

Approche intégrée de Genre à la FGTB wallonne Note d'application pratique

Sandra Invernizzi

I. LES VALEURS DE L'ÉGALITÉ.

La question d'une égalité, effective et réelle, entre les hommes et les femmes continue à être débattue dans tous les milieux de décision.

Cette question fait également son chemin au sein de La FGTB, syndicat interprofessionnel, représentatif de tous les secteurs de travail et de tous les travailleurs(euses) (actifs(ves), demandeurs(euses) d'emplois, handicapé(e)s, jeunes, pensionné(e)s, prépensionné(e)s, travailleur(euses) migrant(e)s ...).

Grâce à cela, l'égalité peut se construire dans le respect des valeurs de solidarité, de justice, d'égalité et de démocratie qui font la force de notre syndicat plutôt que de se retrouver aux mains de valeurs libérales qui ont déjà donné les résultats que nous connaissons et qui se résument à des nivellements par le bas des situations des travailleurs et des travailleuses (pension à 65 ans pour tous, travail de nuit pour tous).

En septembre 2004, les trois organisations syndicales signaient la Charte « Gender mainstreaming et syndicats ». Le Gender mainstreaming signifie l'approche intégrée de Genre. En signant cette Charte, la FGTB s'est engagée à poursuivre deux objectifs :

- Intégrer, plus que par le passé, et si possible systématiquement, la dimension de Genre et l'égalité femmes/hommes dans leur politique.
- Améliorer l'implication syndicale et l'accès des femmes aux instances syndicales.

Nous avons réunis dans ce document quelques éléments qui permettront aux personnes travaillant au sein de la FGTB de contribuer au respect des engagements pris dans la charte signée en 2004 par les trois syndicats nationaux.

II. LE GENRE EN QUESTION

Le but n'est pas que les hommes et les femmes deviennent pareils, ni que les femmes calquent leurs comportements et leurs choix de vie sur ceux des hommes.

Les situations doivent être comprises et prévues pour que chacune et chacun puisse travailler dans les meilleures conditions et dans le respect de sa personnalité et de ses choix. Un milieu de travail qui ne tiendra pas compte des spécificités de chaque type de personne deviendra forcément source de discriminations.

Une explication imagée de l'approche intégrée de Genre est de l'appliquer à une fable bien connue : « La cigogne et le renard ». Voisins, le renard et la cigogne se faisaient de petites mesquineries. Le renard invite la cigogne à dîner et sert le repas dans une assiette plate. Tandis que lui vide son assiette, la cigogne peine avec son long bec et ne goûte rien. Pour se venger, la cigogne renvoie la politesse au renard et l'invite à son tour, mais cette fois, le dîner est servi dans un vase au long bec et le renard passe le repas à regarder la cigogne manger.

Le but n'est pas que la cigogne devienne un renard ou le renard une cigogne, mais que chacun puisse manger.

Le genre n'est pas le sexe - Le sexe n'est pas le genre.

On NAIT avec un sexe, c'est une IDENTITE BIOLOGIQUE.

On DEVIENT un genre, c'est une IDENTITE SOCIALE.

Logiquement, au sexe ne sont liées que des différences d'ordre physique. C'est pourtant à partir de là que la société recadre, à force de conditionnements et de stéréotypes, chacun et chacune dans un rôle prédéfini. C'est bien la relation de genre et non plus le sexe qui détermine les identités féminines et masculines. C'est elle aussi qui oriente les choix et les responsabilités de chacun(e). La relation hiérarchisée telle que nous l'avons connue (par exemple la société patriarcale) pendant des années résulte d'une époque et d'une société données.

C'est donc bien la construction sociale qui est inégalitaire et non pas l'identité biologique (par exemple, les filles n'ont pas une prédisposition génétique à trier, laver et pendre le linge, mais lorsque un magasin de jouets met dans son rayon « aventure » des châteaux et des légos et dans le « coin des petites filles » des fers à repasser et des petits sèche linges, on touche de plus près à l'explication). Or, si les femmes et les hommes sont différents biologiquement, ils n'en sont pas pour autant inégaux.

Si la différence est un élément naturel qui doit être préservé, nous ne pouvons accepter que cette diversité se traduise par des différences de destin qui peuvent être ressenties par celles et ceux qui les vivent comme des inégalités.

Comme la notion d'égalité entre hommes et femmes, celle de Genre est encore mal comprise. Certains ne voient aucune inégalité à ce que la femme soit investie principalement dans le foyer. Plus nombreux sont ceux qui confondent égalité et neutralité, alors qu'inconsciemment la neutralité, c'est la norme de fonctionnement masculine.

Normaliser l'environnement de travail et mettre tous les travailleurs et travailleuses dans les mêmes conditions de travail ne crée pas des situations d'égalité (travail de nuit pour tous, pension à 65 ans pour tous). Au contraire cela aggrave des situations déjà inégalitaires. L'approche de Genre c'est, avant tout, comprendre que des mêmes situations seront affrontées différemment selon les spécificités de chacun, chacune. Ensuite, les variétés d'outils nécessaires doivent être mis en place pour que les « différentes » personnes puissent affronter ces mêmes situations dans un rapport égalitaire (un père de famille n'est pas moins motivé, efficace ou concentré qu'un célibataire ; il gère seulement différemment son emploi du temps).

L'approche de Genre doit aussi s'appliquer à faire régresser les comportements discriminatoires basés sur les stéréotypes. Si les différences biologiques sont (quasi) immuables, les différences de comportements dues au Genre sont transmises et peuvent donc être modifiées.

III. UN CONTEXTE HISTORIQUEMENT INÉGALITAIRE

Le modèle de travail tel que nous le connaissons s'est construit à une époque durant laquelle la norme d'application était l'homme appelé à travailler et la femme appelée à prendre en charge toutes les responsabilités de la sphère privée.

Dans ce modèle, les sphères professionnelles et familiales se sont développées indépendamment l'une de l'autre, sans qu'aucune ne fasse de concessions.

La construction de ce modèle a entraîné deux conséquences importantes :

- Un système de valorisation inégalitaire : d'un côté, le travail en extérieur, salarié, vu comme valorisant pour la personne à qui on reconnaît une compétence particulière. De l'autre côté, les tâches de la sphère privée, « ménagères », non valorisées car vu comme des capacités naturelles des femmes.
- Une culture du travail comme priorité de vie : l'employeur « pouvait » se permettre d'exiger des travailleurs un dévouement total puisque ceux-ci étaient censés n'avoir que l'entreprise comme préoccupation prioritaire.

Dans le courant des années '70, les femmes ont massivement investi le monde du travail. Or, si la sphère familiale et privée s'en est trouvée fortement modifiée la sphère du travail ne s'est, elle, aucunement adaptée à cette nouvelle situation. Pas plus que n'ont été modifiées les mentalités de répartition des tâches au sein même du ménage.

Résultat, la femme est devenue une sorte de pieuvre, tenue à être capable de tout gérer en même temps. Son défi ? ...Vie professionnelle, vie familiale et vie affective doivent être au top jour après jour !

Peu à peu, les mentalités de couple évoluent et de plus en plus d'hommes s'investissent fortement dans la gestion quotidienne des obligations familiales. Le monde du travail, par contre, continue à maintenir une situation d'inégalité basée essentiellement sur deux handicaps majeurs.

- a. Les entreprises et les techniques de gestion du personnel se sont peu ouvertes à ce pont constant entre le travail et la sphère privée et restent entièrement tournées sur elles-mêmes (tout ce qu'ils proposent face à ce pont, ce sont des formules individuelles qui désinvestissent le travailleur de son travail plutôt que par des structures collectives).

Ne permettant pas une juste conciliation entre les deux, mais, au contraire, en réclamant toujours plus de temps et de disponibilités sous le couvert de la compétitivité et de la compétition entre les travailleurs.

- b. La norme du « travailleur efficace » s'est construite lorsque les travailleurs étaient essentiellement des hommes (en ce sens que les « qualités » dites masculines sont plus valorisantes que les « qualités » dites féminines ; mêmes si les deux fournissent un bon travail).

IV. POUR APPLIQUER L'APPROCHE INTÉGRÉE DE GENRE, IL EST NÉCESSAIRE DE PRENDRE CONSCIENCES DES RÉALITÉS SUIVANTES :

1. Les hommes et les femmes occupent des positions différentes dans la société, non pas à cause de leur différence biologique, mais bien à cause des rôles distincts qui leur sont attribués par la construction sociale d'une époque.
2. Notre société occidentale considère comme neutre ce qui s'est construit en faisant référence à une norme unique : l'homme blanc, hétérosexuel, en pleine force de l'âge, marié, valide et bien portant. Que ce soit par ses choix urbanistiques (trottoirs non prévus pour chaises roulantes et poussettes), par la construction de ses normes sociales (femme prenant le nom du mari, refus des familles homoparentales - la loi a changé récemment mais pas encore les mentalités) ou par les options choisies en matière de soins de santé (les industries pharmaceutiques limitent leurs tests aux hommes adultes alors que les femmes et les enfants réagissent différemment aux médicaments), cette norme unique engendre bon nombre de discriminations. Problématique d'autant plus grande lorsqu'il s'agit d'une discrimination basée sur le Genre puisque c'est alors plus de la moitié de la population qui est lésée.
3. Les entreprises n'échappent pas à cette « logique de la neutralité » ; en effet, encore beaucoup de situations de travail se déroulent dans des infrastructures et avec des logiques de fonctionnement qui ne tiennent pas compte de l'éventuelle présence des femmes ; à la SNCB, il n'y a pas de douches séparées hommes/femmes, ce qui pose problème, entre autres, aux femmes « poseuses de voies », dans d'autres secteurs, les mères allaitantes ont droit à des pauses allaitement pour tirer leur lait, mais aucun local n'est prévu pour, ... La non-discrimination à l'embauche doit aussi passer par l'adaptation des conditions de travail et des infrastructures à la présence de tous et de toutes.

4. Les femmes représentent plus de la moitié de la population, elles ne sont pas un groupe cible. L'approche intégrée de Genre relève donc de la responsabilité des femmes et des hommes. Ce n'est pas une politique féministe, d'autant qu'elle permet de niveler par le haut (décumul des revenus professionnels en fiscalité...) de situations discriminantes.
5. L'approche intégrée de Genre n'est pas une approche spécifique. C'est une approche transversale : travailleurs, personnes handicapées, étrangers, ... sont des hommes et des femmes.
C'est pourquoi seule une application systématique de l'approche de Genre pourra créer une cohérence. C'est-à-dire considérer chaque thème de la vie de la travailleuse ou du travailleur en mettant des « lunettes de Genre » : La formation (les conditions de formation les rendent-elles accessibles aux femmes ; horaire, localisation, ... ?), la mobilité (le plan de mobilité d'une entreprise prévoit-il ceux et celles qui se déplacent sans voiture, qui doivent respecter des horaires de crèches... ?), le salaire (la moyenne des salaires masculins de l'entreprise dépasse-t-elle celle des salaires féminins, quelles peuvent en être les raisons ?), l'accès aux postes à responsabilités, les élections sociales...
6. L'approche intégrée de Genre crée des situations de win-win qui, outre à rétablir une justice sociale, favorisent toutes les personnes, tant les hommes que les femmes. Par exemple, l'obtention du congé parental reconnaît davantage l'homme dans son rôle de père. Un autre exemple : l'ouverture de la discussion autour de l'écart salarial F/H permettrait également aux hommes qui s'estiment discriminés d'aborder le sujet.

V. LE GENRE ET LA FGTB WALLONNE

En mai 2006, la FGTB wallonne a effectué un bilan des quatre dernières années à l'occasion de son congrès. En observant ce bilan, on peut remarquer que, sans les citer comme telles, la FGTB ébauche des tentatives d'intégrer l'approche de Genre aux enjeux syndicaux qu'elle défend (dans ses discussions avec les partenaires sociaux et le gouvernement, de par sa présence dans les Commissions wallonnes, au travers des politiques qu'elle soutient ou pas).

- a. Via les discussions en Bureau wallon des Femmes, plusieurs enjeux syndicaux ont été étudiés avec leurs conséquences en fonction du Genre (La Charte Gender mainstreaming, la fin de carrière et la sécurité sociale, le pacte de solidarité entre les générations, la demande de révision de l'Index par la FEB, la pénibilité des métiers et les assimilations, les inégalités salariales...).
- b. Revendications quant à la réduction de l'écart salarial entre femmes et hommes.
- c. Réforme statutaire pour mettre en place des conditions favorables à une répartition plus équitable des mandats entre les femmes et les hommes.
- d. Formation à l'approche intégrée de Genre pour les membres du Bureau wallon des Femmes.
- e. Ouverture du Bureau wallon des Femmes à une participation 2/3 femmes, 1/3 hommes.

Or ce bilan est loin d'être rose (c'est le cas de le dire), bien des matières sont encore sexuellement orientée, ce qui est sources de discrimination. Et ce n'est qu'au travers d'une application systématique de l'approche intégrée de Genre que la FGTB wallonne pourra résoudre ces situations.

VI. LE FUTUR PROCHE

- L'approche intégrée de Genre relève de la responsabilité de tous et de toutes et seule son application systématique peut avoir un impact cohérent.
- Pour appliquer correctement et de manière transversale l'approche intégrée de Genre, il est nécessaire de bien prendre connaissance du concept de Genre et de ses implications.
- La FGTB wallonne soutient et s'engage à favoriser la parité femmes/hommes en appliquant systématiquement l'approche intégrée de Genre (dans ses choix politiques, dans ses études...).
- Les prochaines élections sociales représentent une bonne occasion d'appliquer correctement l'approche de Genre et de favoriser la présence de femmes dans les délégations.
- Pour favoriser l'application cohérente de l'approche intégrée de Genre, la FGTB wallonne met en place, en septembre 2006, une Commission de suivi, d'évaluation et de contrôle de l'égalité Femme/Homme.
