

Comment faire une société égalitaire quand l'inégalité est partout? Les leçons de la grève des travailleuses de la FN

Marie-Thérèse Coenen (historienne au CARHOP asbl)

Mots-clés: femme, féminisme, égalité, inégalité

Dans un précédent article, le principe d'égalité mobilisé par les ouvrières et la portée de la revendication des 5 francs faisaient l'objet d'une analyse. Dans un deuxième temps, il s'agit de contextualiser la grève dans une société profondément inégalitaire. Revendiquer le droit à l'égalité est une chose, mais cela ne suffit pas à produire de l'égalité, il reste bien des chemins pour détourner, contourner le principe. Ce sont les mentalités qu'il faut changer radicalement et cela prend du temps.

Les responsabilités familiales

La double tâche, le boulot, le ménage et l'éducation des enfants, c'est pour elles. Dans le mouvement socialiste, mais, surtout dans le mouvement ouvrier chrétien, personne ne remet en question cette division des tâches entre les hommes et les femmes suivant le principe que c'est leur nature ou leur vocation. Certaines syndicalistes socialistes de bonne foi, constatant la pénibilité de la double journée des travailleuses, revendiquent pour les mères, la semaine de 40 heures alors que les autres continueraient à travailler 45 heures¹. Il s'agit d'adapter le temps de travail aux femmes, dans le même esprit que la loi sur les pensions prévoit la retraite des femmes à 60 ans (les hommes à 65 ans) et la calcule en 40/40^e (Celle des hommes se calcule en 45^e), mais cette proposition ne passe pas au congrès de la FGTB qui opte plutôt pour des équipements collectifs. Cette revendication devient importante dans les années 1970, quand les femmes, mariées et mères, restent sur le marché du travail. Leurs cotisations sociales permettent d'engranger des surplus importants dans les caisses d'allocations familiales qu'il faut pouvoir affecter aux problèmes épineux de la garde des enfants.

Les syndicats chrétiens ne défendent plus l'interdiction du travail des mères comme dans les années 1930. Elles doivent avoir la liberté de choisir entre le travail ou le foyer, mais leur idéal est que le revenu masculin suffise à couvrir les besoins de la famille. Les chrétiens préconisent l'allocation de la mère au foyer pour rendre ce choix possible.

D'autres, patrons et syndicalistes, voient dans le contrat mi-temps la solution à la crise de l'emploi. C'est une opportunité pour les femmes de rester sur le marché du travail et d'avoir un [petit] salaire d'appoint, les droits dérivés (liés au salaire du mari) garantissant par ailleurs, les droits sociaux à ces travailleuses. Les militantes, organisées dans des commissions féminines syndicales, vont s'opposer avec force à cette stratégie. Elles revendiquent pour les femmes, le droit au travail, à un revenu décent et à une sécurité sociale à 100 %.



1. La solution est pourtant simple : réduire le temps de travail pour tous et partager les tâches ménagères et familiales entre les femmes et les hommes. Ce sera une revendication des décennies 1970 et 1980.

La sécurité sociale

Dans les années 1960, la discrimination à l'encontre des travailleuses dans l'octroi des allocations sociales est plus forte que celle vécue dans la formation des salaires et les emplois. Les réglementations différencient les montants alloués en fonction du sexe de l'allocataire : une femme ne sera pas considérée comme chef de famille et même quand elle prouve une charge familiale, le barème octroyé est nettement inférieur à son équivalent masculin².

Tableau : Classification des chômeurs et les chômeuses (Arrêté royal du 20 décembre 1963)

Allocations journalières de chômage	1963 Groupe de communes		Allocations 1965
	1 ^{er}	2 ^e	
1. Travailleurs mariés dont l'épouse s'occupe exclusivement des soins du ménage. Travailleurs majeurs vivant avec une personne de sexe féminin s'occupant exclusivement des soins du ménage	127,05	117,60	136,12
2. Travailleurs mariés dont l'épouse ne s'occupe pas exclusivement des soins du ménage. Travailleurs majeurs vivant seuls ou exclusivement avec des enfants pour lesquels ils peuvent prétendre des allocations familiales	115,55	107,10	124,87
3. Travailleurs majeurs n'appartenant pas à une des catégories précédentes	113,40	105,00	121,50
4. Travailleuses majeures : chefs de ménage	102,90	94,50	110,25
5. Travailleuses majeures n'appartenant pas à la catégorie 4 et Travailleuses de 18 à 20 ans inclus	84,50	77,70	90,00
6. Travailleuses de 18 à 20 ans inclus	65,10	60,90	69,75
7. Travailleurs de moins de 18 ans	52,50	48,30	56,25
8. Travailleuses de moins de 18 ans	44,10	39,90	47,25

En 1968, les catégories de chômeurs passent de 8 à 6 niveaux de tarification. Est-ce un effet collatéral de la grève ? Sans doute. La chômeuse, chef de ménage, rejoint la catégorie 2 et touche la même allocation que les chômeurs, marié ou célibataire, sans charge de famille soit 174,56 francs. Seuls les hommes ont accès à la catégorie 1 « chef de ménage » et touchent 189,87 francs. Tant que ce différentiel existera, les femmes syndicalistes revendiqueront inlassablement l'égalité entre les chômeurs et les chômeuses, et prioritairement les chefs de ménage.

Un marché de l'emploi franchement sexiste

Pendant les années 1960, le taux de chômage baisse très fortement pour atteindre le point de quasi plein emploi. Tous les secteurs sont en demande de main-d'œuvre. Malgré ce contexte favorable, l'ONEm constate une réelle difficulté pour les femmes de plus de 30 ans, à être embauchées. Il pointe « la méfiance des employeurs vis-à-vis des femmes mariées lors de l'embauchage, leur licenciement lorsqu'elles se marient dans certaines entreprises et une limite d'âge généralement plus basse que les hommes », mais aussi, la difficulté pour les femmes de gérer les charges familiales, les déplacements, de concilier les horaires de travail avec les besoins des enfants. Le Rapport de 1967 laisse aussi entendre que dans le chef des femmes mariées, le désir de retrouver du travail

2. Nous avons développé longuement les discriminations entre les chômeurs et les chômeuses au sein de l'assurance chômage dans Loriaux, F. (dir), *Le chômeur suspect. Histoire d'une stigmatisation*, Bruxelles, CARHOP-CRISP, 2015, p. 185-196.

est moindre puisque le revenu du ménage, composé du salaire du mari et de son allocation de chômage, augmentera relativement peu si l'intéressée gagne un salaire normal.³ Les stéréotypes contre les chômeuses sont solidement ancrés.

Les emplois accessibles aux femmes sont peu nombreux. Trouver un poste quand on est une femme mariée, mère de famille, âgée de 30 ans, relève de l'exploit ! Malgré ce constat, les formations ouvertes aux femmes chômeuses concernent les métiers de remailleuses, piqueuses, serveuses et sténodactylographes. À partir de 1969, l'offre de formation de l'ONEm s'élargit. Les demandeuses d'emploi sont enfin admises dans des formations professionnelles habituellement réservées aux hommes.⁴ Des tests de capacité sont introduits en amont de la sélection pour augmenter les chances de « placement ». Mais l'ONEm ouvre également des centres de préformation pour femmes peu qualifiées où elles apprennent des rudiments de calcul, d'écriture, un peu de français et des langues, mais aussi à faire le ménage ! C'est une formation occupationnelle, contraignante pour les chômeuses invitées à la suivre et qui renforce le stéréotype de la ménagère ou de la chômeuse profiteuse.



Collection CARHOP.

Il n'y a donc pas que les salaires des femmes et des hommes qui doivent devenir égaux. C'est toute la société qui doit changer son regard sur la travailleuse et intégrer le principe d'égalité dans tous les aspects du travail, de la famille, la formation et l'accès au marché de l'emploi. Après une grève aussi importante que celle des ouvrières de la FN, nous pouvons espérer que cette égalité est en marche. Ce n'est malheureusement pas le cas.

L'arrêté royal n°40 de 1967 est un frein à l'égalité

En 1967, la vieille loi de 1889 réglementant le travail des femmes et des enfants est révisée et devient l'Arrêté royal sur le travail des femmes n°40 du 24 octobre 1967. Cette réforme était inscrite à l'agenda politique mais la grève des ouvrières de la FN a certainement été l'aiguillon pour la mettre à l'ordre du jour. Les femmes parlementaires et syndicalistes obtiennent de séparer la réglementation du travail des enfants, de celle des femmes adultes. C'est une première victoire plus que symbolique. La nouvelle législation doit coordonner et aménager les dispositions antérieures portant notamment sur l'interdiction de certains travaux aux femmes, la réglementation du travail de nuit et la protection de la maternité. Le texte est examiné dans les commissions syndicales féminines et adopté au Conseil national du travail, organe d'avis pour le ministre de l'Emploi et du Travail. Ce dernier le publie sous forme d'un arrêté royal et donne forces légales à ces nouvelles dispositions. Le Parlement est mis hors-jeu. Si ce texte était passé par le circuit du législatif, il aurait été nettement moins contraignant et les articles plus débattus, mais il y a un consensus entre les partenaires sociaux et le gouvernement, pour ne pas laisser ce débat au Parlement, et encore moins, aux femmes juristes, parlementaires, qui appartiennent pour certaines, au Groupement belge de la porte ouverte, mouvement féministe qui s'oppose à toutes réglementations spécifiques pour les femmes, à l'exception de la maternité.

L'arrêté royal n°40 portant sur la nouvelle réglementation du travail des femmes, confirme les conditions particulières à l'emploi des femmes : les quatre premières semaines du congé de maternité sont à la charge de l'employeur, les autres sont payés par la sécurité sociale. Le travail de nuit est interdit à tous les travailleurs mais des dérogations existent. Elles sont quasi impossibles à obtenir pour les postes féminins. Les mesures protectrices sont nombreuses : limite des charges, conditions de travail, matériaux utilisés, etc. avec comme conséquence, outre la discrimination à l'embauche (une jeune femme risque d'être enceinte et donc coûte plus cher qu'un jeune homme⁵), que les femmes restent exclues d'emplois dans l'informatique, l'aéronautique, l'armée, la gendarmerie et la police, le bois et bâtiment. La vieille interdiction du travail des femmes dans le fonds de la mine subsiste⁶, alors que le plan de fermeture des charbonnages (1959-1980) la rend désuète. Ces protections encadrant le travail féminin vont justifier pendant des décennies non seulement leur écartement mais aussi de nombreuses discriminations dans la définition des postes, des salaires, primes, etc.

3. ONEm, *Rapport annuel*, 1967, p. 8

4. ONEm, *Rapport annuel*, 1969, p. 33 et suivante.

5. La sécurité sociale prendra l'entièreté du congé de maternité en charge dans les années 1980.

6. Cela restera un problème pour les femmes ingénieures des mines et de génie civil. Elles devront avoir des dérogations.

Certaines voient dans le nouvel arrêté des avancées positives. Les entreprises ne peuvent plus licencier les femmes du fait de leur mariage ou de leur maternité. Pour d'autres, féministes égalitaristes, la loi impose des contraintes aux employeurs qui seront autant de freins à l'embauche de femmes et à l'égalité.

Autre conséquence immédiate de la grève des ouvrières de la FN, le principe de l'égalité des rémunérations tel qu'il est défini par l'article 119 du Traité de Rome est confirmé, mais sans apporter de précision sur l'interprétation du concept « travail de valeur égale » tandis que l'article 14 de l'arrêté royal ouvre le droit à ester en justice : « Toute travailleuse peut intenter auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe d'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins »⁷. C'est une nouvelle arme pour atteindre l'égalité salariale.

Les victimes d'inégalité salariale oseront-elles s'en servir⁸? Annie Massay, permanente syndicale et responsable de la commission féminine de la FGTB de Liège, plaide pour son utilisation : « On sait que les conventions collectives sont le résultat d'un compromis et d'un rapport de force. Il dépend de la volonté de l'organisation syndicale d'utiliser le recours prévu en recherchant une tactique utile (...) L'efficacité du recours dépendra du nombre de femmes syndiquées qui se prononceront pour obtenir que le syndicat soutienne une action intentée. Les termes mêmes de l'article 119 risquent de rendre l'interprétation difficile. Pourtant, même si une action doit entraîner une interprétation de la Cour européenne, elle aura très utilement créé un mouvement d'opinion »⁹. Les syndicats qui sont à la manœuvre dans la négociation salariale au sein des commissions paritaires ne vont jamais accepter d'utiliser cet outil juridique pour mettre en œuvre l'égalité salariale. Par contre, ils vont marquer leur accord pour dénoncer l'inégalité dans l'assurance chômage et intenter un procès à l'ONEm pour traitement discriminant entre les hommes et les femmes, dans les mêmes conditions d'âge et de situation familiale, avec l'appui de juristes féministes comme Éliane Vogel-Polsky et Marie-Thérèse Cuvelier. C'est l'arrêt Mertens du nom d'une jeune fille de 18 ans, dont le père dépose plainte pour traitement inégal entre l'allocation réservée aux jeunes hommes et aux jeunes filles. L'État belge, condamnée par la Cour européenne, remplacera, en 1971, le principe des allocations forfaitaires par une proportionnelle du salaire perdu, plafonné à un montant maximum en tenant compte de la situation familiale : chef de ménage et isolé.

Il n'est donc pas étonnant que la grève ait suscité autant d'enthousiasme. Elle répond à des attentes tellement diverses. Elle a surtout été l'expression publique et exemplaire du refus des femmes de continuer à accepter leur situation discriminatoire. Si, dans le chef des ouvrières, la grève a été menée pour une augmentation de salaire. Le slogan, *À travail égal, salaire égal*, donne à certains, l'intuition qu'il s'agit bien d'un mouvement de revendications féministes. « Dans les combats de demain, il faudra faire leur place aux travailleuses (...) Le féminisme a quitté les salons poussiéreux, il s'exprime, à présent, à l'usine et dans les organisations syndicales. Cela, les femmes le devront à leurs camarades de la FN »¹⁰.



Collection CARHOP

Les commentateurs de la grève s'opposent, avec beaucoup d'insistance, à cette thèse. Pour eux, il ne s'agit pas d'une grève féministe au sens d'une lutte d'un sexe contre l'autre, mais bien d'un mouvement pour l'amélioration du statut des travailleuses et donc de l'émancipation de la classe ouvrière dans son ensemble¹¹. « Les grévistes de la FN ont, sans doute, fait plus pour la condition de la femme que des milliers de livres et de féministes... Le climat a radicalement changé à l'égard de certaines revendications féminines... Bref la "cause féminine" a fait un bond en avant »¹² commente Bruno Vinikas.

7. *Revue du travail*, mars 1968, p. 201.

8. VOGEL-POLSKY, E., « Le travail des femmes et l'arrêté royal n°40 du 24 octobre 1967 », *Socialisme*, mars 1968, p. 205-216.

9. *L'arrêté royal n°40 sur le travail des femmes*, *Opinions socialistes*, Propos recueillis par Fanny Fuks dans *Socialisme*, mars 1968, p. 222.

10. *Combat*, 15 mai 1966.

11. C'est l'avis de R. GUBBELS, *La grève au féminin*, Bruxelles, Éditions du C.E.R.S.E., 1966, p. 82-83.

12. VINIKAS, B., « Le point sur les premiers résultats de la grève de la FN », dans *Documentation syndicale*, n° 13, 30 avril 1966, p. 5.

Leur définition du féminisme est relativement étroite. Pour nous, s'inscrit dans ce mouvement toute action visant à lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes en fonction de leur sexe. Dans cette perspective, la grève de la FN appartient non seulement à l'histoire des luttes ouvrières, mais devient également une étape dans l'histoire de l'émancipation des femmes. Elle apporte la preuve qu'un mouvement social peut prendre à son compte les revendications pour l'égalité, portées depuis la fin du 19^e siècle par les féministes et que des travailleuses sont capables de se mobiliser pour cette cause.

Les ouvrières de la FN ont le sentiment aigu d'avoir joué un rôle dans cette prise de conscience et elles en tirent, à juste titre, une certaine fierté: « Il fallait bien que quelqu'un commence. C'est nous qui l'avons fait. Maintenant le principe est acquis. Cela fera boule de neige partout en Europe »¹³.

Elles se sont battues pour un principe d'égalité dans la sphère socio-économique même si ce combat doit se prolonger dans les décennies suivantes. Les interlocuteurs sociaux peinent à intégrer cette dimension dans leurs négociations. Le monde politique prendra le relais pour rendre l'égalité entre les hommes et les femmes, possible dans le monde politique avec les quotas, la parité et dans le monde économique, avec l'égalité salariale, l'égalité de traitement¹⁴. Tout cela nous donne un cadre de vie aujourd'hui, qui profite à tous et toutes et qui a des prolongements positifs pour les hommes aussi. Mais l'égalité entre les hommes et les femmes reste toujours un objectif à atteindre car, dans nos systèmes démocratiques, l'universalité des droits humains reste un principe, une ligne d'horizon qui s'éloigne toujours quand on s'en approche.



13. SPITAEELS, G., *L'ouvrière de la Fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins. Recherche effectuée pour la Centrale de la métallurgie de Belgique*, par l'Institut de sociologie de l'ULB, juillet 1966. p.56.

14. Voir à ce propos, le bilan qu'Éliane Vogel-Polski fait de toutes ces approches juridiques de l'égalité, ainsi que des politiques menées pour l'obtention de l'égalité dans É. VOGEL-POLSKI, « Le féminisme légal » dans DEGAVRE, F., (dir.) *Féminisme pluriel*, Bruxelles, Université des femmes, 2008, p.273-284.