

Annexe 31 : La charte ou la politique en matière de genre

Contenu

| | |
|--|----------|
| 1. Politique du genre dans l'IFSI..... | 3 |
| 1.1 Préalable..... | 3 |
| 1.2 L'IFSI et le genre..... | 4 |
| 2. Comment l'IFSI développe le gendermainstreaming..... | 5 |
| 2.1 À l'intérieur..... | 5 |
| 2.2 A l'extérieur..... | 6 |
| 3. Bibliographie..... | 7 |

1. Politique du genre dans l'IFSI

1.1 Préalable

En 2004, nous écrivions « Le genre renvoie non seulement au sexe de la personne mais également aux attentes sociales et culturelles. [...]. La prise en compte du genre s'inscrit dans une stratégie des droits humains et de justice sociale ». Dix ans après, l'IFSI continue à défendre sa politique de genre en l'élargissant à toutes les personnes sexisées¹ et en l'ancrant dans une approche féministe intersectionnelle, inclusive, antipatriarcale et décoloniale, et, de façon plus universelle, dans la justice de genre.



Au long de ce document, le mot « femmes* » inclut les femmes cis, trans et toute minorité de genre.

En 2007, le parlement belge votait la Loi mettant fin aux inégalités entre hommes et femmes. En 2024, les inégalités sont toujours aussi criantes : différences de salaire pour un même poste, plancher collant pour accéder à des postes de direction. Différentes études démontrent que la lutte pour l'égalité commence dès la naissance. En effet, il y a un traitement différencié entre les bébés au moment où ils pleurent selon qu'ils soient filles ou garçons, les algorithmes qui gouvernent nos vies sont pensés par des hommes pour des hommes, les budgets pour développer le viagra ont été bien supérieurs à ceux dédiés aux recherches de médicaments pour soulager les personnes menstruées des règles douloureuses alors que ce « phénomène » est mensuel. Le chemin à parcourir est long et semé d'embûches souvent invisibles parce que ressenties comme « normales ». L'IFSI reste alerte et participe aux réflexions, indignations et revendications des femmes* tout en respectant les cultures et sociétés où il accompagne des projets.

En 2004, soit 3 ans avant le Parlement, les 3 syndicats belges, FGTB, CSC et CGSLB, signaient la charte syndicale *Gendermainstreaming*² où était affirmé que « il n'y a pas de développement juste s'il n'est pas le même pour tous, femmes et hommes ». 20 ans après, l'IFSI se réjouit de l'actualisation de cette Charte et de la discuter avec ses partenaires. On peut y lire que « Les syndicats jouent un rôle crucial dans le processus d'émancipation sociale des femmes et des hommes. En appliquant l'approche du *gendermainstreaming*, les syndicats confirment leur rôle de moteur du progrès social et de force motrice dans la consultation sociale et la prise de décision politique. [...] Nous renouvelons donc notre engagement autour de la charte *gendermainstreaming* et souhaitons prendre des engagements concrets pour promouvoir davantage l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces efforts conjoints sont essentiels pour garantir le progrès social. [...] Aujourd'hui, 46% des représentant·es au sein des organes d'administration des syndicats belges sont des femmes ».

Les syndicats sont promoteurs de changement, c'est pourquoi l'avancement dans l'égalité des droits est plus mitigé en général en Belgique, surtout si on se réfère à des femmes racisées ou des personnes relevant de minorités de genre. Miranda Ulens, la Secrétaire générale de la FGTB, ajoutait lors de la présentation de la nouvelle charte syndicale *Gendermainstreaming* qu'il « est primordial de continuer à conscientiser sur les inégalités dans le monde du travail ». Dans le cadre des droits humains, la coopération internationale belge fait de « la promotion de l'égalité de genre, de l'empouvoirement et des droits des femmes, une priorité

¹ Ce mot est construit comme « racisé ».

² <https://fgtb.be/publication/charte-gendermainstreaming-nouveaux-engagements>

essentielle ». La FGTB a signé le 3 octobre 2024, avec la CSC et la CGSLB, les « nouveaux engagements et appel des syndicats pour avancer concrètement sur l'égalité femmes-hommes en Belgique³ ».

Le Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD) vise à favoriser une approche du triple nexus (aide humanitaire, coopération au développement et paix) qui place l'égalité des genres au centre de ses préoccupations. Dans ce contexte, nous soulignons l'importance d'une approche inclusive dans la mise en place de la politique et la garantie de cohérence en fonction du développement et de l'égalité des genres. »

Le mouvement syndical dans lequel s'inscrit l'IFSI joue un rôle crucial dans le processus d'émancipation sociale des travailleuses et peut agir en tant que force motrice tant en matière de concertation sociale avec les employeur-ses que dans le mécanisme d'élaboration des décisions politiques aussi bien en Belgique, en Europe que dans nos pays partenaires en Afrique, Amérique latine ou Asie. Lutter contre les discriminations faites aux femmes* dans le milieu du travail, les former, leur ouvrir les portes du monde du travail auquel elles aspirent est un vers des situations à l'emploi, promouvoir les femmes* dans les projets syndicaux est émancipateur et constitue un des maillons pour la lutte contre la pauvreté.

Ainsi, dans un souci d'égalité entre hommes et femmes* et de démocratie, l'IFSI encourage ses partenaires à promouvoir les femmes* à l'intérieur des structures syndicales. De même, il promeut dans ses projets l'empouvoirement des femmes* parce qu'en luttant contre les discriminations à leur égard, un autre combat est mené contre la pauvreté⁴.

« A cet égard, l'intersectionnalité constitue également un concept-clé pour les études de genre. Il a été introduit dans les études de genre pour désigner l'interaction de certains aspects de l'identité (genre, race/origine ethnique, orientation sexuelle, classe, âge, handicap et religion) et leur influence sur l'égalité. Une approche intersectionnelle implique d'examiner comment les différents motifs d'inégalité se mêlent, se renforcent ou, au contraire, s'affaiblissent ou encore produisent une situation, une dynamique ou un contexte totalement nouveau »⁵. L'IFSI s'inscrit pleinement dans cette démarche tout en la couplant à celle des droits humains et à l'agenda du travail décent. C'est une lutte syndicale de ratifier et de faire respecter les conventions de l'OIT relatives plus spécifiquement aux femmes comme la Convention C 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, la C111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, la C189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques et la C190 sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. La ratification de la C190 de 2019 est souvent un des objectifs des projets de l'IFSI dans beaucoup de ses pays partenaires comme en Colombie, Honduras ou Indonésie.

1.2 L'IFSI et le genre

Dans sa note stratégique de 2016, l'IFSI parlait de transversalité du genre et marquait sa volonté de travailler plus étroitement avec le département gendermainstreaming de la FGTB, aujourd'hui, l'IFSI a une personne référente pour ce domaine et qui assiste aux réunions du bureau des femmes de la FGTB.

³ <https://fgtb.be/publication/charte-gendermainstreaming-nouveaux-engagements>

⁴ Caroline Criado Perez démontre dans son livre, *Femmes invisibles*, avec force exemples que, quand les femmes arrivent à certains postes de direction, le développement social augmente : plus de budget alloué pour la santé, la petite enfance, le soin aux malades ou personnes âgées, ... Voir bibliographie.

⁵ Sophia, le Réseau Belge des Études de Genre, est une asbl bilingue subventionnée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. <https://www.sophia.be/sophia/sophia-asbl/etudes-de-genre/>

L'Objectif 2017-2026 de « veiller à l'opérationnalisation de ces priorités politiques via les outils et méthodologies pertinentes dans le cadre des projets menés par l'IFSI et ses partenaires prévoyait un plan d'action et de suivi :

- développer des complémentarités entre l'IFSI et les experts *Gendermainstreaming* et « développement durable et énergie » du service d'études de la FGTB afin de travailler sur la définition spécifique d'indicateurs dans ces matières ;
- faire le même type d'exercice avec le partenaire du Sud, à l'aide de la méthodologie « TUDEP »⁶ développée par le réseau de coopération syndicale de la CSI. ;
- systématiser ces questions dans les débats et les ateliers de monitoring avec le partenaire du Sud ;
- développer des dispositifs méthodologiques afin de rendre ces questions transversales tout au long du cycle de projet et en y portant une attention particulière dans la recherche des données, son traitement et son évaluation. »

L'approche de l'IFSI est toujours double par rapport au genre, en menant d'une part des activités dans les projets qui visent la promotion de l'égalité des femmes* et des hommes et en assurant que la dimension du genre soit intégrée dans l'ensemble des politiques à tous les niveaux.

La première approche vise à lutter contre la discrimination entre hommes et femmes*, à éliminer les inégalités, elle est plus aisée parce qu'elle ne s'attaque pas directement aux structures. Pour l'IFSI, elle est communément incluse dans tous les projets. Elle se retrouve au niveau des résultats ou des activités et certainement dans les indicateurs des résultats. Dans les planifications des projets, l'IFSI insiste toujours sur les données genrées par activité. Connaître le nombre de travailleuses, de déléguées ou dirigeantes syndicales donne une idée du degré d'ouverture d'un syndicat en tenant compte du secteur d'activité du syndicat.

Cependant, l'IFSI s'attèle à la deuxième approche et continue à approfondir sa réflexion. Quelles conclusions tirer des programmes antérieurs par rapport à l'égalité homme-femme ? Comment mener les deux approches de façon complémentaire pour réduire les inégalités qui subsistent entre les hommes et les femmes* et un jour les éliminer tout en respectant les cultures locales ?

2. Comment l'IFSI développe le gendermainstreaming

2.1 À l'intérieur

- L'IFSI a une politique « genre » qui est incluse dans la politique du personnel et qui a été actualisée. Une responsable du genre au sein de l'IFSI suit les actualisations nécessaires en la matière, ainsi que l'actualité du gendermainstreaming syndical au niveau belge et international.
- L'IFSI veut poursuivre sa réflexion sur le genre qu'il a toujours incluse dans tous les autres domaines, considérant que le genre est « transversal ». L'évaluation externe du programme de l'IFSI 2017-2021 a révélé que les projets laissaient une empreinte genrée dans ses différents projets plus importante dans certains pays que dans d'autres. Au Rwanda ou en Indonésie, certaines femmes aujourd'hui osent se présenter aux élections syndicales pour devenir dirigeantes syndicales traversant ainsi une frontière

⁶ Trade Union Development Effectiveness Profile, outil mis au point par le TUDCN (voir plus bas)

générée non écrite. Les méthodologies utilisées dans les activités permettent à ces femmes d'être confortées et aux hommes à les encourager.

- L'évaluation à mi-chemin du programme 2021-2026 se penche sur l'approche du genre dans les programmes avec les régionales africaine et américaine de la Confédération syndicale internationale, plus spécifiquement dans deux pays : le Bénin et le Panama. Les évaluatrices sont sur le terrain au moment d'écrire ce document. Il a été demandé aux évaluatrices de voir s'il y a un changement auprès des femmes avec lesquelles travaille l'équipe du projet et surtout de voir si les indicateurs ou marqueurs de progrès donnaient une bonne image des changements perçus.
- L'IFSI s'inspirera des recommandations de cette évaluation pour enrichir son approche féministe, intersectionnelle et décoloniale dans son prochain programme 2027-2031 pour un programme luttant aussi pour la justice de genre.
- Entretemps, l'IFSI continue à mener la lutte féministe de toujours, des actions et des activités contre le plafond de verre, contre les planchers collants, pour un salaire égal pour un travail de valeur égale, en s'alliant avec celles et ceux qui défendent les droits des personnes LGBTQIA+, les personnes migrantes, les personnes racisées, les personnes porteuses de handicap ou toute personne ou collectif qui seraient discriminé-es.

2.2 A l'extérieur

- L'IFSI s'est engagé à continuer la réflexion sur le gendermainstreaming et son application dans l'IFSI et dans ses programmes de coopération syndicale actuels et futurs : quid des quotas pour assurer la participation des femmes* dans les projets ? Comment travailler en partenariat quand les partenaires pourraient être plus résistant-es à certaines idées par rapport au gendermainstreaming ? L'IFSI attend, à ce sujet, avec intérêt, les recommandations du bureau d'évaluation externe (voir point 2.1)
- Depuis 2022, la responsable du genre au sein de l'IFSI participe aux réunions du bureau fédéral des femmes FGTB, ce qui permet un échange d'informations et de savoirs dans les deux sens. Le Bureau est toujours intéressé des informations sur les luttes féministes et syndicales de nos partenaires africaines, asiatiques ou latino-américaines. L'IFSI participe de l'effort de créer au niveau de ses partenaires, un réseau féministe syndical. Pour ce faire, il y a plusieurs pistes, tels que : favoriser des formations de genre toujours plus spécialisées (une formation collective par langue pourrait être incluse dans un futur programme) et mener une réflexion sur les données sexospécifiques pour mieux lutter contre les inégalités.
- Nous n'avons pu que constater qu'il est difficile d'avancer dans ces données tellement importantes à l'heure de faire des bilans, d'évaluer des résultats. Est-ce seulement un problème dans les syndicats ? Nous savons que certains syndicats sont réticents de publier le nombre de personnes affiliées parce que leur cotisation à leur confédération en dépend. C'est une première barrière à franchir et qui devrait faire partie d'accord lors de la signature d'un projet, en tout cas la volonté de le faire. L'écriture du prochain programme doit refléter le mieux possible l'état réel des syndicats et de la classe travailleuse de chaque pays d'intervention pour connaître les chantiers de développement.
- Recueillir des données genrées va au-delà de juste ajouter des cases « hommes, femmes, X ». Nous avons déjà constaté qu'interpréter des données sexospécifiques d'inscription à un cours de formation syndicale n'est pas suffisant pour rendre compte du chemin parcouru d'une femme syndicaliste pour devenir dirigeante syndicale. L'IFSI se doit de continuer sa réflexion pour donner une place très spéciale à la récolte des données sexospécifiques qui pourrait nous donner une vue plus claire sur le chemin du progrès des travailleurs en général et des travailleuses en particulier. Il faudra s'entourer de personnes spécialisées pour éviter les écueils d'un tel travail.

L'IFSI se nourrit aussi des réflexions des syndicats partenaires pour prendre le pouls à la question du genre dans les pays et syndicats partenaires. La III^e Conférence des femmes de la Confédération syndicale des Amériques (CSA) qui s'est tenue au Honduras du 27 au 29 novembre 2024 a insisté que soit adopté au prochain Congrès de la CSA, en mai 2025, le concept de justice de genre.

Finalement, l'IFSI applique une approche intégrée entre les femmes* et les hommes, tenant compte de toutes les autres discriminations présentes ainsi que de la violence faite aux femmes*.

3. Bibliographie

- **Caroline Criado Perez**, *Femmes Invisibles, Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes*, 2024 (première édition en anglais de 2019), Pocket
- **Mathilde Saliou**, *Technoféminisme : Comment le numérique aggrave les inégalités*, éditions Grasset, 2023
- **Mathilde Saliou**, Technoculture, <http://technoculture.kessel.media/posts>

Autres lectures intéressantes parmi tant d'autres :

- Sous la direction de **Karine Bergès, Florence Binar, Alexandrine Guyard-Nedelec**, *Féminismes du XXI^e siècle : une troisième vague ?*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2017
- **Karina Bidaseca y Vanesa Vasquez Laba**, *Feminismos y Poscolonialidad, Descolonizando el feminismo desde y en América latina*, Ediciones Godot | Colección Crítica, Buenos Aires, 2011
- **Hernando Calvo Ospina**, *Latinas de falda y pantalón*, El Viejo Topo, España, 2015
- **Vladimir Carrillo Rozo**, *Emancipación es nombre de mujer, Se habla en escarlata y escribe con fuego – El caso de Dibett Quintana en la historia de la represión a las mujeres sindicalistas de Colombia*, Kercentral Magazine, España, 2024
- Edición de **Liliana Colanzi**, *La Desobediencia*, Antología de ensayo feminista, Bolivia, 2019
- **Caroline Criado-Perez**, *Do it like a woman... and change the world*, Portobello Books, UK, 2015
- **Dana Frank**, *Bananas, Women transforming the banana unions of Latin America*, US, Haymarket Books, 2005
- **Karin Gebbert, Miriam Lang** Editoras, *¿Cómo se sostiene la vida América latina? Feminismos y re-existencias en tiempos de oscuridad*, Fundación Rosa Luxemburgo, editorial Abya Yala, Quito, 2019
- **Liz Hutchins**, *Why women Will save the planet*, CPI, London 2015
- **María Mercedes Jaramillo, Lucía Ortiz**, *Hijas del Muntu, Biografías críticas de mujeres afrodescendientes de América latina*, Panamericana Editorial, Colombia, 2011
- **Carolina Jiménez Sánchez**, *Las mujeres en los conflictos armados: conflictos, proceso de paz y posconflicto*, Universidad de Málaga, Atenea, Málaga, 2015
- **Paulina Numhauser**, *Mujeres indias y señoras de la coca, Potosí y Cuzco en el siglo XVI*, Catédra, España, 2005
- Avis du Conseil consultatif Genre et Développement en faveur d'une meilleure intégration du genre dans l'approche du triple nexus: https://argo-cgd.be/uploads/adviezen_docs/20241004_Avis_triple_nexus_version_finale.FR_%283%29_.pdf