



Revue internationale
International Webjournal
www.sens-public.org

Et si on se passait des patrons ?

Des grèves aux luttes autogestionnaires en Belgique
(1966-1985)

MARIE-THÉRÈSE COENEN

Résumé: En Belgique, la concertation sociale comme mode de régulation des tensions sociales est, après 1945, institutionnalisée. Le mouvement syndical belge y occupe une position clé. Quel relais est-il pour les revendications des travailleuses ? Les années soixante connaissent à la fois une embellie économique et la mise en œuvre de l'Union économique européenne. A partir de 1973 commencent les années de récession et de fermetures d'entreprises surtout manufacturières, tandis qu'en 1980, la crise s'installe durablement. Répondant à ces trois temps, des Golden sixties aux années 80, trois conflits vont nous servir de modèle pour tenter d'expliquer les luttes menées par les travailleuses dans, avec ou contre le syndicat. Il s'agit de la grève des ouvrières de la Fabrique nationale d'armes de guerre à Herstal, en 1966, de l'expérience autogestionnaire Le Balai Libéré, en 1975 à Ottignies Louvain-La-Neuve et le conflit des 13 femmes de Bekaert-Cockerill, à Fontaine l'Évêque, en 1983. Nous montrons l'articulation entre le mouvement syndical et les grévistes, ainsi que l'interaction ou non de ces luttes avec les mouvements féminins et néo-féministes.

Mots-clés: Syndicalisme – Syndicats – Travailleuses – Grèves – Autogestion – Egalité salariale – Féminisme – Temps de travail – Temps partiel – Belgique – Grève de la F.N. à Herstal

Abstract: In Belgium, social dialogue was institutionalised after 1945 as a means to ease industrial tensions and Belgian unions played a key role in this process. How did they mediate workers' claims? The 1960s were a period of economic boom and the Common Market was being developed. The recession started as of 1973 and manufacturing firms shut down soon after. The economic crisis spread in the 1980s. Three conflicts will illustrate this thirty-year period and help us explain the industrial actions taken by female workers with or against unions. The first was the strike of female workers at the national arms manufacture in Herstal in 1966; the second was the self-managing experience at the Balai Libéré in 1975 in Ottignies-Louvain-La-Neuve and the third occurred when thirteen women working for Bekaert-Cockerill went on strike in Fontaine l'Évêque in 1983. The relationship between the unionist movement and strikers is evidenced as well as the possible interaction between these struggles and feminist or neo-feminist movements.

Les femmes dans l'action militante, syndicale et revendicative de 1945 à nos jours

Sommaire-liens du dossier

Présentation et Sommaire

ANDRÉ ROBERT

Militantes syndicales : une égalité à faire vivre

YANNICK LE QUENTREC

« Le temps des élues ». Temps militant, professionnel et familial chez les élues d'un conseil municipal

MAGALI DELLA SUDDA

Et si on se passait de patrons ? Des grèves aux luttes autogestionnaires en Belgique (1966-1985)

MARIE-THÉRÈSE COENEN

« Ne soyez pas le bras qui retient mais le bras qui soutient ». La place des militantes de l'Union des Femmes Françaises dans les grèves de l'après-guerre

SANDRA FAYOLLE

Les femmes dans les milieux de gauche des Côtes-du-Nord de la Libération à 1968 : prosopographie, réseaux, militances

FRANÇOIS PRIGENT

Une expérience d'organisation syndicale des mères de famille (Bretagne, 1969-1971)

VINCENT PORHEL

Du droit au travail des époux au droit au travail personnel. L'émergence progressive du droit au travail des femmes en lien avec l'émergence de l'individu femme

GENEVIÈVE DERMENJIAN, DOMINIQUE LOISEAU

A different kind of activism: the position of catholic women teachers in their union (Belgium, 1950-1965)

LIES VAN ROMPAEY, MARC DEPAEPE, FRANK SIMON

Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-1982)

PASCALE LE BROUSTER

Quand le militantisme fait le choix des armes : les femmes d'Action directe et les médias

FANNY BUGNON

Émilienne Brunfaut (1908-1986): du syndicalisme au féminisme ?

CATHERINE JACQUES

Et si on se passait des patrons ?

Des grèves aux luttes autogestionnaires en Belgique (1966-1985)

Marie-Thérèse Coenen¹

En 1945, les deux grandes confédérations se reconstruisent suivant les clivages traditionnels en Belgique, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) d'un côté et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) de l'autre, qui rassemble sous sa bannière diverses tendances de gauche – socialiste, communiste, mouvement syndical unifié. L'une et l'autre réaffirment leurs objectifs, leurs valeurs et le programme.² En août 1944, à la veille de la Libération, les partenaires sociaux signent un *Projet d'accord de solidarité sociale*, appelé communément le "Pacte social", qui fonde une véritable sécurité sociale et propose une réforme de l'organisation de l'économie avec un ensemble d'organes de concertation. Cette nouvelle gestion des relations sociales ouvre la voie à une démocratie sociale et économique à laquelle les syndicats adhèrent avec des nuances, en développant une réflexion sur la cogestion et le contrôle ouvrier. La Belgique se caractérise par un taux de syndicalisation très élevé. Dans les années soixante ce taux est de 67%. Le syndicalisme est encore essentiellement ouvrier puisqu'il représente 70% des affiliés, pour 21% d'employés et 9% des travailleurs de la fonction publique.

Au lendemain de la Seconde Guerre, les travailleuses sont un enjeu non négligeable pour une série de raisons que pointe, en 1947, le secrétaire national de la CSC :

« De ce contingent de 420.000 femmes au travail, environ 40.000 sont syndiquées à la C.S.C. et à peu près le même nombre dans d'autres sections syndicales. Un large terrain reste ouvert à la conquête du syndicalisme, et ce terrain est important ; par son étendue : il n'y a pas une région du pays où on ne rencontre du travail féminin ; par sa grande signification dans tout le milieu du travail : le syndicalisme n'a pas encore pénétré la masse des femmes au travail, et cette indifférence dans un secteur si important, brise la lutte syndicale ; l'incorporation

¹ Historienne, [CARHOP](#), Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire (Bruxelles, Belgique).

² Il existe une troisième confédération nationale, la CGSLB, présente essentiellement auprès des enseignants et de la fonction publique. Pour l'histoire du syndicalisme en Belgique, voir Manpuys Joseph, « Le syndicalisme chrétien » dans Gerard Emmanuel, Wynants Paul, *Histoire du mouvement ouvrier chrétien en Belgique*, tome 2, Louvain, Leuven University Press, 1994, p. 151-274 (Kadoc studies 16) et Messiaen Jean-Jacques, Peiren Luc. (dir) *Un siècle de solidarité. 1898-1998. Histoire du syndicat socialiste*, Bruxelles-Gand, FGTB- Labor-IEV-Amsab, 1998.

incomplète de la femme dans toute la vie professionnelle, comprime les salaires féminins et indirectement les salaires masculins ; par sa signification économique pour le pays entier : presque la totalité des entreprises font appel à la main-d'œuvre féminine et certaines reposent sur une majorité ou une équivalence de main-d'œuvre... »³.

En ce qui concerne l'organisation des femmes, les deux confédérations consolident les efforts commencés en juin 1936⁴, avec, pour la FGTB, l'installation d'une nouvelle Commission du travail des femmes. La CSC crée un service syndical des femmes en son sein chargé de la problématique générale de la "femme" dans la société et des questions spécifiques des travailleuses, qui représentent plus ou moins 20% des affiliées de la CSC.⁵ Des commissions régionales des femmes se mettent aussi en place. C'est le cas à Liège pour la FGTB.

Le véritable lieu de négociation des salaires et des conditions de travail sont les centrales professionnelles. Les centrales socialistes de la métallurgie, des services publics, du textile, des employés ont leur commission féminine. Les centrales chrétiennes du métal, du textile, la Centrale des employées, installent également des commissions femmes. Certaines embauchent des permanentes. Des sessions de formations pour militantes et mandatées sont organisées dès les années soixante.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les trois conflits que nous avons choisis pour exemplifier le mode des luttes menées par les travailleuses des Golden sixties à la crise des années 80. Il s'agit de la grève des ouvrières de la Fabrique nationale d'armes de guerre à Herstal, en 1966, de l'expérience autogestionnaire Le Balai Libéré, en 1975 à Ottignies Louvain-La-Neuve et le conflit des 13 femmes de Bekaert-Cockerill, à Fontaine l'Évêque, en 1983. Chacun fera l'objet d'une présentation avec une analyse de l'implication du mouvement syndical et de son interaction ou non, avec les mouvements féminins et féministes.

³ Dereau Louis, *L'activité de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique de 1945 à 1947*, Bruxelles, CSC., 1947, p. 87-88.

⁴ Coenen Marie-Thérèse, *Syndicalisme au féminin*, volume 1 1830-1940, Bruxelles, CARHOP, 2008.

⁵ Pastur Paul, Manpuys Joseph, *In de ban van het getal ledenanalyse van het ACV. 1900-1990*, Leuven, Hoger Instituut voor de Arbeid Kuleuven, 1990, p. 115-117. Nous n'avons pas ces données pour le syndicat socialiste.

1966. Grève des ouvrières de FN, à Herstal⁶

« Nous n'avons même pas le salaire de gamin ». Le 16 février 1966, 3.000 ouvrières de la Fabrique nationale d'armes de guerre à Herstal arrêtent le travail. Elles réclament une augmentation de 5 francs et l'application du principe « A travail égal, salaire égal ». Cette grève de femmes durera douze semaines atteignant ainsi une ampleur exceptionnelle dans les annales ouvrières.

Le Traité de Rome (1957) par son article 119, oblige les six pays membres à appliquer, dans un délai de 5 ans, le principe de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour un même travail. En Belgique, les écarts entre les salaires minimum masculin et féminin tendent à se réduire mais en 1966, l'égalité est loin d'être acquise. La Fabrique nationale des armes relève de la commission paritaire des fabrications métalliques où le rattrapage des salaires féminins, se négocie petit pas par petit pas. Une première convention, portant sur les années 1962 à 1965, réduit l'écart salarial à 85%. Une nouvelle convention est en négociation. Mais la grève suspend la discussion et reporte à plus tard, un accord pour une nouvelle programmation de 1966 à 1968 où l'augmentation proposée était de 50 centimes à 1 franc par heure.

La FN possède sa propre échelle de salaires et dit ne faire aucune distinction entre les hommes et les femmes, mais c'est un leurre. Une centaine de postes – les polisseuses et les graveuses –, sur les 3.500 postes féminins, sont mixtes. Pour les autres, les compétences sont systématiquement sous évaluées. Les "femmes machines" et les gamins sont les seuls à être payés à la production. Ce système de calcul engendre du stress et une pénibilité qui devrait se traduire par une valorisation salariale. Ce n'est pas le cas. Les conditions de travail sont pénibles : elles travaillent dans des grands halls, chacune attelée à une machine, dans l'huile en permanence, dans le bruit. Leur travail est répétitif, « peu exigeant intellectuellement », disent les patrons, mais répondent les ouvrières, « il demande de la dextérité, de la précision d'autant plus qu'il faut veiller à ne pas casser l'outil et à suivre le rythme ». La direction attend la conclusion de l'accord national avant d'ouvrir des négociations interne à l'entreprise. Mais le 16 février 1966, les ouvrières, lasses d'attendre, débrayent.

Depuis le mois de janvier, le malaise était perceptible. Les assemblées syndicales se succèdent dans l'entreprise avec comme seul sujet : où en sont les négociations paritaires nationales ? Le 9 février, les ouvrières organisent un mouvement spontané de protestation.

⁶ Coenen Marie-Thérèse, *La grève des femmes de la FN en 1966. Une première en Europe*, Bruxelles, POLHIS, 1991.

Gubbels Robert, *La grève au féminin*, Bruxelles, Les éditions du C.E.R.S.E., 1966.

Deguelle Camille, « Les grèves féminines de la construction métallique et la revendication pour l'égalité de rémunération » dans *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°325-326, 1966.

Réunies dans le réfectoire, les délégués⁷ leur demandent de reprendre le travail en échange de quoi ils s'engagent à prendre contact avec la direction. Le 16 février, les ouvrières attendent les résultats des pourparlers. Comme la réponse de la direction est négative, elles partent en grève. « Ils ont essayé de nous raisonner. Il n'y avait rien à faire. On est parti en grève.⁸ » Elles font le tour des halls et organisent une manifestation improvisée dans les rues d'Herstal, en chantant une chanson composée la semaine précédente : « Le travail, c'est la santé, mais pour cela il faut être payé ».

Devant leur détermination, les délégués convoquent une assemblée générale pour le lendemain à la maison du peuple d'Herstal. Ce sera le lieu de rassemblement pendant toute la grève. Devant une assemblée de 3000 femmes très décidées, les permanents des centrales chrétiennes et socialistes de la métallurgie, venus à la rescousse, tentent une dernière fois de faire respecter les procédures de conciliation. Les femmes protestent. Finalement, ils s'inclinent : ils soutiendront le conflit. La grève sera menée en front commun syndical. Elle est reconnue comme légitime et sera indemnisée.

A l'usine, quasiment tous les secteurs dépendent du travail des femmes-machines. Dès le début du conflit, mille hommes sont mis au chômage technique, faute de pièces. A la fin de la grève, ce chômage touchera plus de 5000 travailleurs masculins. La direction de la FN rejette toute demande d'augmentation qui dépasserait celles programmées dans l'accord national soit pour l'année 1966, 50 centimes. Les femmes, outrées, ajoutent deux couplets à leur chanson : « La direction a proposé cinquante centimes aux délégués mais nous les femmes, on a refusé. On ne demande pas la charité. Le travail, c'est la santé, pour ça faut être augmenté, les centimes, c'est pas assez pour se faire crever. »

La deuxième semaine de grève commence et les organisations syndicales proposent la constitution d'un comité de grève composé de 29 grévistes connues par les syndicats. Il s'agit clairement d'endiguer les influences extérieures, essentiellement communistes, présentes dans l'usine. Charlotte Hauglustaine (FGTB) sera nommée présidente et Rita Jeusette (CSC) secrétaire. Le comité va gérer et répartir le produit des collectes de solidarité, recevoir les informations détaillées sur le suivi des négociations et in fine, participer à la dernière conciliation. Désormais, les travailleuses qui étaient relativement "indisciplinées", s'organisent et suivent les consignes. La

⁷ La FN est une entreprise de 8.000 travailleurs située dans la région liégeoise. La délégation syndicale est entièrement masculine. Il y a une mandatée au comité de sécurité et d'hygiène mais elle est peu connue des travailleuses.

⁸ Témoignage de Rita Jeusette, ouvrière de la FN et membre du comité de grève. Entretien fait par Marie-Thérèse Coenen, 1990.

grève s'installe dans la durée pour douze longues semaines, ponctuées régulièrement par les assemblées générales.

Les mouvements féminins, comme les Femmes prévoyantes socialistes et les Ligues ouvrières féminines chrétiennes se déclarent solidaires. Elles font campagne pour faire comprendre qui sont ces travailleuses, en quoi leur revendication à l'égalité salariale est légitime. Les mouvements insistent sur le droit à l'égalité entre homme et femme et sur la conception erronée du salaire féminin comme salaire d'appoint. En 1966, l'opinion publique est encore largement portée à juger négativement la femme qui travaille et condamne cette grève des femmes qui entraîne tant de familles dans la misère ! Les motions de solidarité arrivent en grand nombre. La renommée de la grève dépasse les frontières : des Françaises, des Néerlandaises apportent leur témoignage de sympathie et récoltent des fonds. La marche sur Liège organisée le 25 avril 1966 rassemble plus de 5000 personnes.

Pendant ce temps, les négociations reprennent sous l'égide d'un conciliateur social pour aboutir vers le 4 mai à un accord. Il prévoit une augmentation horaire immédiate de 2 francs et ensuite une seconde augmentation de 75 centimes au premier janvier 1967, une clause de réserve excluant toute revendication de hausse des salaires masculins et une annexe visant à lutter contre l'absentéisme féminin. Les travailleuses se prononcent pour la reprise avec 1320 oui, 205 non, 20 bulletins nuls. La grève est finie. Le 10 mai, les grévistes rentrent en cortège dans l'usine en chantant une dernière fois leur chant de lutte. Elles revendiquaient 5 francs d'augmentation de salaire immédiatement. Elles obtiennent la moitié. Elles sont conscientes qu'elles n'ont pas obtenu l'égalité formelle mais elles ont la promesse de la création d'une commission pour l'égalisation des salaires. Rapidement constituée, 8 travailleuses y participent. Cette commission est chargée de valoriser les fonctions féminines et de proposer des correctifs financiers. Quand les ouvrières rentrent dans l'usine, elles retrouvent leurs machines, le bruit, l'huile et les mauvaises conditions sanitaires. Mais les ouvrières ne se laissent plus faire. Elles savent qu'elles sont une force non négligeable. Un deuxième conflit sera nécessaire en 1974 pour changer de manière significative les conditions d'hygiène et de travail, les classifications et les possibilités de promotion des femmes dans l'entreprise.

La grève de la FN est le fait principalement des 3000 travailleuses. Elles ont conscience d'avoir été actrices d'un changement historique. « La lutte que vous avez menée » dira le permanent de la CMB, Robert Lambion, « est un des plus beaux combats du mouvement ouvrier. Pour votre courage qui a forcé l'admiration de tous, pour le jalon que vous avez posé dans l'histoire du mouvement ouvrier et l'émancipation de la femme, nous vous disons, merci, mesdames »⁹.

⁹ *La Wallonie*, 26 avril 1966.

Au delà de la revendication salariale, la grève de la FN oblige le mouvement syndical à repenser la place des travailleuses dans l'action syndicale et la participation des femmes dans les structures. La FGTB adopte, en 1967, la charte *Les droits de la femme au travail*. Les femmes de la CSC proclament, en 1968, *Le statut de la travailleuse*.

L'article 119 du Traité de Rome sert de référence au conflit qui prend ainsi une dimension européenne. Le Parlement européen, dans une réunion extraordinaire de la commission sociale, demande l'évaluation de l'application de l'article 119. En Belgique, l'arrêté royal de 1967 sur le travail des femmes, qui ouvre une possibilité d'action en justice, est publié sans attendre.

La grève des ouvrières de la FN appartient au registre des luttes sociales mais par sa revendication de l'égalité salariale, elle est aussi une étape importante dans l'histoire de l'émancipation des femmes en Belgique. Pour soutenir les grévistes, un Comité « à travail égal, salaire égal », se crée à Bruxelles. Il organise une pétition, une conférence de presse et une manifestation pour dénoncer les discriminations vécues par les femmes dans le travail. Très vite il élargit son champ d'analyse à la formation, aux discriminations dans les carrières professionnelles, dans le poids de la deuxième journée. Il critique de manière plus générale, le monde politique, économique et social pour qui démocratie ne signifie pas nécessairement égalité. Ce groupe, mixte dès l'origine, fonctionnera pendant une vingtaine d'années et est qualifiée par certaines de « premier groupe belge que l'on peut qualifier de féministe », appartenant à la nouvelle vague qui déferle sur la Belgique dans les années septante.¹⁰

Les expériences autogestionnaires

Début des années septante, la crise économique touche de plein fouet la Belgique. Les fermetures d'entreprises se multiplient. Des travailleurs privés brutalement de leur emploi, recourent à des nouvelles formes de luttes. Ils occupent les usines. Pour sauver l'outil, attirer un repreneur ou garder les clients, ils produisent, vendent et suppléent au patronat défaillant. Ces actions remettent en question le principe de propriété et la toute puissance patronale dans la décision économique. Le mouvement puise sa justification dans les débats menés au sein du mouvement ouvrier sur le contrôle ouvrier comme étape vers l'autogestion, sur les mouvements étudiants de mai 68 mais aussi les expériences autogestionnaires yougoslaves. Même si le débat est intense dans les deux organisations syndicales, elles n'auront pas la même stratégie. La FGTB soutient les occupations mais mise plutôt sur les cellules de reconversion, sur l'initiative industrielle publique et la reprise parfois, de l'outil par l'État. C'est en 1971 que la CSC prend

¹⁰ Colin Françoise, De Graef Véronique, « Néo féminisme » dans Courtois Luc, Rosart Françoise, Pirotte Jean, *Femmes des années 80*, Louvain-La-Neuve-Bruxelles, Academia-Crédit Communal, 1989, p. 203

position pour l'autogestion, comme idéal à atteindre. Robert D'Hondt dira lors d'une assemblée en front commun syndical :

« N'est-il pas essentiel de soutenir les actions des travailleurs qui tentent, seuls, de poursuivre l'activité de production de leurs entreprises en déroute ? N'est-il pas essentiel de les aider à défendre leur emploi en sauvant également les outils de production encore valables et indispensables au tissu industriel de leur région ? (...) Là où elles se font, ces expériences doivent recevoir des pouvoirs publics les mêmes avantages que les entreprises dirigées par les patrons. Il importe cependant de retenir de ces expériences qu'elles indiquent qu'existe la perspective de réaliser demain, dans notre société l'autogestion des travailleurs »¹¹.

En 1980, elle crée la *Fondation André Oleffe*¹², pour assurer le suivi de ces initiatives industrielles et la formation des travailleurs à l'autogestion. Dans certaines de ces entreprises, les travailleuses sont majoritaires. Elles s'engagent dans le conflit, pour la sauvegarde de l'outil et de leur emploi. L'expérience d'auto-production de LIP, à Besançon, sert de modèle. Une des premières expériences est la société coopérative *Les Textiles d'Ere*¹³. Le 6 février 1974, la filature Daphica située à Ere (Tournai) est mise sous concordat judiciaire. Vu les nombreuses aides publiques, l'État et les banques parastatales sont les principaux créanciers. L'outil est moderne. Pour honorer les commandes et liquider les stocks, la production se poursuit. Suite à un conflit entre les curateurs et les travailleurs, 36 syndiqué(e)s de la CSC, le 14 octobre 1974 occupent l'entreprise et ce pour 131 jours. L'idée de reprendre l'usine par les travailleurs mûrit. En 1976, les ex-Daphica créent la coopérative *Les Textiles d'Ere*. Ils reprennent l'usine à leur compte (machines et matières premières) et l'État leur cède les bâtiments pour un bail emphytéotique de 99 ans. « Ce qui change », dira Denise Vincent¹⁴, déléguée syndicale, « c'est l'ambiance dans l'entreprise. La peur a disparu. On vit le travail en groupe et on n'est plus des numéros, les uns à côté des autres. Chaque revendication est écoutée et analysée mais tout le monde est placée devant ses

¹¹ Discours de Robert D'Hondt, Secrétaire général de la CSC, Manifestation du Front commun syndical, Namur, 29 mars 1979 dans DEWULF Robert, *Journal d'un militant syndical. Textes choisis de Robert D'Hondt*, Bruxelles, édition Vie ouvrière, 1993, p. 3. Voir aussi Wynants Paul, « Robert D'Hondt (1934-1991). Un syndicaliste novateur dans un monde en crise » dans *Revue d'histoire religieuse du Brabant wallon*, 1995, tome 9, fascicule 3, 3^e trimestre, p. 139-207.

¹² La Fondation André Oleffe est créée en mai 1980, pour soutenir les luttes menées par les travailleurs entre 1974 et 1980, vu la nécessité d'épauler ces expériences. Elle est à la fois active dans l'économie sociale et dans le secteur associatif.

¹³ Bailleux P, *Des travailleurs vivent l'économie sociale. Textiles d'Ere : 15 années de fil à retordre !*, Bruxelles, Vie Ouvrière, 1990.

¹⁴ Denise Vincent, ouvrière à Daphica, est élue déléguée syndicale sur la liste CSC, en 1971. Elle sera secrétaire du comité de gestion de la coopérative jusqu'en 1983 où elle devient présidente jusqu'à sa retraite.

propres responsabilités dans le travail à l'usine ».¹⁵ L'entreprise continuera à produire jusqu'en 2002, date de sa fermeture définitive.

1975. La société coopérative « Le balai libéré »¹⁶

Au départ de l'aventure du Balai libéré, il y a la revendication de meilleures conditions de travail. La société de nettoyage ANIC effectue en sous-traitance, l'entretien des bâtiments de l'Université Catholique de Louvain, sur le site de Louvain-La-Neuve (Ottignies). Un premier conflit éclate en novembre 1974. Les griefs des ouvrières sont nombreux : 78 francs bruts de l'heure alors que le tarif normal est de 102 francs, frais de déplacement non remboursés, amendes régulières et pas de vêtements de travail. Certaines travaillent pendant des mois sans être déclarées. Le patron interdit aux ouvrières de fréquenter les cafétérias de l'université ou d'adresser la parole aux « clients ». A cela s'ajoutent les brimades quotidiennes d'un brigadier particulièrement odieux, les traitant sans aucun respect. Suite à une restriction budgétaire de l'UCL, le directeur de la société décide d'envoyer, sans aucune concertation, une vingtaine de travailleuses sur un chantier à Recogne en Ardenne, à 150 km de là.

Le 25 février 1975, les travailleuses se mettent en grève. Pendant trois semaines, elles réfléchissent, avec l'aide des permanents syndicaux venus leur apporter leur aide, à l'utilité d'avoir un patron pour effectuer un travail qu'elles connaissent mieux que quiconque. Après plusieurs jours de réflexion, elles adressent une lettre de licenciement à leur patron et à leur brigadier exécuté.

« Réunies depuis une semaine dans des groupes de travail et en assemblée générale, les ouvrières de feu votre firme ont constaté ce qui suit : tout d'abord nous constatons après une étude approfondie de notre travail que nous pouvons parfaitement l'organiser entre nous. (...) Ensuite, nous découvrons que votre rôle principal a été de nous acheter notre force de travail à un prix négligeable pour la revendre à un prix d'or à l'UCL (...). Nous sommes au regret de vous signifier votre licenciement sur le champ pour motif grave contre vos ouvrières »¹⁷.

¹⁵ Dans *La cité*, 23 et 24 et 25 décembre 1978.

¹⁶ Fonds d'archives CSC Brabant wallon, dossier « Le Balai libéré », n°62. CSC, *Compte-rendu de la session d'évaluation syndicale des entreprises en auto production*, décembre 1979.

¹⁷ Lettre recommandée à Monsieur Ransonnet, Firme ANIC par les ouvrières de feu ANIC, 27 ouvrières et 3 permanents syndicaux. Cette lettre est publiée dans Cellule Mémoire populaire-Brabant Wallon, *Réalités populaires en Brabant wallon. Documents relatifs à l'histoire des travailleurs de 1830 à 1980*, Nivelles, 1982, tome 2, p. 145-146.

Le 10 mars 1975, elles constituent une assemblée *Le Balai Libéré* avec l'appui actif de la CSC du Brabant wallon, de l'Institut Cardijn¹⁸ qui leur prête 50.000 francs et décrochent le contrat de nettoyage avec l'UCL¹⁹. En juillet 1979, l'association se convertit en coopérative. La plupart des nettoyeuses, les six laveurs et la laveuse de vitres prennent des parts dans la coopérative (3000 francs, 75€). Les 35 ouvrières de 1975 sont devenues 96 en 1980.

Cette coopérative de service fonctionne avec un cahier de charge à respecter. L'investissement en machines et en produits est au départ réduit. Les travailleuses améliorent les conditions de travail, les horaires et les adaptent aux contraintes de la vie. Les salaires sont égaux et alignés aux barèmes du secteur y compris les avantages sociaux. Dans l'entreprise autogérée règne un climat de solidarité entre travailleurs, même si des difficultés tant externes qu'internes existent. Externe : l'université est un client difficile et beaucoup sur le site jouent les petits chefs. Interne, les laveurs de vitre, corps masculin, se sentent parfois en minorité et ce sont souvent les mêmes ouvrières qui s'investissent pour mener le projet à bien.

L'autogestion ne supprime pas les conflits mais oblige à les gérer de manière à ce que tout le monde reste impliqué. L'auto-organisation est à surveiller pour éviter que renaisse la hiérarchie. La dispersion des équipes de travail sur le site favorise les rumeurs. Parfois, la conscience professionnelle n'est pas au rendez-vous. La profession de nettoyeuse se situe en bas de l'échelle sociale et beaucoup la vivent avec un sentiment d'infériorité : « on ne choisit pas d'être nettoyeuse ». ²⁰ Elles sont Belges, Italiennes, Espagnoles, Turques ou Marocaines. Elles s'investissent dans la gestion de la coopérative, les budgets et les plans d'investissement, dans l'animation. Certaines suivent des cours de secourisme.

Le travail autogéré a des répercussions sur toute la vie, même en dehors de l'entreprise. Ouvrière en autogestion, elles assument leur rôle traditionnel à la maison ! Toutes ne le vivent pas de la même façon et ne trouvent pas nécessairement le soutien pour mener cette révolution. Pour beaucoup, « l'autogestion, ce n'est pas de la tarte mais cela vaut le coup » ²¹. L'entreprise fonctionnera avec des hauts et des bas jusqu'en 1988. Le mouvement syndical est, dès le début, partie prenante, aux côtés des travailleuses. La *Fondation André Oleffe* prendra le relais pour accompagner la coopérative jusqu'à sa fin ²².

¹⁸ L'Institut Cardijn est une école supérieure de formation sociale. Issu du mouvement ouvrier chrétien, il est donc très proche des positions de la CSC dans ce dossier. Les étudiants vont soutenir les "femmes du Balai". Les expériences autogestionnaires feront l'objet de travaux de fin d'études.

¹⁹ Verjans Paul, *Luttes syndicales et pouvoirs des travailleurs*, Mémoire, Institut Cardijn, 1977, p. 23-28.

²⁰ *Le Balai Libéré, 5è année d'expérience*, Note ronéotypée, Fédération des syndicats chrétiens du Brabant wallon, Nivelles, [1980], p. 3.

²¹ *La Cité*, 7-8 avril 1979.

A première vue, aucun groupe féministe n'est directement impliqué dans l'expérience du *Balai Libéré*²³ mais *Les cahiers du GRIF*²⁴ consacrent trois numéros au travail des femmes, aux grèves et à la crise, preuve de l'intérêt du mouvement féministe de la deuxième vague pour ces questions. Les Marie Mineur, groupe féministe wallon, organisent des groupes de paroles avec les grévistes, les chômeuses. Les féministes analysent les conditions de travail des travailleuses, les salaires et leur minorisation dans les syndicats. Pour elles, syndicats et États, sont des instruments du patriarcat qui ne prennent pas compte les revendications propres aux femmes. Elles critiquent l'institutionnalisation des relations industrielles et le manque de démocratie criante dans le chef des délégations syndicales qui règlent souvent leurs comptes sur le dos des femmes. Notre troisième cas en est la triste illustration.

1982. La grève des travailleuses de Bekaert-Cockerill contre le temps partiel imposé²⁵

Le 18 août 1982, 275 travailleurs et travailleuses de Bekaert-Cockerill partent en grève pour neuf semaines pour sauver l'emploi et l'outil, à Fontaine l'Évêque (Hainaut). En octobre, la conciliation aboutit à une convention pratiquement imposée sous la menace de fermeture de l'usine. La direction propose trois alternatives : le passage à 36 heures pour tous avec perte de salaire, le licenciement de 13 personnes ou le passage à temps partiel pour les femmes, comme cela s'était déjà fait dans son autre siège à Hemiksem en Flandre. Pour les délégués, la dernière solution est la bonne. La convention prévoit donc que : « toutes les femmes non-chefs de ménage (28) assureront des prestations sous contrat de travail à temps partiel ». Ce texte sera remplacé quelques jours plus tard par une phrase plus neutre : « En ce qui concerne les problèmes d'emploi – à l'encollage et à l'emballage (secteur féminin, NDR) et aux services généraux C et D – et pour éviter des licenciements, des propositions de travail à temps réduit seront formulées ».

²² Un film raconte ces expériences autogestionnaires : Massin Marie-Hélène et Monique Quintart, *Et si on se passait de patron ?* Libération film, 1978.

²³ Ce point mérite d'être approfondi par une enquête auprès des groupes féministes agissant à l'époque, au sein de l'Université catholique de Louvain et/ou auprès des militantes qui ont fait partie de la Cellule égalité des chances, du Conseil d'entreprise de l'UCL.

²⁴ « Les femmes font la fête, font la grève » dans *Cahier du GRIF*, n°5, 31 décembre 1974, « Le travail c'est la santé » dans *Les cahiers du GRIF*, n°11, avril 1976 ; « Leur crise, nos luttes » dans *Les cahiers du GRIF*, n°16, avril 1977.

²⁵ Arcq Etienne, Pichault Camille, L'affaire Bekaert-Cockerill dans *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1037-1038, 27 avril 1984. Travailleuses de Bekaert-Cockerill dans *Chronique féministe*, n°3, mars 1983. Louis Marie-Victoire, Vogel-Polsky Eliane, La mise à nu dans *Les cahiers du Grif*, septembre 1983, n°27, p. 3-78.

L'assemblée des travailleurs accepte cet accord par 120 voix pour, 60 voix contre (dont toutes les femmes) et 40 abstentions.

Seules les femmes sont obligées de réduire leur temps de travail. Elles se renseignent à la Maison des femmes à La Louvière et comprennent qu'il s'agit d'une discrimination interdite par la loi de 1978 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Elles observent que les commandes ne manquent pas dans leur division et que leur passage à temps partiel, permet de sauvegarder des emplois masculins. Elles demandent aux délégués syndicaux de rediscuter la mesure contestée et proposent une alternative, « que le recours au temps partiel soit remplacé par un chômage partiel équitablement réparti entre tous, les postes de travail devant être attribués sans discrimination de sexe ». Le 2 novembre, seules les travailleuses reçoivent un préavis. Elles repartent en grève. La conciliation demandée se tient le 22 novembre mais elles ne sont pas admises à la table de négociation. L'assemblée générale syndicale est convoquée pour le lendemain, 23 novembre. Quand elles arrivent à l'usine, une liste de 13 noms est affichée qui comprend celui de Marguerite Staquet, considérée comme la meneuse. Le temps partiel est supprimé mais 13 femmes sont licenciées. Pour le patronat, l'objectif est atteint. Pour les travailleuses, les délégués syndicaux, face au refus du temps partiel, ont transformé la demande patronale de 13 licenciements (10 hommes et 3 femmes), en suppression de 13 postes féminins. Suite à cet accord, la grève menée par celles qui ne sont pas licenciées, n'est plus soutenue syndicalement. Elles reprennent le travail, le 29 novembre, et constatent que des hommes occupent désormais leurs postes tout en gardant leur ancien salaire, supérieur aux leurs de 30 à 40 francs par heure !

Les travailleuses licenciées continuent leur action au niveau juridique et politique. Le combat des 13 licenciées de Bekaert rencontre un large écho dans l'opinion publique et auprès de toutes les organisations de femmes, féministes ou non. Le 11 janvier 1983, elles sont élues « Femmes de l'année ». Le 11 février 83, le magazine *A suivre* de la RTBF consacre une séquence à *L'affaire Bekaert-Cockerill*. Des femmes et des hommes politiques à différents niveaux de pouvoirs questionnent les ministres responsables. Les femmes de la FGTB interpellent leurs instances. Celles de la CSC lancent une pétition pour le respect de la loi de 1978. Deux travailleuses de Bekaert se rendent à Strasbourg et déposent une pétition au Parlement pour dénoncer leur licenciement abusif où elles rappellent la discrimination vécue à savoir le temps de travail réduit uniquement pour les femmes non-chef de ménage.

Sur le plan juridique, l'action se poursuit. Avec l'aide de la permanente féminine nationale de la FGTB, les 13 de Bekaert portent plainte à l'encontre de la direction de Bekaert-Cockerill à l'inspection des lois sociales. Un procès-verbal pour infraction à l'article 127 de la loi du 4 août 1978 sera dressé mais en septembre 1983, l'auditorat du travail renonce à poursuivre pénalement

l'entreprise. Pressées par leurs commissions féminines respectives, les deux confédérations FGTB et CSC prennent en charge la défense des travailleuses pour licenciement abusif. Les travailleuses licenciées introduisent alors une deuxième citation au tribunal de travail de Charleroi, pour non-respect de la loi sur l'égalité de traitement. Le juge retiendra le licenciement abusif mais non la discrimination. Vu l'occupation de leur poste par des ouvriers qui gardaient un salaire supérieur aux leurs, elles auraient pu déposer plainte pour inégalité salariale mais cette piste ne sera pas explorée.

La solidarité féminine n'est pas un vain mot. Le Comité de liaison des femmes, organe de coordination, créé en 1980 pour s'opposer aux mesures discriminatoires prises par le gouvernement à l'encontre des femmes, organise une conférence de presse le 1^{er} décembre. Le CLF annonce le dépôt d'une plainte contre le gouvernement belge auprès du Commissaire européen, I. Richard, responsable des affaires sociales « pour ne pas avoir veillé au respect de la directive européenne du 9 février 1976 dans le déroulement de la négociation paritaire qu'il a supervisé par la voie d'un conciliateur social ». Mais après demande d'explication et justification du Ministre de l'Emploi et du Travail, la plainte sera déboutée : l'État belge, représenté par son conciliateur social, se défend de peser sur le contenu des négociations entre partenaires sociaux.

Le Comité de liaison des femmes accompagnera tout le processus juridique et préparera les arguments de la défense. Non seulement les travailleuses gardent une certaine méfiance par rapport aux organisations syndicales mais au niveau judiciaire, c'est la première fois que la loi d'août 1978 est évoquée. Les avocats conseils, délégués des syndicats n'ont jamais plaidé d'affaires de ce type et n'ont aucune connaissance des subtilités de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces soutiens "extérieurs" sont mal vécus par les responsables syndicaux régionaux qui dénoncent ces intrusions qui les mettent directement en cause. André Delory, secrétaire de la CCMB de Charleroi, signera, le 17 décembre 1982, dans le journal *Au Travail*, un article intitulé « Ne pas se tromper d'adversaire ! » où il accuse certaines travailleuses d'être manipulées « par des groupuscules qui n'ont vu dans cette affaire que l'occasion d'une belle lutte des principes ». Quant à lui, il refuse d'assumer un « Waterloo social » et a décidé de ne plus soutenir la grève. A la CSC, les relations sont particulièrement tendues entre les responsables régionaux et les représentantes syndicales féminines qu'ils accusent d'ingérence.²⁶

Le conflit des ouvrières de Bekaert est un conflit exemplaire à multiples facettes. Il y a d'abord la pression contre un employeur pour éviter des licenciements et maintenir l'emploi. Ensuite, il s'agit de contrer les délégués qui tentent un accord sur le dos des femmes non chef de ménage avec l'obligation du temps partiel. Ensuite, ils privilégient le licenciement de 13 femmes plutôt que

²⁶ Fonds Service syndical des femmes de la CSC. Papiers Anne-Françoise Theunissen, CARHOP, La Louvière, farde 123.

13 personnes (10 hommes et 3 femmes). Sans la réaction des travailleuses, l'introduction forcée du travail à temps partiel aurait pu faire jurisprudence et s'imposer comme solution à la crise de l'emploi sous prétexte que le salaire des femmes n'est pas essentiel et que cette situation convient bien aux femmes mariées. Un ouvrier de Caterpillar, solidaire de la lutte des femmes, rapporte que des collègues lui disent : « Tu seras tranquille. Ta femme va rester à la maison »²⁷. Ni les ouvriers, ni les délégués ne sont libérés d'un certain machisme. C'est aussi la première fois que le statut "non-chef de ménage" est utilisé dans une convention d'entreprise. Insidieusement, il introduit la notion de "besoin" de travailler en lieu et place au "droit" au travail.

Les travailleuses ont été solidaires de l'ensemble des travailleurs d'abord, de toutes les travailleuses ensuite quand elles ont été confrontées à une mauvaise solution. Pour éviter le licenciement de plusieurs, elles proposent des alternatives qui sont dans l'air du temps : partage du travail entre tous, roulement, réduction collective du temps de travail. La rupture de solidarité vient des hommes qui ont privilégié leur emploi contre celui des femmes, jugés moins importants. La lutte des sexes est-elle plus forte que la solidarité entre travailleurs et travailleuses ? Ce conflit se solde par une demi-victoire au niveau juridique, au niveau moral et symbolique. Elles seront indemnisées (6 mois) mais in fine, treize travailleuses perdent leur emploi.

En guise de conclusion

Les conflits étudiés ont des portées différentes. La grève de la FN est désormais brandie en toutes circonstances comme moment fondateur tant pour le mouvement ouvrier que dans l'histoire des femmes belges voire européennes. Elle se transforme lentement en un conflit symbolique, commémorée à ce titre²⁸. C'est ainsi pour ne donner qu'un exemple, que le 16 février

²⁷ Le Soir, 1er février 1983.

²⁸ La grève a fait l'objet d'études et d'analyses au lendemain de l'événement. Un reportage de l'émission 9 million 9, lui a été consacré. Ensuite, ce fut le silence. La grève restait ancrée dans la mémoire des militantes qui avaient soutenu le mouvement mais sans plus. Pour la Collection Politique et Histoire, dont l'objectif était de publier des ouvrages autour de moments-clés de l'histoire de Belgique, la grève de la FN était incontournable en 1990. Depuis, la grève n'arrête d'être commémorée. Elle a fait l'objet d'un documentaire signé Marie-Anne Thunissen, *Femmes machines*, 1996, Les Films de la Passerelle ; d'une émission de télévision à la RTBF dans la série les années belges, d'une émission de télévision à la VRT dans le cadre des 175 ans de la Belgique. France Culture a consacré une séquence dans la série *La nouvelle fabrique de l'histoire*, 28/12/2005. Charlotte Hauglustaine a reçu le prix Théroigne de Méricourt en 2004 tandis que Rita Jeusette donne son témoignage : « Rita de Fléron (Liège) » dans *Femmes d'Europe. Voix et visages. Travailleuses en milieu rural et industriel en Belgique, France, Luxembourg et Suède*, Cuesmes, Éditions du cerisier, 2002, p. 25-33. Elle est aussi une des 27 témoins qui accompagnent le spectateur ou la spectatrice dans l'exposition « 1957-2007, C'est notre histoire ! 50 ans d'aventure européenne » qui s'est

2006, à l'occasion du quarantième anniversaire de la grève, les Femmes FGTB et le parti socialiste, lancent la journée, Equal Pay Day le 31 mars 2006. La grève de la FN est devenue la référence incontournable des mobilisations contemporaines pour l'égalité salariale.

Les luttes autogestionnaires ont été pour beaucoup un temps de libération. Elles ont permis de penser l'autogestion comme une alternative crédible face à la crise et aux pertes massives d'emploi ouvrier peu qualifié. Les travailleuses sont parties prenantes. Mais au fait de travailler en autogestion vient se surajouter la difficulté de concilier ce qui en temps normal est déjà difficile, travail et vie privé. D'un côté, il faut prendre des responsabilités, participer aux discussions, et de l'autre vivre une relation de couple, qui ne se décline pas nécessairement en partage et égalité entre les conjoints. Beaucoup ne sont pas prêtes à se lancer dans cette grande utopie et à révolutionner leur vie tout entière.

Le conflit de Bekaert-Cockerill dans les années 80, est révélateur de la permanence des vieux réflexes machistes qui considèrent le travail des femmes comme secondaire et le salaire féminin, comme un revenu d'appoint. Les lois sur l'égalité entre les hommes et les femmes ne peuvent pas l'imposer – les écarts salariaux subsistent –, ni empêcher certaines embauches ou trajectoires professionnelles différenciées. Elle peut réduire mais non supprimer l'inégale répartition du pouvoir dans la sphère publique et favoriser un meilleur partage des tâches dans la sphère privé. Derrière un discours « égalitariste », les pratiques silencieuses discriminantes subsistent tant dans le chef des décideurs politiques que des partenaires syndicaux ou patronaux. Ils peinent encore à engager une véritable égalité entre hommes et femmes que ce soit au niveau de la représentation et des mandats, ou, ce qui est plus compliqué encore, dans la mise en œuvre de l'individualisation des droits des femmes. A la fin du 20^e siècle, une travailleuse n'égale pas encore un travailleur.

déroulée à Bruxelles, du 10 novembre 2007 au 28 mars 2008.