

# "Action collective, syndicalisme et genre"

Vendredi 17 novembre 2000

## Responsables

Sabine Fortino, sociologue, Université Paris X-Nanterre, Travail et Mobilités  
et Emmanuèle Reynaud, sociologue, Université Paris X-Nanterre, Travail et Mobilités

## Programme

9h30-12h30

### Hommes et femmes en mouvements

#### Introduction

Sabine Fortino, sociologue, Travail et Mobilités, Paris X-Nanterre

#### Intervenants

-Josette Tratt, sociologue, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard, historienne, GEDISST, Iresco-CNRS, Paris,  
Résultats de leur enquête sur les femmes dans le syndicalisme en France

-Valérie Cohen et Xavier Dunezat, sociologues, GEDISST, Iresco-CNRS, Paris, Résultats de leurs enquêtes sur Agir ensemble contre le chômage et sur le mouvement de chômeurs (1995)

- Ginette Legault, sciences de la gestion, UQAM, Montréal,  
Portrait des porte-parole en négociation collective au Québec : y a-t-il une pratique différenciée selon le sexe ?  
Les résultats d'une enquête.

#### Discutante

Marie-Laure Morin, juriste, LIRHE, Toulouse.

14h-17h30

### L'égalité : un enjeu des négociations collectives ?

#### Introduction

Emmanuèle Reynaud, sociologue, Travail et Mobilités, Paris X-Nanterre.

#### Intervenants

-Adelheid Hege, sociologue, IRES, Paris,  
L'accès des femmes à la représentation professionnelle : l'exemple des secrétaires de CE.

-Beatriz Quintanilla, juriste, Universidad Complutense de Madrid,  
Inégalités professionnelles dans les conventions collectives.

-Fausta Guarriello, juriste, Université de Pescara, Italie,  
Actions pour l'égalité professionnelle.

- Danièle Kergoat, sociologue, GEDISST, Iresco-Cnrs Paris,  
Réflexions sur la dynamique des rapports sociaux de sexe dans l'action collective.

#### Discutante

Annette Jobert, sociologue, Travail et Mobilités, Paris X-Nanterre.

## Présentation de la journée

La féminisation de la population active et les changements intervenus dans les formes et les conditions de l'activité installent la question du genre au coeur de l'action collective. Pourtant ces deux mouvements ne se sont pas accompagnés de modifications aussi profondes dans la représentation, la négociation et les modes d'action collectifs. On pouvait penser que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail mais aussi l'évolution de la structuration des secteurs d'activité (tertiarisation) et donc des conditions et du contenu du travail iraient de pair avec une réorientation des objectifs revendicatifs, des priorités syndicales et des arbitrages syndicaux, peut-être même avec une inflexion des formes de militantisme et de lutte.

Où chercher ces possibles modifications, pour ne pas s'arrêter au nécessaire décompte des adhérent(e)s dans les organisations ni à la recherche d'une augmentation du nombre de femmes aux différents niveaux des organisations représentatives ? Et plus largement :

- Observe-t-on ou non une représentation forte des collectifs de travail féminisés ? un changement des représentant(e)s-mêmes qui pourrait aller jusqu'à un " renouvellement des élites " syndicales et à une évolution de la composition interne des fédérations et confédérations ?
- Action collective et négociation s'appuient sur des dispositifs institutionnels (conventions collectives de branche, commissions paritaires de l'emploi...) qui, à l'origine, ont été modelées par les acteurs collectifs du monde du travail, lesquels étaient essentiellement des hommes. Ces dispositifs sont-ils adaptés au changement enregistré dans la population active et aux nouvelles formes d'emploi ? Là où existent des collectifs féminins, assiste-t-on à la création de nouvelles formes institutionnelles fondées sur des principes différents de ceux qui régissent les collectifs masculins ? En rendraient compte, par exemple, la composition et le mode de fonctionnement de ces institutions.
- Les transformations du travail (travail précaire, réduction du temps de travail, processus de reconnaissance de la qualification professionnelle, mixité et égalité des salaires...) ont-elles favorisé l'apparition de nouvelles questions et/ou la reformulation de questions traditionnellement prises en charge par les organisations de salariés? Ainsi, l'évaluation des propriétés et des effets prévisibles d'une loi ou d'une réglementation pourrait intégrer la différence de genre, l'exemple le plus récent étant la loi sur les 35 heures.
- Les formes de négociation et de conduite des conflits sont-elles ou non différentes suivant que ces négociations sont menées par des hommes ou par des femmes (ou par des comités mixtes ou paritaires) ? La conduite de l'action collective en est-elle ou non également modifiée ? De manière plus générale, on peut se demander comment la prise en compte (ou l'absence de prise en compte) de la dimension du genre influe sur le contenu des négociations, de quelle manière et avec quels effets, que ce soit au sein des organisations historiques (ouvrières et paysannes), dans les formes nouvelles de syndicalisme (SUD, coordinations, Confédération paysanne) ou dans les mouvements sociaux les plus récents (Agir ensemble contre le chômage, mouvements de chômeurs..)
- On peut aussi s'interroger sur la manière dont, au-delà du discours unanime sur la nécessaire égalité professionnelle, les acteurs collectifs élaborent ou non des stratégies pour la mettre en œuvre dans les faits.
- Le recours à la législation et aux institutions juridiques européennes qui, sur les questions de travail et d'emploi des femmes, ont une position et des moyens d'action différents des usages nationaux, (comme le montrent deux exemples contraires, le travail de nuit des femmes et la lutte contre la discrimination) est également à questionner.
- Une meilleure visibilité des conflits " de femmes ", c'est-à-dire émanant de catégories d'actif(ve)s, ou de situations de travail majoritairement féminines, constitue une autre piste de réflexion heuristique. En effet, la réputation de plus faible combativité des femmes, démentie notamment par les conflits récurrents des dernières années chez les personnels hospitaliers, vient peut-être aussi d'une plus faible visibilité de ces mouvements, d'une plus faible diffusion et d'un moindre soutien institutionnel. De la même manière, la durée exceptionnellement longue de certains conflits (comme celui de la direction générale des impôts en 1989 ou celui des infirmières) n'a pas été souvent relevée, peut-être parce qu'elle ne s'accorde pas avec la tendance à la conciliation attribuée aux femmes.