été franchi au cours de l'année 2004 : sous l'impulsion européenne, les syndicats belges ont signé une charte « genre »<sup>2</sup> qui implique des engagements pour les organisations syndicales. Ensuite, l'exigence de parité dans les mandats des instances dirigeantes a été ancrée dans les statuts de la FGTB ; dans les centrales professionnelles et dans les entreprises, on tend à une représentation qui correspond à la proportion des femmes dans la centrale ou l'entreprise. Depuis la charte de 2004, une commission de suivi a été instaurée qui insiste auprès de chaque niveau de la FGTB afin que soient communiqués régulièrement les chiffres de représentation des femmes: du niveau des déléguées dans les entreprises jusqu'au sommet de la FGTB. Dans ce cadre, en 2011-2012, une enquête sur l'existence d'un plafond de verre au sein de la FGTB fut lancée. Parce que l'objectif n'est pas seulement d'avoir des milliers de femmes à la base, mais aussi des permanentes syndicales ; c'est aussi que les femmes puissent connaître une progression au sein de la structure syndicale. Mais la représentation des femmes n'est pas le seul but recherché. Pour nous, il est également important que les préoccupations des femmes soient prises en considération et se retrouvent dans les positions défendues par les organisations syndicales. Depuis sa création, le Comité Femmes a réussi à faire intégrer, lors de chaque congrès, de plus en plus de points et de résolutions en lien avec les revendications d'égalité de genre ou la représentation des femmes dans les instances syndicales.

# L'héritage d'Eliane Vogel-Polsky, une professeure visionnaire

§4 Les analyses d'Eliane restent d'une impressionnante actualité et d'une pertinence indiscutable. Que l'on parle de représentation des femmes dans les entreprises et dans les organisations syndicales, de l'égalité au travail (salariale, mais aussi dans la formation, les promotions, la santé, la sécurité sociale,...), de l'égalité dans l'espace public et privé, en matière de droits liés à la sexualité (maternité, contraception, avortement,...), nous partageons la conviction d'Eliane qui rappelait qu'obtenir et faire respecter des droits formels ne suffit pas, mais que pour atteindre l'égalité réelle, celle-ci doit être mise en œuvre dans tous les secteurs de la société.

## La protection de « la » femme

§5 Sur la critique du discours de la protection de « la » femme, l'héritage d'Eliane est véritablement essentiel. Retournant le stéréotype très paternaliste de la « protection de la femme », notamment dans le cadre du travail de nuit, elle en remonte l'histoire et en démontre les effets dévastateurs sur le statut et la condition « des » femmes.

§6 L'historique d'abord : la Belgique, économie libérale florissante au 19e siècle, se refuse de façon absolue à accepter deux mouvements : l'interventionnisme dans les relations de travail et l'acceptation du travail salarié des femmes qui les éloigne de leur rôle familial traditionnel. De là, un arrangement éthique et économique, très profitable au capitalisme patriarcal du 19e siècle : la femme ne pouvant occuper qu'un travail accessoire, elle ne mérite qu'un salaire d'appoint qui ne met pas en cause sa position subordonnée dans l'entreprise et à la maison. Or dans les faits, cette représentation était loin de correspondre à la réalité : c'est le travail masculin que l'industrialisation a d'abord dévalorisé, et la grande majorité des femmes travaillaient dans de petits ateliers, du petit commerce, dans l'emploi domestique... où elles n'étaient pas protégées. Lorsque qu'une crise économique survient, comme dans les années trente, elles sont invitées, presque manu militari, à retourner au foyer pour faire place aux travailleurs masculins.

§7 La règle « protectrice » construit en fait la ségrégation professionnelle des travailleuses ; elle « est favorisée par des infrastructures juridiques de type protectionniste et différentiel dont on trouve l'origine dans les conceptions patriarcales relatives à la division des rôles et des fonctions entre les deux sexes »<sup>3</sup>. Cette conception essentialiste et spécifique, loin de protéger l'ensemble des travailleurs contre des conditions de travail pénibles et nuisibles pour la santé et la vie sociale- ce que l'on pourrait attendre d'un Etat moderne - défavorise celles que l'on prétend protéger. D'une part, les exceptions sont nombreuses là où le travail de nuit des femmes est absolument indispensable à la bonne marche du système - tout le monde connaît le cas des infirmières. D'autre part, exception faite de la maternité, la majorité des problèmes des femmes au travail sont en réalité des problèmes de la société et du travail, et non des problèmes de femmes : poids de la parentalité, non-partage des tâches dans le ménage, investissements dans les services publics insuffisants, etc., autant de choix de société inégalitaires dont le poids et le prix sont largement supportés par les femmes.

§8 Enfin, s'agissant de la maternité, la protection est plutôt celle de... l'enfant que celle des travailleuses :

« Des zones d'ombre subsistent en ce qui concerne la protection de la relation de travail de la salariée pendant toute la durée de sa grossesse et non pas seulement pendant le congé de maternité. L'interdiction de licenciement doit

être effective et non pas seulement sanctionnée par des dommages et intérêts »<sup>4</sup>.

On ne saurait mieux dire ; à l'heure actuelle, les discriminations liées à l'état de grossesse subsistent - y compris dans les statuts publics -, et les licenciements sont fréquents au-delà de la protection d'un mois suivant le congé de maternité. A cet égard, la faible indemnité forfaitaire est très peu dissuasive et surtout peu réparatrice lorsqu'on perd injustement son emploi.

Que l'analyse concerne le travailleur, le délégué syndical ou la travailleuse enceinte, la conclusion qu'Eliane Vogel-Polsky en tire, garde - aujourd'hui plus encore qu'au moment où elle l'écrivait - toute sa pertinence : « On ne peut pas obtenir réparation du préjudice subi par la perte même de l'emploi, par l'atteinte à la stabilité, par l'interruption prématurée d'une ancienneté »<sup>5</sup>. Si cette conclusion sur la nécessité de forcer à la réintégration du travailleur abusivement licencié a été partiellement entendue pour ce qui concerne les délégués syndicaux, les choses ne se sont par contre pas améliorées fondamentalement pour les travailleuses enceintes. Eliane Vogel-Polsky avait fait un constat analogue et amer lors du conflit de Cockerill-Bekaert.

Dans ses cours à l'université, elle soutenait que, parce que la maternité intéresse la société en général et non le seul employeur, le paiement du congé de maternité - qui est un véritable obstacle à l'embauche des jeunes femmes - devait être pris en charge par la sécurité sociale, sans pour autant être considéré comme une maladie. Sur ce point, elle a gagné, avec la création de l'assurance maternité. Autre combat qui a bien avancé : l'interdiction de rechercher l'état de grossesse au moment de l'engagement de travailleuses- pratique qui la mettait d'autant plus en colère que certains tribunaux ne se privaient pas de condamner des femmes pour dol dans la conclusion du contrat de travail, pour avoir caché leur état ou menti à son propos, de peur de ne pas être engagées.

## L'analyse de l'égalité

§9 Fine juriste et sociologue pointue, les considérations d'Eliane Vogel-Polsky sur l'égalité en droit social sont à la fois d'une grande pertinence d'un point de vue juridique et historique, et décoiffantes d'un point de vue sociologique<sup>6</sup>. Remontant le cours de l'histoire du concept juridique, pilier du code civil, elle en dénonce le formalisme et l'hypocrisie qui consistent à poser comme égales deux parties qui, dans la relation de travail, se trouvent, en réalité, dans un rapport social de domination: « C'est donc, dans sa teneur, un droit de l'inégalité, comme tout droit »<sup>7</sup>. Au mieux, l'égalité devant la loi consiste à définir des groupes « objectifs » (mineurs, femmes, citoyens, cohabitants,...), à l'intérieur desquels les individus ont des droits égaux<sup>8</sup>. C'est la conception classique, qui nous est toujours familière. La différence de traitement paraît dès lors légitime et d'intérêt général. Recherchant alors une vision dynamique du principe, qui assure une véritable égalisation, elle critique la notion « d'égalité des chances » qui essentialise la différence de sexe en en faisant un handicap individuel et non pas une catégorie sociale. Cette approche est en réalité, sous des dehors quasi compassionnels, strictement individuelle. « Faussement collective dans sa référence à la stratification sociale, elle axe le chemin de l'égalité sur la libre concurrence entre les individus. ... L'égalité des chances ne garantit pas l'égalité des résultats »<sup>9</sup>. Laquelle devait être assurée comme un droit fondamental à chaque être humain et ce, indépendamment de ses performances individuelles. C'est pourquoi Eliane Vogel-Polsky a contribué à la mise sur pied, en Europe et en Belgique, des programmes d'actions positives.

## Les actions positives et la représentation des femmes dans les instances décisionnaires

§ 10 Dans son enseignement comme dans sa pratique, reprenant sans cesse la genèse de l'idée d'égalité, elle a tenu à éprouver des pistes propres à dépasser l'égalité formelle. Aussi, au niveau institutionnel européen et fédéral, contribua-t-elle fortement à la mise en œuvre des actions positives en faveur des femmes, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique (via l'AR du 27 février 1990)<sup>10</sup>. A tous les niveaux de pouvoir, les politiques d'égalité hommes/femmes se sont inspirées de cette approche, et plusieurs membres de notre commission sont entrées en « féminisme » directement par cette porte particulière du « féminisme institutionnel ».

### Le droit au service du combat des femmes

§11 A l'époque, l'indépendance des magistrats de la Cour de Justice a compté dans sa décision d'entamer les procès au nom de Gabrielle Defrenne, et d'une manière générale de recourir et d'inciter à la contestation judiciaire pour revendiquer les droits des femmes. Encore une leçon pour l'organisation syndicale : l'action intentée par Eliane fut pionnière en ce sens, et obtint un retentissement certain - à défaut d'avoir gagné, comme elle l'aurait voulu, sur toute la ligne.

§12 Ses analyses, notamment de l'affaire Bekaert-Cockerill, feront date. Dans ce cas précis, qui se déroule en 1982, la direction de l'usine décide d'un plan global de redressement comportant les mesures suivantes : 75 licenciements, réduction du temps de travail à 36 heures par semaine avec perte salariale correspondante, la prépension pour les travailleurs en âge de l'obtenir et, cerise sur le gâteau, le travail à mi-temps obligatoire pour toutes les femmes<sup>11</sup>.

S'en suit, logiquement, le déclenchement d'une grève de neuf semaines. Un compromis est trouvé à son issue, dont les femmes font les frais : elles seront affectées à temps partiel si elles ne sont pas cheffes de famille. Ce résultat, à la fois scandaleux et illégal, a été avalisé par la délégation syndicale, qui ne comptait aucune femme en son sein, et par le conciliateur social du ministère de l'emploi ! Les femmes, minoritaires dans l'entreprise, votèrent contre l'accord ; la majorité des hommes votèrent pour et ce fut donc la fin de la grève. « Ici, les règles de la démocratie fondées sur le principe de la suprématie de la loi majoritaire reproduisent et cautionnent tout à la fois l'injustice et la domination » observe Eliane ; « une majorité d'hommes décidèrent - en toute démocratie - du sort d'une minorité de femmes sacrifiées »<sup>12</sup>, à la suite de quoi, celles-ci partirent seules en grève. Soutenues par les commissions féminines syndicales - de peu de secours, souligne Eliane -, et après le licenciement de treize d'entre elles (en accord avec la

délégation syndicale de l'usine !), elles entament une action judiciaire. Eliane Vogel-Polsky les défend mais si le procès est gagné, les emplois sont définitivement perdus : seule l'indemnité complémentaire sanctionnant le caractère discriminatoire de l'action de l'entreprise leur est accordée. Eliane en tire deux conclusions essentielles: le déficit palpable d'une législation qui n'est que formellement égalitaire ; et le déficit démocratique qu'entraîne la non-parité des postes décisionnaires.

## Un combat dans un contexte européen

§13 A une époque, la nôtre, où l'Europe est tellement décevante et, à juste titre, décriée, relire Eliane force à reconsidérer ce qu'elle est en mesure de nous apporter.

Elle fut visionnaire quand elle déclarait « Le reproche que je ferais aux institutions européennes, c'est d'avoir un discours qui demeure supranational, mais si on analyse bien ces discours, surtout avec l'élargissement, je crains que l'on retourne à un grand marché »<sup>13</sup>. Une vraie prédiction, même si dans ses interventions et tout au long de sa carrière, Eliane défendra avec intelligence l'utilité morale et pratique des instruments internationaux : la conférence de Pékin d'abord, la convention CEDAW et les instruments communautaires, ensuite.

Pour elle, comme pour nous, le niveau international et donc européen est un moteur indispensable, sans lequel on n'aurait sans doute jamais eu, en Belgique, une politique d'égalité entre femmes et hommes, tant nos responsables politiques et nos juges développaient une vision à la fois conservatrice et libérale des rapports sociaux, y compris les rapports sociaux de sexe. La protection internationale et communautaire, pour elle comme pour nous, c'est donc le verre à moitié plein ou à moitié vide.

§14 Dans toutes ces questions, Eliane Vogel-Polsky a représenté, pour ses étudiantes, dont celles de notre comité, à la fois une mine d'informations tout au long de sa carrière, un modèle intellectuel et surtout un révélateur : à une époque où les études de genre, ou plutôt sur les femmes, n'existaient que dans le milieu associatif, représentées brillamment par les Cahiers du Grif d'abord, l'Université des Femmes ensuite, elle était presque seule à l'ULB à aborder ces questions.

Encore ne le faisait-elle pas n'importe où ; si la faculté des Sciences politiques, économiques et sociales a ignoré longtemps la question du genre, Eliane, elle, la portait résolument...en faculté de Droit, dans son cours de droit du travail, au sein d'une faculté réputée conservatrice et, le droit pénal mis à part, peu ouverte aux apports des sciences humaines.

## Son influence dans un combat : à travail égal, salaire égal

§15 A travail égal, salaire égal : ce slogan, ce fut aussi celui d'un comité dont elle fit partie et c'est encore une de nos revendications actuelles, le salaire dans toutes ses composantes : le salaire actuel et le salaire différé, sous forme de droits égaux à la sécurité sociale. Proche du mouvement syndical, elle découvre l'âpreté et l'injustice de la condition spécifique des ouvrières, lors de la grève des femmes-machines de la FN et, après coup, on peut sans trop de risque lui imputer une

petite part de la genèse de cette grève, dans la foulée de sa rencontre avec deux femmes syndicalistes de la FN, à l'occasion de la semaine d'étude de septembre 1965 organisée par la FGTB. De cette fructueuse rencontre entre la théoricienne et les travailleuses militantes, naîtront parallèlement une révolte chez la première et une réflexion agissante chez ces dernières. Cet élan-là a été porteur pour la défense des travailleuses, notamment lors de la grève de 1966 où elles osèrent faire grève durant 11 longues semaines<sup>14</sup>. Il nous inspire toujours.

§16 Ainsi, sur la question de la parité dans les instances dirigeantes et le manque de pouvoir des commissions « femmes » des syndicats, son analyse reste d'actualité. Une étude, menée en 2011-2012 par Genderatwork, pointe le « plafond de verre » existant au sein de l'organisation syndicale. Autre sujet de préoccupation, la déperdition de talents, voire l'absence de représentants lors des élections sociales. C'est un combat, de longue date et qui ne s'achèvera jamais. En débat avec les militantes syndicales, elle partageait leur mécontentement relatif à la faible progression des femmes dans les structures syndicales et au manque de démocratie interne que cela traduisait<sup>15</sup>.

§17 Conséquence prévisible de la sous-représentation des femmes dans les lieux de pouvoir : l'écart salarial sur lequel nous attirons chaque année l'attention, par la diffusion d'informations et de formations pour apprendre à le détecter. Nous plaidons également pour un contrôle sérieux de l'écart salarial dans la fonction publique, conscientes que la flexibilité croissante, dont on nous chante les vertus, ne peut qu'amener dans son sillage un écart salarial croissant, y compris au sein même de services réputés égalitaires parce que publics.

C'est en relisant les analyses des enquêtes sociologiques qu'elle a dirigées qu'on mesure le pas de géant accompli en quelques décennies. Dans une étude sur la préparation professionnelle des salariées dans les pays de la CEE, en 1973, elle relève le faible niveau d'éducation - une majorité d'européennes n'avaient pas poursuivi leurs études au-delà de la scolarité obligatoire - et l'impréparation professionnelle des femmes qui n'est compensée par aucune formation professionnelle prodiguée dans le milieu du travail<sup>16</sup>.

§18 Par ailleurs, ses considérations sur l'obsolescence qui guette tout travailleur dans sa vie professionnelle restent pertinentes, mais d'une façon nouvelle : les nouveaux modes de travail isolent le travailleur qualifié et, en le « responsabilisant » pour sa formation, le contraignent à se la dispenser seul, coaché à distance, via des tutoriels. L'impact de ces nouveaux modes de formation, compte tenu des stéréotypes de genre, mérite qu'on s'y attarde.

Relisons ce qu'elle nous enseigne quand elle annonce que :

« Le ralentissement de la croissance économique a abouti ... à des actions et à

des mesures destinées à maîtriser la progression des dépenses publiques ou des dépenses de l'Etat. Les femmes en particulier risquent de pâtir de la réduction des services et aides publiques qui pourrait en résulter ... Partout, l'Etat-Providence a été remis en cause, des secteurs entiers ont été élagués sans faire trop de distinction entre les branches saines ou pourries. Des courants doctrinaux puissants préconisent la privatisation des services et le recours à la famille pour assurer un certain nombre de besoins sociaux. Une telle orientation implique la restauration du rôle traditionnel de la femme au foyer et donc la remise en cause de son autonomie économique. ... Les pressions économiques et sociales engendrées par le vieillissement démographique risquent de se faire tout particulièrement sentir chez les femmes qui représentent la majeure partie de la population âgée »<sup>17</sup>.

Le néo-libéralisme progressant jusqu'à occuper toute la place, nous ne manquerons pas de combats... Ce qui se jouait à Bekaert, Eliane l'avait compris : c'était un test, un laboratoire social. Nous y sommes désormais tou-te-s plongé-e-s.

# Thématiques sur lesquelles nous voulons avancer

Quels sont les principaux domaines d'actions du Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky actuellement?

## Egalité salariale

§18 En 2019, c'est la 14e édition de la journée d'égalité salariale qui a été organisée autour d'actions de sensibilisation du grand public. Avec un écart salarial entre les femmes et les hommes de 20%, chiffre stagnant depuis 2012, la journée est fixée au 14 mars 2019, ce qui signifie que les femmes doivent travailler jusqu'à cette date pour gagner autant que les hommes au cours de l'année 2018. Aux premières années de l'action, l'écart s'élevait encore à 28%. Nous pouvons nous réjouir de gagner 1% chaque année. Depuis 2012, la réduction de l'écart salarial a tendance à stagner. Les raisons en sont multiples : la situation sociale s'est dégradée depuis la crise financière. Le salaire des hommes a stagné lui aussi, car la crise de 2008 a causé beaucoup de pertes d'emplois dans des secteurs industriels masculins qui parfois concédaient des salaires plus élevés. Du coup, l'écart salarial stagne, non parce que les salaires des femmes ont augmenté, mais parce que les salaires des hommes ont stagné.

L'indicateur de l'écart salarial utilisé par la FGTB est basé sur le salaire mensuel net moyen, ce qui permet de prendre en compte l'effet du temps partiel répandu parmi les femmes. Le temps partiel joue en effet un rôle important dans l'écart salarial. Nous constatons quotidiennement que la majorité des temps partiels ne sont pas des temps partiels réellement choisis, mais imposés, soit par le secteur, soit par l'entreprise, et enfin par la contrainte de la non-répartition des tâches au sein des ménages entre les hommes et les femmes dans notre société. Un autre point qui mérite notre attention, ce sont les avantages extralégaux qui deviennent de plus en plus importants et qui aggravent encore l'écart salarial. En général, ce sont les hommes qui ont les grosses voitures de fonction, une tablette en plus du pc, etc. Enfin, le phénomène du plafond de verre joue, car c'est encore un fait aujourd'hui que les femmes continuent de bénéficier moins souvent de formations et de promotions que leurs collègues masculins.

§19 Dans le cadre de la lutte pour l'égalité salariale, notre comité s'est beaucoup investi dans la promotion de la loi de 2012 qui vise à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. La loi offre des opportunités en obligeant les employeurs à fournir des statistiques genrées, ce qui permet aux délégués syndicaux en entreprises d'objectiver les écarts, et de pouvoir obliger l'employeur à réfléchir à une politique qui permette de les réduire. La loi de 2012 a permis également un examen des conventions collectives du travail et des classifications de fonctions sectorielles. Mais la loi est très difficile à mettre en œuvre, car il n'y a aucune contrainte juridique : aucune sanction n'est prévue- sinon éventuellement l'inspection sociale, qui pourrait dire à l'employeur qu'il n'a pas respecté la loi. Il est très difficile d'obtenir toutes les informations requises et, lorsqu'elles sont disponibles, les délégués syndicaux doivent être soutenus dans leur analyse et l'utilisation qu'on peut en faire. C'est pourquoi nous avons organisé des journées de formation sur la loi et nous insistons auprès des organismes de formation pour

que la mise en œuvre de la loi de 2012 soit intégrée dans les formations à destination des travailleurs-euses et militant-e-s. A notre initiative, la FGTB a créé une calculatrice virtuelle qui permet de mesurer facilement l'écart salarial dans son entreprise, sur la base des chiffres du bilan social. Nous continuons à réfléchir aux amendements nécessaires au renforcement de la loi pour qu'elle soit davantage utilisée et efficace. Nous sommes d'avis qu'il faut promouvoir le même système que celui mis en place en Islande, où il y a une obligation de l'employeur de prouver, en cas de constat d'un écart salarial en entreprise, que la raison n'est pas discriminante à l'égard des femmes. C'est complètement différent de la situation actuelle en Belgique où les chiffres du 'rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs' n'instaurent pas de présomption de discrimination. Il appartient donc toujours à la travailleuse qui subit une discrimination d'en apporter la preuve.

## Conditions de travail

§20 Au-delà de la question de l'égalité salariale, nous avons pris en considération les conditions de travail et la santé sous l'angle du genre. Une campagne, que nous avons menée avec le soutien de la Centrale générale, a mis en avant la promotion du travail en journée dans le secteur du nettoyage des bureaux. En effet, si le nettoyage se fait entre 6h et 9h le matin ou entre 19h et 20h le soir, les travailleurs et travailleuses n'auront qu'un contrat de 3 heures par jour, ce qui les place dans une situation d'extrême pauvreté, à quoi il faut ajouter les effets désastreux sur la vie privée. Lorsqu'on prétend que le temps partiel permet de combiner la vie professionnelle avec la vie privée, cela ne correspond pas à la réalité observable dans certains secteurs : la caissière qui travaille le vendredi jusque 21h, ne considère pas qu'elle est en train de concilier sa vie professionnelle avec sa vie familiale. Nous voulons souligner le caractère imposé de la majorité des temps partiels occupés par les femmes.

### La santé au travail vue sous l'angle du genre

§20 Depuis quelques années, nous essayons de travailler sur les aspects de la santé au travail sous l'angle du genre. Car très longtemps, les politiques de prévention en entreprise ont surtout été axées sur les métiers lourds, et donc des métiers d'hommes. Les maladies professionnelles reconnues sont majoritairement des pathologies liées à des métiers masculins. Des troubles musculo-squelettiques sont prévalents dans certains secteurs très féminins (nettoyage, soins de santé, commerce, ...) leur reconnaissance est laborieuse : une nettoyeuse opérée trois ou quatre fois du canal carpien éprouvera des difficultés à faire reconnaître une maladie professionnelle. Par ailleurs, le travail des femmes est souvent un travail lourd mais non reconnu comme tel. On l'observait déjà chez les travailleuses de la FN en 1966, dont le travail était lourd et extrêmement salissant (par exemple avec des produits comme des huiles). Il faut donc vraiment tenter de briser cet amalgame entre travail masculin et travail lourd- amalgame qui s'impose comme une norme.

§21 L'autre thème important est la protection de la grossesse. Les travailleuses enceintes sont aujourd'hui encore l'objet de discriminations importantes. Le congé de maternité n'est toujours pas payé à 100% et les travailleuses écartées préventivement du travail subissent encore des dommages du fait qu'elles ont dû arrêter leur travail plus tôt.

## Genre et politiques d'austérité

§22 Depuis l'arrivée du gouvernement Michel en 2014, le Comité des Femmes s'est attelé à dénoncer les effets inégalitaires des mesures proposées par ce gouvernement- les plus pénalisantes pour les femmes depuis longtemps. La diminution de l'allocation de garantie de revenu (AGR) des travailleur-se-s à temps partiel, les attaques contre les périodes assimilées dans le calcul des pensions, les coupures budgétaires dans les services publics, dans la sécurité sociale et les budgets de santé, la réduction des droits au crédit-temps, ... Ce sont là autant de mesures qui affectent énormément les plus précarisés, et surtout les femmes. Quand on fait l'inventaire de toutes les mesures prises par ce gouvernement, on se rend compte que ce sont systématiquement des mesures qui ont des retombées beaucoup plus sérieuses pour les femmes. Pour dénoncer le caractère profondément machiste de ce gouvernement, nous avons organisé plusieurs actions, parfois en front commun avec les commissions femmes des organisations syndicales.

§23 Lors du dernier congrès de la FGTB, qui a eu lieu en 2018, notre comité a élaboré une série de revendications pour les quatre prochaines années, qui synthétisaient les réflexions politiques et syndicales menées au cours des années précédentes. Ainsi, nous avons analysé sous l'angle du genre la réduction collective du temps de travail (RCTT). Pour nous, la RCTT ne peut pas être mise en place n'importe comment, car les hommes semblent utiliser aussitôt le temps libéré à d'autres activités que les femmes. L'introduction d'une RCTT doit se doter d'un cadre collectif général pour se prémunir de conditions de mise en œuvre moins intéressantes dans certains secteurs. Elle nécessite des mesures d'accompagnement afin de contribuer à la progression d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes. Un de nos autres sujets de préoccupation est la lutte contre le sexisme dans la vie quotidienne, sur le lieu de travail, mais aussi au sein de l'organisation syndicale. Nous avons dénoncé le sexisme qui avait eu libre cours durant les manifestations et les activités syndicales, problématique qui a fait l'objet d'une motion adoptée ensuite par la FGTB.

§24 Avec notre collectif de militantes, nous exerçons non seulement une influence sur les propositions de textes, sur les positions syndicales, mais nous avons aussi en pratique la capacité d'organiser des actions dans l'espace bruxellois, avec les autres mouvements de femmes, comme la Marche mondiale des femmes et Mirabal (collectif contre la violence faite aux femmes).

# Conclusion

§25 Eliane Vogel-Polsky a formé et inspiré une génération de militantes syndicales. Professeure de droit social à l'ULB et militante féministe et de l'égalité en général, elle s'est distinguée en prenant la défense des « femmes-machines » lors de la grève de la FN à Herstal. Elle a introduit, auprès de la Cour de Justice européenne (Luxembourg) la toute première affaire relative à l'égalité salariale en l'occurrence - : l'affaire Gabrielle Defrenne, du nom d'une hôtesse de la Sabena, mise à la retraite à 40 ans. Elle a également beaucoup travaillé dans ce qu'il est convenu d'appeler le « féminisme institutionnel », entre autres dans la promotion des actions positives tant au niveau belge qu'europpéen.

Durant toute sa vie, Eliane a toujours été très en phase avec le mouvement syndical. Elle a toujours encouragé l'action des commissions « femmes » des syndicats, déplorant leur manque de pouvoir au sein du mouvement. Son action en faveur de l'égalitarisme nous inspire encore aujourd'hui. Notre comité, pour qui l'égalité salariale est une pierre angulaire de son action, a voulu lui rendre un hommage particulier en adoptant son nom, et transmettre, de façon militante, la mémoire de ses combats mais également les relayer auprès des générations suivantes.

Nous sommes simultanément féministes et militantes syndicales. Nos actions, revendications et positions ne peuvent se résumer à un combat juridique ou syndical pour l'égalité salariale. En matière de genre, notre combat pour l'égalité des femmes et des hommes ne saurait se cantonner aux « murs de l'usine ». En cela, nos actions en faveur de l'égalité salariale, d'une approche genrée des questions de conditions de travail, de santé ou d'analyse des politiques, voire même notre participation aux luttes en faveur des droits sexuels, contre la violence et pour la solidarité internationale, empruntent à Eliane son approche sociologique et philosophique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- 
1. Au sein de l'Ecole syndicale de Bruxelles, une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot et du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. ←
  2. Le 23 septembre 2004, accompagnés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Saskia Ravesloot, la FGTB, la CSC et la CGSLB signaient la Charte sur le Gendermainstreaming, s'engageant ainsi à supprimer sur le plan interne la sous-représentation des femmes dans les structures syndicales, à développer une plus grande sensibilité à la dimension de genre et à consacrer une attention plus importante à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses initiatives et ses actions. ←
  3. Vogel-Polsky, E., « L'article 8. Droit des travailleuses à la protection », in: Troclet, L.-É. (dir.), *La Charte sociale européenne. Dix années d'application*, Bruxelles, ULB-Institut d'Etudes européennes, 1978, p. 224. ←

4. *Ibidem*, p. 226. ↵
5. Vogel-Polsky, E., « Des contradictions de l'égalité en droit du travail », in : R. Dekkers, P. Foirers, Ch. Perelman, L. Ingber (dir.), *L'égalité*, Travaux du Centre de Philosophie du Droit de l'ULB, vol. IV, Bruxelles, Bruylant, 1975, p. 46. ↵
6. Vogel-Polsky, E., « Considérations sur l'égalité en droit social », in : R. Dekkers, P. Foirers, Ch. Perelman, L. Ingber (dir.), *L'égalité*, Travaux du Centre de Philosophie du Droit de l'ULB, vol. IV, Bruxelles, Bruylant, 1975, pp. 23-37. ↵
7. *Ibidem*. ↵
8. Vogel-Polsky, E., « Les actions positives dans la théorie juridique contemporaine », in : Humblet, P., Triest, M. et De Graeve, B., *Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangbehandeling voor vrouwen*. Antwerpen, Kluwer, 1990, p. 71. ↵
9. *Ibidem*, p.75. ↵
10. Arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, *M.B.*, 1990-03-08, no 47, pp. 4371-4373. ↵
11. Vogel-Polsky, E., « La construction socio-sexuée du droit du travail en Belgique », in : Kravaritou, Y. (éd.), *The Sex of Labour Law In Europe/ Le sexe du droit du travail en Europe*, Kluwer law international, 1996, pp. 31-51. ↵
12. *Ibidem*, p.48. ↵
13. « Agir pour les droits des femmes », Entretien avec Éliane Vogel-Polsky réalisé par Muriel Royer, *Raisons politiques*, 2003, Vol. 2, n°10, p. 146. ↵
14. Voir : Gubin, E., *Éliane Vogel-Polsky: une femme de conviction*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007. ↵
15. « Débat avec des militantes syndicales » in : « Naissance de la femme », *Revue Nouvelle*, n°1, 1974, pp. 87-89. ↵
16. Vogel, E., « La préparation professionnelle des femmes salariées dans les pays des Communautés européennes », in : « Naissance de la femme », *Revue Nouvelle*, n°1, 1974, pp. 35-39. ↵
17. Vogel-Polsky, E., « De la problématique des actions positives en Europe », in: Meulders-Klein, M.- Th. et Ekelaar J. (réd.), *Famille, Etat et sécurité économique d'existence*, Bruxelles, Story-Scientia, 1988, pp. 1043-1074. ↵