CAMARADE !

Par et pour les jeunes syndicalistes



SOMMAIRE

DOSSIER THÉMATIQUE

- 2 S'organiser en non-mixité
- **3** Quelle justice féministe voulons-nous?
- 4 Syndicalisme et féminisme
- 5 Le coût de la virilité Réflexion : Queeriser le féminisme
- 6 Transphobie et travail
- 7 Femmes noires à l'intersection des rapports de domination
- 8 Le travail reproductif

EN RÉGIONALES

9 Femmes pressées, femmes oppressées

SECRÉTARIAT

10 Camp Jeunes FGTB

Le média Camarade! a fait le choix d'employer l'écriture inclusive. Nous pensons que la codification académique de la langue française est un outil de domination et qu'il est nécessaire de continuer à faire évoluer le français dans une optique progressiste face à l'immobilisme instauré par une poignée d'hommes sexistes et conservateurs au sein d'institutions cherchant à figer et réglementer la langue. Nous sommes convaincu-es que le langage peut être vecteur de changement et que l'emploi de l'écriture inclusive peut participer à réduire l'invisibilisation des femmes et à sortir de la binarité en visibilisant les minorités de genre.

Édito Mars 2022

Le comité de Répaction

8 mars, Journée internationale des droits des femmes. Pas « journée de la femme avec promotions sur les fleurs, la lingerie et les pralines » comme elle nous est souvent présentée.

Une seule journée sur 365! Alors que le constat évident est que nous sommes loin de pouvoir prétendre à une effective égalité de genre. Une femme sur trois subira des violences au cours de sa vie. Chez elle, en rue, dans un bar, dans une école, sur son lieu de travail... Pas d'égalité salariale, occupation d'emplois précaires et pénibles. Pas le moindre signe d'un réel congé parental pour que chacun-e puisse prendre sa juste part de responsabilités.

Syndicalement, ce jour de grève n'est paradoxalement pas acquis. Il faut chaque année bien discuter pour l'obtenir, alors que l'égalité est une thématique unanimement reconnue comme indispensable... La moitié de la population ne serait donc encore qu'un « public cible », sans parler des personnes trans* et non-binaires qui doivent encore se battre pour faire entendre leur voix, ou encore des minorités sexuelles elles aussi désavantagées par le système cis-hétéro-patriarcal.

Pour les Jeunes FGTB, il est plus que temps que le combat pour l'égalité soit la principale convergence de lutte syndicale. Nos camarades hommes ont un rôle important à jouer. Pas seulement en rejoignant les combats féministes une fois l'an mais bien en comprenant que combattre le patriarcat, c'est combattre le capitalisme.

Dans ce contexte, toutes les personnes interviewées pour notre journal sont averties que toutes leurs citations sont rendues inclusives à la publication. Par ailleurs, lorsqu'un genre est surreprésenté au sein d'un groupe de personnes et qu'en faire la mention visibilise la nature genrée d'une situation que l'on souhaite dénoncer, nous ferons le choix de ne pas rendre l'énoncé inclusif : dire que « les aide-ménagères exploitées » sont majoritairement des femmes et « les grands patrons » des hommes a un sens militant que nous ne souhaitons pas effacer.

Qui sommes-nous?

Les Jeunes FGTB sont un mouvement progressiste et autonome. Nos membres adhèrent aux idéaux antiautoritaires et aux objectifs de révolution sociale de la FGTB. Nous nous voulons être une force de changement et d'innovation, y compris au sein de la FGTB. Nous souhaitons construire des rapports de force en développant une dynamique participative, avec le contrôle des travailleur euses et des étudiant es.

Les Jeunes FGTB agissent pour un changement radical de société où chacun-e puisse jouir de tous les droits en sa qualité d'être humain, où le partage de toute forme de richesse et l'égalité entre toustes soient effectifs. Iels agissent pour un réel développement durable et universel. En ce sens, nous rejetons les valeurs du capitalisme et du néolibéralisme. Ensemble, nous luttons contre l'exclusion et toute forme de discrimination.

Les Jeunes FGTB poursuivront leurs buts en collaboration avec tout groupe qui a les mêmes objectifs ou la même vision de l'action à mener, tout en gardant leur indépendance. Dans cette perspective, nous nous prononçons sans ambiguïté pour la primauté de l'action interprofessionnelle et universaliste – espace par excellence de la solidarité – et contre tout corporatisme.



S'organiser en non-mixité : entre stratégie et solidarité

Par Alessandra VITULLI // Chargée de communication aux Jeunes FGTB

Les rapports de genre fonctionnent comme de nombreux autres rapports de domination présents dans notre société. Le mécanisme est simple : un des deux groupes exploite l'autre. La domination, notamment des riches sur les pauvres, des hommes sur les femmes, des blanc·hes sur les personnes racisées, favorise certaines catégories de personnes et en laisse d'autres sur le bas-côté : précarisées, invisibilisées, exclues des espaces de parole

et de prises de décisions. Alors pour résister, certain-es se retrouvent volontairement entre elleux : c'est ce qu'on appelle la non-mixité¹.

Plusieurs raisons peuvent motiver cette volonté de nous retrouver entre nous, entre exclu es d'un système oppressif, capitaliste, cis-hétéro-patriarcal, raciste et validiste². Nous tenterons ici de les comprendre à la lumière de l'expérience des personnes sexisées3 et des pratiques militantes de deux collectifs féministes non-mixtes : La Fronde et MALFRAP. Spontanément, les deux collectifs nous expliquent que les espaces nonmixtes permettent aux personnes qui subissent le sexisme de prendre confiance en leurs idées, de ne pas voir leurs initiatives dévalorisées ou récupérées, de libérer la parole sur des sujets souvent tabous, de ne pas craindre les jugements masculins, de se sentir en sécurité et de partager leurs expériences avec des personnes aux vécus similaires afin de se sentir écoutées et comprises.

Mais très vite, au-delà de la création d'un safe space, une autre raison vient justifier la mise en place de ces espaces : la non-mixité est avant tout une méthode employée par tous les groupes opprimés souhaitant s'organiser. Qu'il s'agisse de femmes, de travailleur-euses du sexe, de personnes trans*4 ou racisées, les deux collectifs tiennent à rappeler l'importance de cette multiplication des groupes non-mixtes. Pour MAL-FRAP, « tous ces espaces sont nécessaires pour changer fondamentalement le système patriarcapitaliste colonial. » Mais les oppressions peuvent aussi se croiser, se recouper et différents groupes de personnes peuvent être victimes d'une même oppression ou peuvent s'allier pour combattre un système qui les désavantage de différentes manières. Cette situation conduit La Fronde à questionner son usage de la non-mixité: « On est même amené·es à faire évoluer notre non-mixité. Selon le contexte, l'action menée, le sujet dont on parle, on va inclure certaines personnes qu'on n'inclurait pas dans d'autres situations. La mixité choisie n'est pas aussi carrée que ce que ses détracteurs essayent de laisser penser dans les médias de droite. Au contraire : elle est même fluide. »

Souvent décriée, la non-mixité est en effet encore loin de faire l'unanimité. Et pour cause : quel intérêt les dominants auraient-ils à voir les dominé·es s'organiser sans elleux pour renverser les rapports de pouvoir qui les privilégient? Par ailleurs, force est de constater que les personnes qui s'offusquent de la non-mixité sont souvent celles qui n'ont pas pour habitude de s'intéresser aux questions concernant les personnes minorisées⁵ quand elles y sont invitées. Etonnant donc que ces mêmes personnes puissent être si déçues lorsqu'elles ne reçoivent pas de carton d'invitation. Les espaces non-mixtes n'ont probablement pas fini d'être diabolisés par leurs détracteurs et pourtant, lorsqu'on regarde autour de nous, un constat s'impose : la non-mixité est partout. Enfin, celle des dominants, du moins.

Gouvernements, armées, administrations, juridictions, médias, loisirs... Les boys clubs nous envahissent et cette non-mixité-là nous est imposée. La différence avec les espaces militants? Dans notre cas, au moins, la règle est annoncée. La Fronde nous explique: « Cette non-mixité de fait, non-dite, nous extrait de toutes les prises de décisions. On veut contrebalancer ça. Nous organiser entre nous, ça nous permet d'avoir les armes pour pouvoir nous confronter à cet entre soi des dominants. Eux, ils sont ensemble. Si nous on ne se regroupe pas pour être ensemble face à eux, on perd. »

Cependant, bien que nous nous organisions « face à eux », il nous arrive aussi de lutter à côté d'eux. En effet, personnes sexisées et hommes hétéro-cisgenres⁶ peuvent aussi se rejoindre au sein d'organisations militantes pour faire front commun. Pour MALFRAP, « le féminisme doit être une lutte partagée et commune. Cependant, l'initiative et la direction de cette lutte doivent être aux mains des personnes qui souffrent le plus de l'oppression sexiste. Imposer le sujet du féminisme dans notre organisation syndicale et intégrer les hommes à notre combat, ça permet aussi de réduire la charge de travail portée par notre commission en mixité choisie. »

Le fait que les personnes sexisées puissent se regrouper entre elles tout en militant au sein d'une organisation mixte leur permet aussi d'échapper un instant aux oppressions qu'elles subissent au sein même de leurs milieux militants. Les MALFRAP essayent d'ailleurs d'agir de l'intérieur pour faire évoluer l'organisation syndicale dont elles font partie: « La société entière est traversée par les modèles de genre patriarcaux donc le sexisme ne disparait pas à la porte des lieux militants. Pour rendre notre organisation syndicale moins marquée par la domination masculine, on essaye de mettre des mesures d'action positives en place comme une distribution genrée de la parole pour éviter que les hommes ne monopolisent le débat ou une répartition équitable des tâches perçues comme féminines et moins importantes (les tâches de « care », par exemple) et de celles perçues comme masculines et importantes (comme les prises de parole publiques) ... »

Bien qu'elles puissent s'allier avec des personnes qui ne vivent pas la même oppression qu'elles, les personnes sexisées restent certainement les mieux placées pour savoir quel chemin emprunter pour lutter et quelles revendications porter lorsqu'il est question de sexisme. C'est à elles, et à elles seules, de décider comment lutter pour se libérer. Et pour renverser les rapports de domination qui nous asservissent, nous avons besoin de nous organiser. Les MALFRAP expliquent: « Il est temps de nous réapproprier

DOSSIER THÉMATIQUE

nos luttes. La non-mixité permet d'élaborer des stratégies en partant de nos propres expériences, de découvrir des pans communs de nos oppressions et de réfléchir à comment les combattre. » Pour les personnes qui en font usage, la nonmixité est donc souvent considérée comme un outil militant et politique, alors que ses détracteurs s'évertuent encore à faire croire que nous voudrions en faire une finalité. Aujourd'hui, personne ne s'étonne que les luttes syndicales se construisent sans les patrons. Nous aimerions que la même légitimité soit accordée à notre manière de nous organiser à l'écart du groupe social avantagé par le système en place. Le patriarcat ne tombera pas tout seul : c'est à nous de travailler à imposer l'égalité. Parce que ce ne sont pas les dominants, bien assis sur leurs privilèges, qui viendront nous proposer de partager leur siège.

MALFRAP (Miliant-es Actif-ves et Libres pour un Féminisme Anti-Patriarcat) est la commission féministe en mixité choisie de l'Union Syndicale Etudiante.

La Fronde est un collectif militant anticapitaliste, féministe et révolutionnaire qui s'est créé autour des collages féministes et qui se donne pour but la réappropriation de l'espace public.

- 1 Dans cet article, les termes « non-mixité » et « mixité choisie » seront utilisés de manière interchangeable. La mixité choisie met l'emphase sur l'inclusion de plusieurs catégories de personnes : on choisit qui on inclut (par exemple à la fois les femmes, les personnes non-binaires et les hommes trans*). Mais choisir qui on inclut implique aussi de choisir qui on exclut : il s'agit donc toujours là d'une forme de non-mixité.
- 2 Nous n'aurions aucun mal à allonger la liste.
- 3 Nous parlerons, dans cet article, des personnes « sexisées » pour faire référence à toutes les personnes qui subissent le sexisme. En effet, le terme « femme » ne nous semble pas recouvrir l'ensemble des personnes qui subissent cette oppression. Il nous parait important de mentionner que les hommes trans* et les personnes non-binaires peuvent aussi subir le sexisme. Dans une certaine mesure, nous pourrions même étendre le spectre recouvert par l'adjectif « sexisé-e » aux hommes gays puisque l'homophobie subie par ceux-ci découle du sexisme et de la dévalorisation des caractéristiques socialement associées au féminin.
- 4 L'abréviation « trans » permet d'éviter les terminaisons limitantes pour que toutes les personnes concernées puissent se retrouver dans le terme. L'astérisque met l'emphase sur la pluralité des identités et des vécus des personnes trans* afin qu'elles ne soient pas perçues comme un bloc monolithique.
- 5 Le terme « minorisé » fait référence aux groupes de personnes qui ne représentent pas forcément une minorité numérique mais qui sont socialement construits et traités comme des minorités. C'est, par exemple, le cas des femmes.
- **6** Le terme « cisgenre », par opposition au terme « transgenre », désigne les personnes en accord avec le genre qui leur a été assigné à la naissance. Il est souvent remplacé par l'abréviation « cis ».

DOSSIER THÉMATIQUE

Quelle justice féministe voulons-nous?

Par Lucile DE REILHAN // Militante de l'Union Syndicale Étudiante (USE)

« À l'échelle individuelle, nous

résolvons quotidiennement des

conflits sans recourir au pénal, en

calmant la colère d'un proche, en

demandant à un tiers d'intervenir,

en offrant un verre à une personne

envers qui on a eu des propos

indélicats, etc. Parce que nous les

utilisons quotidiennement, nous

avons rarement conscience

de ces compétences.

À l'échelle collective, nous possé-

dons des millénaires d'expérience

de résolution de conflits en dehors

du système pénal. »

- Gwenola Ricordeau,

Femmes contre la prison.

Depuis quelques mois, une vague de témoignages déferle : agressions sexistes, sexuelles et viols dans les bars, les boîtes... Suite à ce mouvement, des conférences et rassemblements ont lieu au sein de l'ULB. La colère gronde. La cause : l'impunité des agresseurs. Les manifestant·es scandent, entre autres, « Les violeurs au bûcher », « Les violeurs en prison ». Il n'est pas question, et il ne le sera jamais, de blâmer les victimes qui entreprennent des démarches judiciaires qu'elle qu'en soit la raison. Il est nécessaire que les agresseurs et violeurs soient tenus responsables de leurs actes l

Cependant, le système répressif tel que nous le connaissons présente de nombreux défauts : reproduction d'oppressions systémiques, récidives, violences symboliques et psychologiques à l'égard des victimes... Nous nous posons la question : quelle est la pertinence d'institutions judiciaires et carcérales reproductrices d'inégalités sociales ? La justice punitive, actuellement présentée comme l'unique solution, est-elle véritablement porteuse de justice? Ne peut-on pas imaginer d'autres méthodes, potentiellement plus réparatrices et la façon de les mettre en place?

Victimes de viol, **ON VOUS CROIT**

La première étape lorsqu'il y a déclaration d'une agression est de reconnaître qu'une agression a été vécue. La justice, le gouvernement, les médias et mêmes nos propres ami.es ne reconnaissent que très rarement la responsabilité de l'agresseur. Entre domination masculine légitimée et culture du viol culpabilisant les victimes, nous sommes encore loin d'une possibilité de reconnaissance permettant de libérer la parole sur ces actes. C'est ce qui explique la colère qui a émergé des mouvements #balancetonporc, #metoo et #balancetonbar. Sans cette reconnaissance, le processus de reconstruction, de réparation et, éventuellement, de pardon de la personne agressée est plus difficile.

Il est également difficile d'en parler car ces violences, nous les subissons dans nos cercles proches. Pour rappel, 90% des victimes de viols et de tentatives de viols connaissent leur agresseur (enquête de l'INSEE).

Ces faits sont extrêmement répandus par une culture de non-consentement qui, dans un contexte de domination masculine, rend les agressions sexuelles terriblement banales. Toutefois, enfermer une personne qui a commis un viol dans le qualificatif « absolu » de « violeur » en ne l'assignant qu'à ce statut, c'est opérer une réduction simpliste et inefficace.

Il vaudrait mieux parler en termes de situation. Cela nous permettrait de comprendre comment nous en sommes arrivé·es là : comment ces comportements sont banalisés dans des groupes de potes, voire valorisés. Cela permettrait aussi d'espérer une conscientisation de la part de l'agresseur car c'est aussi cela que nous souhaitons : que la personne qui a commis l'acte ne recommence plus jamais. Cela s'est déjà vu, nous savons que c'est possible : le consentement s'apprend.

La prison n'est pas une solution

On pointe souvent l'impunité dont bénéficient les agresseurs. Les réponses proposées sont souvent punitives. Mais notre but est-il de punir et d'exclure tous les agresseurs?

Depuis des décennies de nombreuses féministes, et notamment des afroféministes, dénoncent la prison¹ car celle-ci fonctionne en maintenant des inégalités de classes et de race2.

Derrière les barreaux, nous retrouvons souvent des personnes pauvres, racisées et peu qualifiées. Les actes criminalisés sont souvent ceux qui remettent en cause les injustices et les inégalités socio-économiques comme le vol, le commerce illégal, etc. A contrario les crimes qui ont des impacts sur le plus grand nombre, comme par exemple la fraude fiscale, ne sont presque jamais pénalisés³. Penser que la prison est nécessaire pour combattre le viol revient à limiter la responsabilité à l'échelle individuelle.

Mais quelle société voulons-nous?

Une société qui fonctionne par la peur de la répression ou une société sans domination masculine? Voulons-nous être complices d'un système carcéral désuet qui ne fonctionne pas car il empire la récidive et souvent dénoncé pour ses conditions de détention?

De plus, punir ne signifie pas que l'auteur du crime comprenne pourquoi il est sanctionné et qu'il puisse changer. Punir n'implique pas non plus nécessairement d'apporter à la victime du crime satisfaction, ni l'aide pour se reconstruire. En bref, le fait de punir ou d'exclure les

> violeurs ne répond en rien au problème sociétal qu'est le patriarcat. Mais alors, on fait quoi? Nous pourrions être tenté-es d'exclure les agresseurs de nos milieux mais nous pensons que cette solution ne fera que reporter le problème. Cependant, nous comprenons que l'exclusion puisse représenter une solution temporaire lorsque la discussion est impossible ou pour

écarter un danger.

Il s'agit plutôt d'entendre la souffrance de la victime et d'accompagner la personne qui a agressé dans une réflexion ayant pour but de l'aider à comprendre comment elle s'est retrouvée dans une position dominant·e. L'écoute et le dialogue peuvent occuper une place prépondérante dans ces processus de compréhension et de reconstruction : faire appel à un e médiateur ice ou investir massivement dans des outils de sensibilisation peuvent représenter des pistes à creuser. Nous ne voulons pas dire par là que, grâce à l'éducation, les hommes accepteront de sortir de leur position de dominants. Ce serait nier une réalité sociale dont les hommes tirent bénéfice et profitent sur de nombreux plans. Nous ne pensons cependant pas pour autant que la répression soit une solution.

Une justice transformatrice, c'est à dire qui s'intéresse aux causes profondes et aux résultats globaux, qui cherche à transformer plutôt qu'à taire, est ce vers quoi nous voulons tendre. Et n'oublions pas que c'est en s'organisant collectivement contre les structures (et non les individus) qui produisent et reproduisent ces dominations que nous viendrons à bout de ce système qui exploite sans répit.

Notre féminisme est anti-carcéral, car il est avant tout anti-capitaliste et révolutionnaire.

- Vanneste Charlotte, « Pauvreté, précarité et prison : des liens de proximité inéluctables ? »
- Bien que nous sachions aujourd'hui qu'il n'existe pas de races au sens biologique du terme, nier l'existence de races d'un point de vue sociologique contribue à invisibiliser l'oppression raciste et donc le traitement différentiel infligé aux personnes non-blanches. Nous utilisons donc ce terme au sens sociologique et rappelons que la race est socialement construite par les projections des personnes blanches sur les personnes racisées. C'est ce qu'on appelle le processus de racialisation.
- 3 https://laclac.org/2020/11/06/pourquoi-faut-il-en-finir-avec-les-prisons-brochure/

SYNDICALISME et Féminisme (morceaux choisis)

CHARLOTTE CASIER // Déléguée syndicale CGSP à l'ULB Entretien par Miguel SCHELCK // Animateur Jeunes FGTB Bruxelles et retranscription partielle par Raphaël D'ELIA // Chargé de communication aux Jeunes FGTB

DOSSIER THÉMATIQUE

Quels enjeux pose la féminisation de l'emploi qui a eu lieu ces dernières années ?

La problématique régulièrement mise en avant est l'inégalité salariale en expliquant peu les raisons de celles-ci; c'est plus compliqué que « les méchants patrons qui paient moins les femmes ». Il faut se demander ce qu'est la structure de l'emploi derrière, on remarque que les emplois qui sont mal rémunérés et considérés sont les métiers du soin, du nettoyage, du commerce, etc. C'est souvent des temps partiels, souvent subis et parfois choisis. Et même lorsqu'ils sont choisis, c'est parce que les femmes doivent combiner leur travail salarié avec du travail domestique ou de soin. Pour toutes ces raisons, elles ont des revenus moins élevés ou discontinus, donc plus de risques de tomber dans la pauvreté. Cela a par ailleurs une incidence sur leurs droits sociaux comme la pension ou le chômage.

Il faut donc porter des revendications liées aux allocations pour que les personnes qui ne travaillent pas à temps plein et doivent s'occuper du travail domestique puissent vivre décemment grâce à des allocations. C'est valable pour la pension également : beaucoup de femmes n'ont pas de pension complète à cause des pauses qu'elles ont dû faire dans leurs carrières pour s'occuper du foyer.

Parallèlement, Il est nécessaire de prêter attention aux revendications qu'on porte pour le travail rémunéré en réfléchissant aux incidences sur le travail domestique (et vice versa). Quand on défend des horaires flexibles par exemple, il faut penser aux difficultés que ça met sur la garde des enfants. Plus généralement, il faut défendre une société où on a le temps d'effectuer le travail reproductif parce que celui-ci est central. Pour qu'on ne se retrouve pas avec des journées de travail délirantes qui résultent du cumul du temps de travail salarié et domestique. Une des pistes intéressantes est la réduction collective du temps de travail. Il faut également investir massivement dans les infrastructures collectives et des emplois de qualité qui permettent le soutien au travail reproductif¹: aide aux personnes âgées, suffisamment d'infirmier-ères, crèches, etc.

Par rapport à ces enjeux, quel est le rôle des syndicats?

L'archétype du travailleur est souvent l'homme blanc ouvrier à temps plein travaillant dans une usine mais on a du mal à prendre en compte les emplois plus précaires et plus flexibles comme les coursier-ères, les chômeur-euses, etc. Il faut s'intéresser à la question des femmes déjà pour les défendre en tant que travailleuses mais aussi pour avoir une vision plus large de ce qu'est le travail. C'est d'autant plus nécessaire qu'on est dans une phase de précarisation généralisée et de détricotage progressif du statut de salarié-e temps plein. Plus le syndicalisme va s'intéresser à ces questions, plus il sera inclusif et plus il défendra de personnes. S'intéresser au travail féminin, c'est s'intéresser à la situation de plus de travailleurs et travailleuses.

Par exemple, lorsque je militais à l'Union syndicale étudiante, nous menions une campagne inspirée d'un collectif québécois qui luttait pour la rémunération des stages. Il s'agissait d'une lutte féministe car les étudiantes avaient constaté que les stages non-rémunérés se faisaient surtout dans des secteurs dits féminins. Evidemment toustes les stagiaires ne sont pas des femmes mais cette lutte amène donc des améliorations pour toustes les travailleurs et travailleuses. En adoptant un point de vue féministe ça permet de mieux comprendre la réalité et d'adapter les revendications.

Est-ce que les hommes ont un rôle à jouer dans les luttes féministes et si oui, lequel?

Ça dépend de la vision que l'on a des luttes féministes. Si on voit le patriarcat comme quelque chose d'indépendant du capitalisme et du racisme, il n'y a en effet pas d'intérêt à y inclure des hommes car ils sont les ennemis. Mais si l'on considère que le patriarcat et le capitalisme sont liés, des alliances peuvent se créer. C'est ma vision des choses. Après c'est une chose de le dire et une autre de l'appliquer car à court ou moyen terme il y a parfois des intérêts divergents. Les hommes gardent quand même souvent une position élevée dans l'échelle sociale et peuvent donc

invisibiliser les luttes des femmes. Il faut donc toujours être vigilant-e pour que la parole des femmes soit prépondérante. Malgré ça, les hommes ont, selon moi, un rôle à la fois de soutien et un rôle actif à jouer. Puis il y a des luttes « masculines » à mener d'un point de vue féministe. Notamment le fait que des hommes puissent participer au travail reproductif : revendiquer un congé parental conséquent, par exemple ou encore lutter pour une contraception masculine.

Peux-tu nous expliquer les origines de la grève du 8 mars?

On va d'abord sortir un peu de Belgique. Le mouvement a commencé initialement en Amérique du Sud par rapport aux violences faites aux femmes, avec des revendications qui mêlaient déjà féminisme et anticapitalisme. En 2016, la grève a aussi été portée en Espagne et a été massive avec des millions de femmes en grève. En Belgique, les actions du 8 mars n'étaient jusque-là pas assez ambitieuses par rapport aux enjeux. Avec quelques copines féministes on s'est inspirées des mobilisations à l'international et on s'est donc organisées dans le but de faire aboutir cette grève, nous avons procédé sur base d'AG démocratiques et indépendantes de toute organisation. Progressivement, de plus en plus de groupes locaux ont émergé et le mouvement est très décentralisé aujourd'hui alors qu'il avait commencé à Bruxelles. En 2019 il y a eu une grosse attention médiatique même si on n'a pas bloqué le pays et on a organisé la plus grosse manif' féministe depuis 20 ans. En 2020, on a réitéré la chose avec deux journées de grève car le 8 mars tombait un dimanche : on a donc fait grève dimanche et lundi pour justement visibiliser le travail des femmes effectué en-dehors de l'emploi.

Quel était le rapport avec les syndicats?

Le mouvement s'est structuré de manière indépendante mais n'a jamais fermé la porte à une collaboration avec les syndicats. En effet, les questions du préavis de grève, de la protection juridique et de l'indemnisation se posaient très rapidement. On avait donc une « commission syndicale » qui s'occupait des rapports avec les syndicats. Les rapports étaient d'abord compliqués car le collectif 8 mars était une organisation non-syndicale. Les syndicats ont donc dans un premier temps mal pris cette initiative car ils ne voulaient pas se faire dicter une ligne de conduite par un collectif extérieur. Puis la grève du 8 mars impliquait une grève du travail « non-rémunéré » donc un secteur méconnu pour les syndicats.

Quelques centrales nous ont quand même rapidement suivies telles que la Centrale générale de la FGTB ou la Centrale nationale des employés de la CSC. En 2020, la FGTB a déposé un préavis général de deux jours ce qui est quelque chose de très rare. Je dois dire qu'on était heureuses mais le travail de mobilisation par les syndicats n'était pas énorme. Ces préavis de grève sont le résultat du travail de la commission syndicale du collectif mais aussi du gros travail en interne de la part de délégué·es et de responsables syndicaux·ales.

Aujourd'hui le 8 mars est devenu incontournable et il est inscrit à l'agenda syndical: c'est une victoire.



L'entretien dans son entièreté est à retrouver bientôt dans la série de podcast lancée par les Jeunes FGTB Bruxelles, suivez leur Facebook et Instagram pour vous tenir au courant de la sortie!

f

@jeunesfgtb.bruxelles



@jeunesfgtb.bxl

1 A ce sujet, retrouvez l'article sur le travail reproductif de Mona Malak en page 8.

DOSSIER THÉMATIQUE

Le coût de la virilité

Résumé par Benjamin VANDEVANDEL // Déтаснé pépagogique aux Jeunes FGTB

Un peu plus de 95 milliards annuels en France. Le chiffre est conséquent; il représente plus d'un tiers des recettes nettes de l'Etat. L'autrice arrive à ce résultat par l'addition des coûts directs (services de police, tribunaux, incarcération, ...) et indirects (soins aux victimes, dépressions, suicides,...) de la violence en France. Or, 96% des personnes incarcérées chez nos voisines sont des hommes. Le taux d'incarcération des femmes le plus élevé au monde s'observe à Hong Kong, où il est de 20%. Il n'y a pas, en France, une seule infraction à la loi pour laquelle les hommes ne sont pas majoritairement désignés comme auteurs.

En cette période préélectorale française, nombre de candidat-es s'expriment sur l'insécurité. Certains¹, à l'instar de Zemmour, défendent une rhétorique de responsabilisation des « racailles », des « étrangers »,... tout en promouvant à longueur d'année un discours au mieux paternaliste et au pire viriliste. Ils défendent un modèle de société dans lequel l'individualisme prime sur la collectivité, employant un langage « guerrier » pour parler de la gestion de l'état. Il faut être fort, responsable et bien sûr... viril!

Aucun de ces candidats ne se penche pourtant sur la pertinence de cette question: pourquoi, toutes catégories socioéconomiques et culturelles confondues, les hommes sont-ils massivement auteurs des actes délictueux que nous subissons dans nos sociétés ? Aucun ne se risque à remettre en cause les méthodes d'acculturation² conscientes comme inconscientes qui, dès notre plus jeune âge, forment les hommes à la violence et les femmes à l'empathie. Aucun ne pointe que l'espace public français est, pour près de 75%, aménagé pour des activités traditionnellement associées aux hommes et donc excluant et insécurisant pour les femmes.

Oser se poser la question du mythe de la virilité et de ses conséquences sur nos sociétés est pourtant bénéfique pour toustes. On connait le coût humain inacceptable que subissent les femmes et minorités, mais les hommes en sont également victimes: ils se suicident 3 à 4 fois plus que les femmes, leur taux de mortalité prématurée évitable³ est 3,3 fois plus élevé et ils représentent de 77 à 84% des décès dus au tabagisme et à l'alcool.

Lucile Peytavin démonte les « preuves scientifiques » qui feraient des garçons des êtres violents par nature, dénonce les mécanismes éducatifs, familiaux, pédagogiques, culturels, professionnels ou encore ludiques qui conditionnent nos comportements genrés. Déconstruire la virilité est une nécessité urgente, humaine comme environnementale. Nous sommes toustes les victimes directes de ce modèle. Les femmes en tête bien sûr, mais toustes concerné-es. Peytavin dresse le constat que si tous les hommes ne sont pas violents, l'immense majorité des auteur-rices de violences sont des hommes. Cette lecture invite à une réelle réflexion et à un changement radical de société au bénéfice de toustes: pourquoi ne pas toustes nous comporter comme les femmes?



1 L'utilisation du masculin est ici volontaire.

- 2 Pour le sujet qui nous occupe, on peut parler ici d'une assimilation massive du modèle viril dominant par le plus grand nombre.
- **3** Décès dû à un comportement à risque, ici avant 65 ans.

DOSSIER THÉMATIQUE

Réflexion: queeriser le féminisme

Par Alessandra VITULLI // Chargée de communication aux Jeunes FGTB

Queer, qu'est-ce que ça veut dire?

Le terme queer, qui signifie « bizarre » ou « tordu », était employé comme une insulte homophobe jusqu'à ce que l'expression fasse l'objet d'une réappropriation par les gays et les lesbiennes et devienne une démonstration de fierté. Il sera ensuite mobilisé par le milieu académique pour développer un nouveau champ d'études – la théorie queer – et constituera début des années 90 le socle d'un nouveau mouvement militant ayant pour fondement la critique des normes dominantes.

Cependant, ce mouvement s'étant constitué comme une révolte contre les « étiquettes », il est important de garder une certaine distance par rapport à la « définition » du queer ainsi qu'une certaine souplesse dans la manière de le penser afin d'éviter de lui dessiner des contours trop hermétiques. Inutile donc de chercher à le définir : cette discipline refuse d'être disciplinée.

Bicatégorisation et ordre social

Le féminisme matérialiste propose une lecture intéressante de notre société permettant de comprendre la principale critique formulée par le mouvement queer à l'encontre de notre système social. Nous pouvons partir de la pensée de Monique Wittig qui propose de voir l'hétérosexualité comme un régime politique fondé sur l'esclavagisation des femmes.

Pour elle, les catégories « femme » et « homme » sont politiques et non naturelles. Elles sont produites par une société hétérosexuelle au sein de laquelle les hommes s'approprient le travail des femmes ainsi que leur personne physique. Ces catégories n'ont de sens qu'en se constituant l'une par rapport à l'autre dans le système hétérosexuel. En ce sens, Wittig estime que les lesbiennes et les homosexuels rompent avec ce système. Elle propose de voir la sexualité comme quelque chose de politique et non comme quelque chose de privé et intime. Ce régime politique – qu'elle appelle la « pensée straight » – est fait de discours qui nous oppriment en prenant pour acquis l'hétérosexualité comme fondement de notre société, la « pensée straight » ne pouvant concevoir une culture, une société où l'hétérosexualité n'ordonnerait pas tout.

Cette bicatégorisation de genre permet donc de maintenir, au sein de la société, un ordre social genré grâce à la division et la hiérarchisation des individus à l'aide de ces deux catégories de sexe. Pourtant, les personnes intersexes nous prouvent que la binarité des catégories de sexe ne repose sur aucun fondement biologique et n'a rien de « naturel ». Mais cette bicatégorisation est bien en place et implique des règles et des codes à respecter : être né « mâle » et avoir été assigné « garçon » à la naissance implique d'être un homme, d'être masculin, d'avoir une sexualité avec des femmes uniquement et inversement pour les personnes nées « femelles ». Les situations dérogeant à cette règle sont socialement perçues comme déviantes.

Mouvement queer : de la critique à la résistance

Le mouvement queer conçoit l'identité comme un instrument politique qui peut être mobilisé pour déconstruire les identités masculine et féminine et, par conséquent, homosexuelle et hétérosexuelle. Il prend la forme d'une résistance et travaille à la subversion d'un système dominant fondé sur ce dimorphisme (mâle/femelle, homme/femme, masculin/féminin, homo/hétéro). Le mouvement queer préfère donc remettre en cause le groupe des dominants plutôt que de l'intégrer. Il s'oppose à la revendication du droit d'un groupe d'individus considérés comme « naturellement différents » à une assimilation totale au sein du groupe des dominants. Être « assimilé-es », c'est se fondre dans la masse et disparaître. Le mouvement queer ne veut ni imiter ni intégrer les normes domi-

nantes mais les pulvériser. Il repose sur un affranchissement par rapport aux normes et au normal; il combat le régime qui construit des « normaux·ales » et des « anormaux·ales ». Il ne le fait pas en réclamant la normalisation de tous les individus mais en revendiquant son anormalité. La multiplicité des « anormaux·ales » est une puissance que notre société veut réguler et contrôler (un des meilleurs exemples en est la « rectification » des corps des personnes intersexes dès la naissance). Face à cette réalité : la résistance queer s'organise.

Comment queeriser Le Féminisme?

Et maintenant, que fait-on de ça? Comment injecter ces considérations dans nos pratiques militantes et, plus globalement, dans le féminisme? Tenir compte du modèle social dans lequel nous vivons et partir de ce modèle pour dresser des constats relatifs à la domination du groupe social des hommes sur celui des femmes est essentiel. La prise en considération de la catégorie de sexe/genre est donc toujours utile pour combattre le patriarcat puisque celui-ci fonctionne sur base de ces catégories. Queeriser le féminisme n'implique pas de nier ce fonctionnement social mais de le dénoncer, de soutenir que ces catégories n'ont aucune naturalité ni aucune légitimité si ce n'est la domination des dominants sur les dominées. Il ne s'agit ensuite plus que de résister à ce modèle, de le subvertir, de lui désobéir et de le court-circuiter.

Références

Meg-John Barker, Julia Scheele. Queer. A graphic history.

Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait, Anne Revillard. Introduction aux études sur le genre.

Elsa Dorlin. Sexe, genre et sexualités.

Cynthia Kraus. La bicatégorisation par « sexe » à l'épreuve de la science : Le cas des recherches en biologie sur la détermination du sexe chez les Humains.

Paul Preciado. Multitudes queer : Notes pour une politique des « anormaux ».

Eve Kosofsky Sedgwick. Epistémologie du placard.

Monique Wittig. La pensée straight.

Transphoble et travail: Lutter pour exister

Par Alessandra VITULLI // Chargée de communication aux Jeunes FGTB

Entre simples maladresses et propos ouvertement discriminants, les personnes trans* luttent encore pour pouvoir travailler dans des conditions acceptables et pour la reconnaissance de leurs identités sur leur lieu de travail comme partout ailleurs. Trois hommes trans*¹ ont accepté de relater leurs expériences professionnelles pour mettre en lumière les manifestations d'une transphobie systémique et banalisée.

« Quand je me suis présenté à la directrice, j'ai sorti ma carte d'identité. Mon prénom et mon genre n'étaient pas à jour. J'ai demandé à être genré correctement sur mon contrat de travail. Elle m'a dit "tu n'existes pas donc je ne peux pas t'inventer" ». Cette expérience, c'est celle de Mellin. Elle est représentative de ce que vivent bon nombre de personnes trans* sur leur lieu de travail. Elle est également symptomatique d'une société dysfonctionnelle où les personnes trans* doivent lutter pour pouvoir exister. La simple reconnaissance du genre et du prénom des travailleur euses trans* pose encore problème et certain-es employeur-euses refusent purement et simplement d'utiliser les bons prénoms et pronoms pour s'adresser à elleux*.

Ce genre de situation a généralement lieu quand les papiers d'identité ne sont pas « à jour », c'est-à-dire quand le prénom mentionné sur les papiers n'est plus utilisé et que le marqueur de genre n'a pas été changé. Mais pour pouvoir effectuer ces modifications, les personnes trans* sont également confrontées à de multiples obstacles : « Toutes les démarches administratives sont très longues et compliquées. Et puis, se retrouver confronté-e à l'administration, c'est un peu comme la loterie : tu ne sais jamais si tu auras la chance de tomber sur une personne bienveillante. Mais si tu ne passes pas par ces démarches-là, tu risques de

te retrouver confronté·e à des problèmes administratifs au travail, à du mégenrage²... et ça veut dire tout réexpliquer à chaque fois. », nous explique Mellin.

Pour Alex, rendre les procédures administratives de changement de prénom et de mention de genre plus accessibles et plus rapides permettrait aussi de limiter les discriminations à l'embauche, puisque les papiers d'identité des personnes trans* peuvent les « trahir » lors d'une recherche d'emploi. Maxence nous explique que « pour éviter tout malentendu, certaines personnes le disent directement.

DOSSIER THÉMATIQUE

C'est une stratégie. » C'est d'ailleurs ce type de stratégie que Mellin a décidé de mettre en place: « En général, j'écris "sensibilité aux questions LGBT+" sur mon CV pour laisser un indice. Quand les employeur-euses voient ça, iels se disent soit que je suis gay, soit qu'il y a autre chose. C'est déjà un premier filtre. »

A contrario, la stratégie choisie par d'autres peut être de passer inaperçu·e, comme Alex : « Dès qu'il est clair qu'un·e travailleur·euse est trans*, ce sont toutes les discriminations classiques qui font surface : discrimination à l'embauche, commentaires déplacés de la part des collègues, mégenrage... Donc j'ai décidé d'être stealth³ sur mon lieu de travail et de cacher ma transidentité. » Mais cette technique n'est pas accessible à toustes. En effet, pour que le·la travailleur·euse ne se fasse pas repérer, il faut qu'iel puisse « passer » pour cisgenre⁴, comme le fait remarquer Maxence : « Si tu as un bon passing et que

- L'abréviation « trans » permet d'éviter les terminaisons limitantes pour que toutes les personnes concernées puissent se retrouver dans le terme. L'astérisque met l'emphase sur la pluralité des identités et des vécus des personnes trans* afin qu'elles ne soient pas perçues comme un bloc monolithique.
- Mégenrer une personne, c'est la désigner par un genre qui ne correspond pas à son identité, par exemple en utilisant le mauvais pronom. Le mégenrage peut être volontaire ou involontaire.
- Le terme stealth (« furtif » ou « discrétion » en anglais) est utilisé pour parler des personnes trans* qui décident de ne pas « révéler » leur transidentité et de se fondre dans la masse cisgenre.
- 4 Le terme « cisgenre », par opposition au terme « transgenre », désigne les personnes en accord avec le genre qui leur a été assigné à la naissance. Il est souvent remplacé par l'abréviation « cis ». On parle de passing pour faire référence à la capacité qu'ont certaines personnes trans* à être socialement identifiées comme cisgenres grâce à certaines caractéristiques physiques et/ou à l'adoption de certains codes et comportements.

tes collègues ne savent pas que tu es trans*, tu ne vivras pas la même situation que quelqu'un qui entame une transition alors qu'iel est déjà en fonction. »

Parmi les discriminations qui peuvent être subies sur le lieu de travail, celle citée le plus fréquemment par les personnes interrogées est probablement le mégenrage, comme nous l'explique Alex: « Dans mon ancien emploi, la responsable des ressources humaines a toujours refusé de me genrer correctement, même après modification du marqueur de genre sur mes papiers d'identité. Des collègues m'ont mégenré devant des clients en pleine conférence, d'autres ont fait des blagues sur ma transidentité. »

S'il est essentiel de respecter le pronom choisi par le-la travailleur-euse, il est également extrêmement important de garder l'information de sa transidentité confidentielle. Pourtant, outer⁵ un-e collègue trans* par simple maladresse est très vite arrivé. Mais révéler ce qui pour certain-es semble peut-être représenter un détail peut mettre la personne concernée très mal à l'aise, voire en danger. Alex nous en parle: « Pour moi qui ai un passing, le plus gros risque est l'outing. Mon boss sait que je suis trans* et m'a déjà outé devant des collègues. J'ai dû lui expliquer que ma vie privée ne regardait que moi et qu'il n'avait pas à en parler à ma place. »

Les personnes trans* peuvent préférer passer inaperçues pour ne pas risquer de faire face à de la transphobie ou de se mettre en danger. Il arrive que des employeur-euses ne tolèrent la transidentité que dans une certaine mesure : il faudrait rester discrèt-e et ne pas faire de vagues. C'est l'expérience qu'a vécu Mellin. Educateur, il a l'habitude des questions des enfants concernant son genre. Il se contente généralement de simplement leur confirmer qu'il est bien un

homme. Mais la directrice de l'établissement dans lequel il travaillait ne l'entendait pas de cette oreille : « Elle m'a dit que les familles des enfants n'étaient peut-être pas à l'aise avec ça. » Mellin lui a alors affirmé que, lors de ses précédentes expériences, cette situation n'avait jamais posé problème. Mais la directrice s'est montrée insistante sur cette question. « Je lui ai expliqué que la façon dont elle m'avait parlé n'était pas correcte. Elle ne s'est pas excusée. J'ai été licencié peu de temps après pour "restructuration interne". Je n'ai pas eu plus d'explications sur les raisons de mon licenciement. »

Les limites entre transphobie et maladresse peuvent parfois être floues. Cependant, il est important de noter qu'il ne faut pas forcément vouloir discriminer pour poser un acte discriminant. Ces maladresses aux conséquences bien réelles et à la portée discriminante ont toutes pour origine un manque cruel d'information. Pour les éviter et contribuer à l'inclusion et à la reconnaissance des travailleur·euses trans*, toutes les personnes interrogées s'accordent donc sur un point : la formation est essentielle. Malheureusement, les seules personnes conscientes de cette réalité sont souvent les travailleur-euses trans* elleux-mêmes qui, à défaut d'une prise en charge de ces questions par l'employeur euse, prennent parfois l'initiative de porter elleux-même cette responsabilité. C'est pour cette raison que Maxence et Mellin ont mis en place une formation à destination de leurs collègues. Cependant, tous deux soulignent que cette tâche ne devrait pas incomber aux personnes concernées travaillant elles-mêmes dans la structure, le poids de la pédagogie représentant une charge supplémentaire pour les per-

sonnes qui subissent déjà les discriminations. Par ailleurs, la formation ne devrait pas être envisagée de manière à « réparer » des actes discriminants mais plutôt à les prévenir.

Maxence ajoute qu'à côté de cela, les personnes trans* mériteraient d'être elles-mêmes mieux informées concernant leurs droits : « Si les personnes concernées ne sont pas au courant, les entreprises peuvent faire ce qu'elles veulent. On pourrait imaginer que les syndicats prennent ces questions en charge et fassent en sorte de leur donner les armes pour qu'elles puissent se défendre face à leur employeur-euse. »

Tous ces facteurs contribuent à tenir les personnes trans* éloignées de l'emploi et donc à les précariser. Bon nombre d'entre elleux peinent à trouver de l'emploi et/ou se tournent vers des formes de travail peu sécurisées et peu rémunératrices. Certain es préfèrent travailler de manière indépendante pour éviter de faire face à la discrimination d'employeur euses ou de collègues, d'autres se tournent vers le travail associatif et beaucoup fournissent un travail militant considérable bien que non-rémunéré. Par ailleurs, les discriminations qui peuvent avoir été subies au préalable dans l'enseignement contribuent parfois à l'arrêt d'études qui, si elles avaient été menées à bien, auraient pu assurer l'accès à des positions moins précaires. Pour éviter ces réactions en chaîne, c'est tout un système qui doit être amené à évoluer et cela ne peut fondamentalement se faire sans la prise en compte de la réalité des personnes concernées. Il est donc essentiel que ces dernières puissent faire entendre leur voix. Comme l'évoque Maxence : « C'est en partant du terrain qu'on peut produire des changements structurels pour améliorer la condition des travailleur euses trans*. »

 « Outer » une personne trans* signifie révéler sa transidentité sans son accord.

DOSSIER THÉMATIQUE

Femmes noires à l'intersection pes rapports de domination

Par Alessandra VITULLI // Chargée de communication aux Jeunes FGTB

Kimberlé Crenshaw est une juriste afro-américaine qui nous a démontré, fin des années 80, comment les conceptions dominantes de la discrimination nous conditionnent à l'envisager comme n'étant le fait que d'un seul élément de l'identité. Elle prend l'exemple du genre et de la race et explique que nous avons tendance à les envisager comme des catégories d'analyse et d'expérience mutuellement exclusives. Cette tendance est perpétuée par les politiques antidiscriminatoires et invisibilise les expériences des femmes noires.

Crenshaw a étudié la manière dont le système judiciaire américain traitait les plaintes de femmes noires. Elle s'est notamment penchée sur l'histoire d'Emma DeGraffenreid, une afro-américaine ayant déposé plainte pour discrimination à l'embauche après avoir reçu une réponse négative de l'usine de construction automobile General Motors à l'issue d'un processus de recrutement. La plainte d'Emma DeGraffenreid a été rejetée par le juge avec pour justification que l'employeur embauchait des personnes noires et également des femmes. La cour a donc considéré que la plainte ne pouvait ni se justifier par une discrimination sexiste, ni par une discrimination raciale. Ce que le juge n'a pas pris en compte, c'est que tous les Afro-américains embauchés étaient des hommes et que toutes les femmes embauchées étaient blanches. Les hommes noirs étaient alors assignés à des postes d'ouvriers et les femmes blanches étaient en charge de tâches administratives.

Le système judiciaire était incapable de voir que deux types de discriminations s'entrecoupaient et donc de comprendre et de reconnaitre le préjudice subi par les femmes noires. La cour a même considéré qu'autoriser Emma DeGraffenreid à rassembler ces deux facteurs de discrimination lui accorderait un traitement « préférentiel ». Mais ni les hommes noirs ni les femmes blanches n'avaient besoin de mobiliser ces deux facteurs à la fois pour faire part de leur expérience de la discrimination.



©Mohamed Badarne

Plutôt que d'élargir le cadre juridique pour inclure les femmes noires, la cour a préféré rejeter l'affaire. Les Afro-américaines subissaient déià une exclusion en étant empêchées de travailler dans cette entreprise; le système judiciaire venait maintenant doubler cette exclusion en les empêchant de s'en plaindre. Et il n'existait pas, à l'époque, de mot pour nommer ce problème. Nous savons que ne pas nommer un problème, nous empêche de l'identifier. Nous savons aussi que lorsqu'on ne peut pas identifier un problème, on ne peut pas le résoudre.

Kimberlé Crenshaw a alors théorisé le concept d'intersectionnalité comme un prisme à travers lequel décrypter les expériences des femmes noires se trouvant à l'intersection du racisme et du sexisme.

Le travail reproductif

« N'importe quelle revendication

syndicale peut être réfléchie sous

le prisme du travail reproductif,

comme le congé parental ou

la réduction collective du

temps de travail. »

DOSSIER THÉMATIQUE

Entretien avec Mona MALAK // Militante Jeunes FGTB Propos recueillis par Raphaël D'ELIA // Chargé de communication aux Jeunes FGTB

Qu'est-ce que le travail reproductif?

Le travail reproductif, ou travail de reproduction, est le travail qui permet d'assurer la survie et la reproduction de la force de travail (les travailleur-euses) dite productive (salariée/à l'emploi). Le travail reproductif peut également être qualifié de travail de soins, ou care, et concerne notamment le travail domestique, le travail d'éducation via l'école et les soins de santé. Celui-ci, quel que soit le lieu où il est exercé, est le plus souvent endossé par les femmes et ce de manière gratuite et invisible.

Le travail domestique, par exemple, est encore aujourd'hui inégalement réparti au sein des couples hétérosexuels et réalisé majoritairement par les femmes, qu'elles aient un emploi rémunéré en parallèle

ou non¹. Pour les femmes qui en ont les moyens, ce travail est externalisé et relégué à d'autres femmes, migrantes et/ou précaires. Les femmes à l'emploi qui n'ont pas la possibilité de s'en débarrasser sont alors soumises à ce que la sociologue française Christine Delphy appelle la « double journée de travail ».

Quelle est sa place et son importance dans la société capitaliste contemporaine?

La société capitaliste ne pourrait pas fonctionner sans le travail de reproduction largement sous-estimé et sous-valorisé. La crise du covid a permis de mettre en relief plusieurs failles de la société, depuis longtemps dénoncées par les mouvements féministes. Notamment que ce travail reproductif est essentiel et ne peut être mis à l'arrêt, même en plein confinement. La crise a montré que certains métiers ne peuvent être exercés en télétravail et ne peuvent être remplacés par une intelligence artificielle. Faire tourner un hôpital nécessite non seulement des médecins et des infirmier ères mais également, entre autres, des personnes pour nettoyer et stériliser les lieux. Le personnel d'une maison de repos ne pouvait pas non plus s'arrêter de travailler et abandonner ses résident·es. On assiste aujourd'hui à une crise du care, due en partie au vieillissement de la population et à une baisse de la natalité. Le soin aux autres est donc un des enjeux contemporains les plus fondamentaux.

Qu'as-tu à répondre à celleux qui disent que c'est un constat secondaire, que le plus important c'est le combat entre les travailleur euses et les patrons?

D'abord que les deux ne sont pas incompatibles, notamment lorsque le travail reproductif est également salarié. Le mouvement féministe pose des questions plus globales qui permettent de réfléchir à notre vision de la société. Quelles valeurs souhaitons-nous produire en tant que société et par quels moyens? Qu'est-ce qui constitue du travail et qu'est-ce qui constitue du loisir? Qui décide de ce qui est de l'ordre du travail ou pas? Comment voulons-nous prendre soin les uns des autres ?

Ensuite, redéfinir le travail de reproduction et plus précisément le travail domestique constitue une première étape à repenser nos modes de production. En effet, considérer par exemple que les étudiant es, les femmes au foyer et les sans-emploi produisent également de la valeur suppose un élargissement de la classe des travailleurs et des travailleuses et donc un potentiel accroissement de sa capacité d'agir. D'un point de vue syndical, il y aurait beaucoup à puiser de cette capacité d'agir et de nombreuses solidarités à construire.

Quelles revendications amènent les constats liés au travail reproductif?

Il existe de nombreuses revendications liées au travail reproductif proposées par les différents courants du mouvement féministe (féminismes marxiste, matérialiste/radical, intersectionnel, etc). Pour en citer quelques-unes, nous pouvons évoquer la rémunération du travail gratuit (salaire à vie, salaire ménager, revenu d'autonomie, ...), la revalorisation salariale et sociétale des métiers de soins, l'individualisation des droits sociaux, la socialisation et la dénaturalisation du travail domestique via la création ou l'extension de crèches publiques, de cantines sociales, de maisons du peuple, etc.

> En outre, n'importe quelle revendication syndicale peut être réfléchie sous le prisme du travail reproductif, comme le congé parental ou la réduction collective du temps de travail. Dans l'idéal, le syndicat continuerait de s'emparer de ces questions-là en s'investissant dans les mouvements féministes existants et en renforçant les combats féministes en son sein. Pour finir, il est utile de rappeler que le travail de reproduction, bien qu'assigné unilatéralement et historique-

> ment aux femmes, est l'affaire de toutes et tous.



https://plus.lesoir.be/142242/article/2018-02-26/taches-menageres-leshommes-belges-en-font-de-moins-en-moin

EN RÉGIONALE: CHARLEROI

Femmes pressées, remmes oppressées

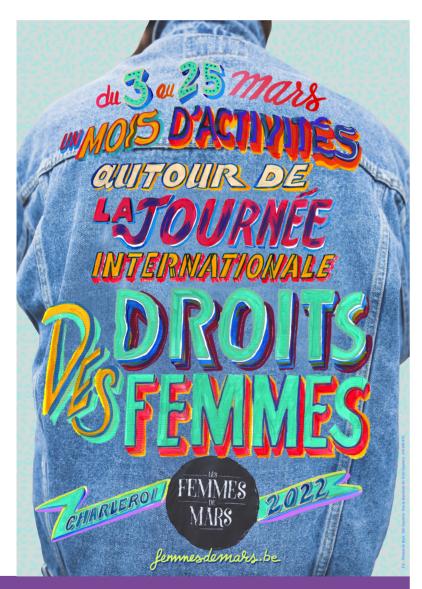
Du Temps, MAINTENANT!

Par Moreau CÉLINE // Membre du groupe d'action citoyenne

Le 3 mars 2022 s'ouvrira la 7ème édition de « Femmes de Mars » : un mois d'actions autour de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

FDM ? Qu'est-ce que c'est ?

« Femmes de Mars » est une plateforme qui regroupe plus d'une vingtaine d'associations et de groupements de Charleroi. Elle propose un agenda complet et varié tout le long du mois de mars autour de la Journée internationale des droits des femmes. Un mois au cours duquel sont mises en avant les femmes artistes, les femmes de l'ombre, les militantes, les entrepreneuses, les activistes, les expertes, les citoyennes qui se battent au quotidien pour faire évoluer nos sociétés.



Retrouver toutes les activités sur les réseaux :



https://femmesdemars.be/



info@femmesdemars.be



@lesfemmesdemars



@femmes_de_mars



Un mois consacré aux proits des femmes

La Journée internationale des droits des femmes à Charleroi, ce n'est pas que le 8 mars! Si l'on peut penser qu'en Belgique les inégalités n'existent plus, ce n'est pas vrai! Par exemple, la différence salariale entre les hommes et les femmes est toujours de 22,7%. Les FDM militent donc pour lutter contre les inégalités et réduire celles-ci en proposant de nombreuses activités.

Du 3 au 25 mars, venez découvrir les 35 activités autour des Droits des femmes à Charleroi: théâtre, ateliers, conférences, danse, occupation de l'espace public, projections, concerts, ... de quoi remplir tout votre agenda! Autant de rendez-vous destinés à la réflexion et à l'action collective.

Le groupe d'action citoyenne

Depuis trois ans, un groupe d'action citoyenne se réunit dans le cadre de FDM afin de préparer la journée de lutte du 8 mars. Ce groupe est né de l'envie des citoyen.nes de s'impliquer dans l'organisation de ce mois d'activités. Parmi les membres de ce groupe d'action, on retrouve aussi des hommes, toutes générations confondues et appartenant à des horizons différents avec un point commun : un intérêt certain pour les droits des femmes.

La thématique choisie cette année par le groupe d'action citoyenne est le « Temps », le temps qui manque aux femmes, le temps qui les oppresse. Les membres du groupe d'action citoyenne ont eu une longue série de réunions pour réfléchir à une gestion du temps plus égalitaire.

- Une réduction du temps de travail, avec maintien des salaires et embauche compensatoire, permettrait d'avoir plus de temps pour soi, d'augmenter les salaires des travailleuses en temps partiel et de créer de l'emploi.
- Plus de temps pour le congé de paternité : organiser les congés parentaux de manière identique tant pour les femmes que les hommes serait synonyme de moins de discrimination envers les femmes et cela laisserait aussi aux hommes du temps pour vivre leur paternité comme ils le souhaitent.

Autant de réflexion autour du « Temps » qui proposent des pistes pour plus d'égalité entre femmes et hommes.

Soutien à la grève

Femmes de Mars s'inscrit dans l'action de grève du 8 mars et soutient la grève générale lancée par le « Collecti.e.f 8 maars » basé à Bruxelles. C'est d'ailleurs une belle occasion de venir participer aux actions organisées par le groupe d'action citoyenne!

Un Local, un lieu de rencontre

Cette année les Femmes de Mars auront leur propre local pendant tout le mois de mars au passage de la bourse. Ce lieu historique de Charleroi se situe à 5 minutes à pied de la gare ; n'hésitez pas à vous y rendre pour participer aux différentes activités de l'agenda. Ce lieu restera ouvert du mardi au samedi de 10h à 18h. Allez-y pour boire un verre, écouter un podcast, lire un bouquin, discuter, découvrir les revendications autour du . « Temps », participer aux différents ateliers... pour vous poser et réfléchir à l'égalité.



Le programme du 8 mars:

SLOGAN / CRÉATION SONORE / MANIF / OCCUPATION DE L'ESPACE PUBLIC / MUSIQUE / +++

09h ▶ 16h Mobilisation et sensibilisation

en centre-ville

16h ► 18h Espace de création de slogans

et rassemblement

▶ 18h Départ du cortège

Camp Jeunes FGTB

SECRÉTARIAT

Les jeunes FGTB t'invitent à Leur Habituel camps oui va se dérouler du 1^{er} au 5 juillet 2022!

Ce sera enfin l'occasion de se retrouver entre militant-es en résidentiel après deux années de restrictions liées au covid19. Pour l'occasion nous avons choisi une auberge de jeunesse située à Malmedy, aux portes des Hautes Fagnes. Au programme, nous avons prévu des formations et ateliers variés notamment sur :

- Syndicalisme et extrême-droite
- Intersectionnalité
- Autodéfense en manifestation
- Le mouvement squat
- Stop Ali Baba
- La lutte kurde

Suis-nous sur les réseaux sociaux pour te tenir au courant de l'ouverture des inscriptions.



www.jeunes-fgtb.be



jeunes@jeunes-fgtb.be



@jeunes.fgtb.90



@jeunes_fgtb



Camarade! est un journal d'actualité et de réflexion syndicale par et pour les jeunes syndicalistes, édité par les Jeunes FGTB.

Notre objectif: traiter de l'actualité syndicale d'un point de vue jeune, mais aussi de proposer des réflexions sur le syndicalisme, le capitalisme, l'antifascisme, le sexisme, le racisme, l'écologie et bien d'autres thématiques.

Camarade!, ce n'est pas seulement un journal papier, c'est aussi un WebMédia qui proposera du contenu entre chaque numéro.

Camarade !

Camarade! est ouvert aux publications extérieures. Envie de participer? N'hésite pas à soumettre ta contribution (qu'elle soit une analyse politique, un travail artistique ou autre) au Comité de rédaction du journal.

communicationjeunes@jeunes-fqtb.be





Secrétariat général des Jeunes FGTB

Rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles 02/506 83 92 jeunes@jeunes-fgtb.be

Bruxelles

Rue de Suède, 45 – 1060 Bruxelles 02/552.03.63 jeunes.Bruxelles@fgtb.be

Brabant Wallon

Rue du Géant, 4 Boite 2 – 1400 Nivelles 067/21 63 73 brabant-wallon@jeunes-fgtb.be

Centre

Rue H. Aubry, 23 - 7100 Haine-St-Paul 064/23 61 19 centre@jeunes-fgtb.be

Charleroi

Boulevard Devreux, 36-38 - 6000 Charleroi 071/64 12 16 nadia.verley@fgtb.be

Liège

Place St Paul, 9/11 - 4000 Liège 08/009 00 45 jeunes.liege@fgtb.be

Luxembourg

Rue des Martyrs, 80 - 6700 Arlon 063/24.22.59 fgtb-luxembourg@fgtb.be

Mons-Borinage

Rue Lamir 18-20 - 7000 Mons 065/32.38.83 mons@jeunes-fgtb.be

Namur

Rue St Nicolas 84, 5000 Namur 081/64 99 56 namur@jeunes-fgtb.be

Verviers

Pont aux Lions 23, Galerie des Deux Places - 4800 Verviers 087/63 96 54 verviers@jeunes-fgtb.be

Wallonie-Picarde

Rue du Crampon, 12A - 7500 Tournai 069/88 18 04 tournai@jeunes-fgtb.be



Un journal des Jeunes FGTB





camarade.be CamaradeWebMedia

Editeur responsable: Jeunes FGTB - 42, rue Haute 1000 Bruxelles



Graphisme et mise en page : Nina Schwab