

## **MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE**

De Clercq

Anne-Sophie

**« Lutter “comme les mecs” »... ou pas**

**Les femmes syndicalistes face au virilisme du répertoire syndical**



# Déclaration sur l'honneur, mémoires/TFE de la Faculté de philosophie, arts et lettres, UCLouvain

Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel, que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance, et que l'utilisation des outils d'intelligence artificielle est conforme aux consignes générales d'utilisation publiées par l'UCLouvain et disponible à cette adresse :

<https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-p1/portail/reglement/Consignes-ChatGPT-version-etudiante.pdf?itok=SebXXm87>

Je suis consciente que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement, de ne pas annoncer dans une partie spécifique en début du mémoire l'utilisation que j'ai faite des outils d'intelligence artificielle ou de les utiliser de manière contraire à ce qui est prévu dans la note institutionnelle constituent des irrégularités graves au regard du Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain (Chapitre 4, section 7, article 107 à 114) au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions académiques et disciplinaires encourues.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude et n'avoir pas utilisé les outils d'intelligences artificielles en dehors de ce qui est accepté à l'UCLouvain.

Nom, Prénom : De Clercq Anne-Sophie

Date : 16 août 2026

Signature de l'étudiant·e :



Note complémentaire : hormis le logiciel de transcription audio de Word, aucun outil d'intelligence artificielle n'a été utilisé dans le cadre de ce mémoire à la fois par respect pour la production intellectuelle de ceux qui m'ont permis d'élaborer la réflexion qui suit, ainsi que par conviction écologique.

# Remerciements

Merci à toutes les syndicalistes qui ont bien voulu se prêter à l'exercice de l'entretien. Merci à elles pour leur confiance, pour leur sincérité et surtout pour leur passion (positive ou négative) à l'égard du syndicalisme. Merci pour votre engagement, pour votre travail, pour vos réflexions, sans vous ce mémoire n'aurait pas pu exister.

Merci à Isil Erdinc d'avoir accueilli ce projet avec tant d'enthousiasme et de m'avoir fait confiance pour le mener à terme. Merci aussi à elle de travailler au quotidien sur le syndicalisme.

Merci à Julien, mon compagnon de vie et de lutte, qui m'a initiée au seul sport de combat que tout le monde devrait pratiquer.

Enfin, pour la cinquième (et probablement dernière fois), merci à ma famille, les meilleur·es, pour votre soutien sans faille à toutes mes explorations universitaires. Sans vous, rien ne serait grand-chose.

## Principes de rédaction non sexiste

Ce mémoire est rédigé en français inclusif (Alpheratz, 2018) dans un double souci d'honnêteté idéologique et de clarté scientifique. Sous l'angle idéologique, le recours à des stratégies d'écriture non genrées permet de visibiliser les personnes généralement absorbées dans un grand masculin prétendument neutre (Spinelli, Chevrot & Varnet, 2023). Sur le plan scientifique, le choix conscient de termes rigoureusement genrés ou neutres permet de distinguer nettement les protagonistes de la recherche et de les nommer proprement. La bicatégorisation (Raz, 2021) est ici pleinement assumée : ce travail porte sur des traits virils dans deux milieux masculins et le positionnement des femmes par rapport à ces normes et oppose donc, dans une certaine mesure, deux catégories d'individus et les normes qui leur sont associées.

Faute de normes communément admises, je recourrai à une variété de techniques d'écriture en visant toujours la cohérence des outils et la fluidité de la lecture. Les formes féminines seront employées pour désigner les personnes de genre féminin, les formes masculines pour les personnes de genre masculin. Lorsqu'un terme doit rassembler tous les genres, j'opterai pour une forme neutre qui sera soit un néologisme agrégeant les formes féminine et masculine (chercheuseuse), soit un doublet synthétique (délégué·e), soit un terme épïcène (syndicaliste). Dans ce dernier cas, je préciserai lorsque nécessaire s'il s'agit d'une femme ou d'un homme (syndicaliste femme ou syndicaliste homme).

# Table des matières

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Déclaration sur l'honneur, mémoires/TFE de la Faculté de philosophie, arts et lettres, UCLouvain. | 1  |
| Remerciements.....                                                                                | 2  |
| Principes de rédaction non sexiste.....                                                           | 3  |
| Introduction.....                                                                                 | 7  |
| 1 Cadre théorique : virilisme, syndicat, université et place des femmes.....                      | 9  |
| 1.1 Masculinité et virilité.....                                                                  | 9  |
| 1.2 Le syndicat et l'université, des milieux masculins.....                                       | 10 |
| 1.3 Le syndicat et l'université, des milieux virils ?.....                                        | 11 |
| 1.4 Femmes dans le syndicat et l'université.....                                                  | 12 |
| 2 Question de recherche et hypothèses.....                                                        | 15 |
| 3 Cadre contextuel : syndicats et universités en Belgique.....                                    | 17 |
| 3.1 Le paysage syndical belge.....                                                                | 17 |
| 3.2 Le paysage universitaire belge.....                                                           | 20 |
| 4 Enquête de terrain à l'UA.....                                                                  | 22 |
| 4.1 Démarche, outil, posture et mise en œuvre.....                                                | 22 |
| 4.1.1 Entretien compréhensif et grille d'entretien.....                                           | 22 |
| 4.1.2 Posture.....                                                                                | 23 |
| 4.1.3 Mise en œuvre.....                                                                          | 23 |
| 4.2 Analyse des entretiens.....                                                                   | 26 |
| 4.2.1 L'UA : un faisceau de tensions multiples.....                                               | 26 |
| Contexte général.....                                                                             | 26 |
| Cultures syndicales.....                                                                          | 27 |

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tensions entre corps et entre sections syndicales.....                                                    | 28 |
| 4.2.2 Portraits synthétiques des syndicalistes interrogées.....                                           | 29 |
| Membres de la CGSPP.....                                                                                  | 30 |
| Membres de la CGSPAS.....                                                                                 | 31 |
| Membres de la CNE.....                                                                                    | 32 |
| Membres de la CGSLB (aujourd’hui SYNOVA).....                                                             | 33 |
| Un groupe relativement représentatif du paysage syndical à l’UA.....                                      | 34 |
| 4.2.3 Un répertoire d’action moins viril : le service plutôt que le combat.....                           | 35 |
| Un milieu intellectuel qui favorise la négociation.....                                                   | 36 |
| Une position privilégiée qui n’incite pas à lutter.....                                                   | 37 |
| Une mutation des rapports au patronat qui transforme les tactiques du syndicat.....                       | 37 |
| Des syndicats vieillissants qui ne vont plus au front.....                                                | 38 |
| 4.2.4 Le virilisme : de l’histoire (presque) ancienne.....                                                | 40 |
| Une question qui ne se pose même pas.....                                                                 | 40 |
| Mais des incarnations variées.....                                                                        | 42 |
| Génération différentes, sensibilités différentes.....                                                     | 42 |
| 4.2.5 Traits virils rejetés : mise à distance de la violence.....                                         | 44 |
| 4.2.6 Engagement, force de caractère et aptitude au combat : des traits virils qu’on s’approprie<br>..... | 46 |
| S’engager quasiment sans limite pour remplir sa mission de service.....                                   | 46 |
| Avoir du caractère pour tenir.....                                                                        | 47 |
| Savoir se battre à coups d’arguments.....                                                                 | 48 |
| 4.2.7 Une virilité alternée fondée sur la maîtrise de ses émotions.....                                   | 51 |
| Conclusion.....                                                                                           | 53 |

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| « Lutter “comme les mecs” » ou pas ?..... | 53 |
| Pistes complémentaires.....               | 55 |
| Bibliographie.....                        | 57 |
| Annexes.....                              | 65 |



# Introduction

Août 2026. La présidence et le secrétariat général de la CSC, les deux postes de direction majeurs de la confédération syndicale la plus importante de Belgique, sont occupés par des femmes. Du côté de la FGTB, deuxième syndicat en nombre d'élus aux élections sociales de 2024, c'est également une femme qui assure le secrétariat général.

On pourrait arguer qu'Ann Vermorgen, Marie-Hélène Ska et Selena Carbonero Fernandez représentent l'aboutissement de la féminisation du syndicalisme belge. Longtemps fermé aux femmes en dépit de positions officiellement égalitaristes, le milieu syndical leur ouvre progressivement ses portes dans le Nord global depuis les années 1970 (Guillaume, 2018) et les voit accéder depuis à des postes de plus en plus importants au sein de ses structures.

Pourtant, à l'occasion d'un travail réalisé dans le cadre du cours Genre et travail en 2025, un entretien avec une chercheuse belge ancienne syndicaliste révèle les obstacles et les difficultés auxquels font toujours face les femmes syndicalistes, dans ce cas en milieu universitaire.

Vermorgen, Ska et Carbonera ne seraient-elles que les arbres qui cachent une forêt (Guillaume, 2021) toujours impénétrable pour les femmes, marquée de l'empreinte d'une culture masculine (Cunnison & Stagman, 1995), virile, voire viriliste (Pochic & Guillaume, 2013) ? Organisations syndicales, syndicalistes et sociologues du syndicalisme s'accordent à reconnaître cet état de fait. Néanmoins, à notre connaissance aucune étude ne dresse l'inventaire des traits attachés au virilisme syndical, et les travaux scientifiques portant précisément sur la manière dont les femmes syndicalistes perçoivent ce virilisme et s'approprient des comportements et attitudes codés comme virils et par extension masculins dans leur pratique syndicale sont encore très rares (Berthonneau, 2021).

Par ailleurs, si de nombreuses études ont consacré au virilisme dans divers milieux masculins comme l'armée (notamment Drongiti, 2022 ; Marly, 2018 ; Monay, 2019 ; Prévot, 2010), la police (par exemple Boutron, 2016 ; Darley & Gauthier, 2023 ; Maurice, 2014 ; Pruvost, 2008) ou le militantisme (Bantigny et al., 2017 ; Picot, 2020 ; Varela et al., 2020 entre autres), l'université semble globalement ignorée comme terrain de recherche en matière de sociologie du syndicalisme en lien avec les études de genre, alors même que les carrières scientifiques des femmes ont déjà fait l'objet de divers travaux (dont ceux de Dubois-Shaik et al., 2018 ; Fusulier & Pawelec, 2017 ; Le Feuvre, 2013 ; Marry & Jonas, 2005).

Il apparaît donc pertinent d'interroger la manière dont les femmes syndicalistes en milieu universitaire perçoivent ou non le virilisme qui imprègne le milieu militant et professionnel dans lequel elles évoluent, comment elles le caractérisent, et la façon dont, le cas échéant, elles choisissent ou non de l'embrasser et de s'approprier tout ou partie de ses traits. Voilà la problématique que nous explorerons dans ce mémoire dans le but de contribuer aux études de sociologie du syndicalisme consacrées aux femmes, encore trop peu nombreuses (Guillaume, 2018 ; Le Quentrec, 2009b) et d'ainsi donner à « voir des phénomènes complémentaires à ceux qu'éclairent d'autres perspectives d'analyse » (Giraud, Yon & Bérout, 2018, p. 200).

Nous commencerons par définir la virilité tout en précisant pourquoi il convient de la distinguer de la masculinité avant de voir en quoi le syndicat et l'université sont des milieux masculins et/ou virils et quelle place les femmes peuvent occuper dans ces milieux en s'appropriant ou non les traits virils qui y sont attachés. Nous explorerons ensuite les milieux dans lequel s'inscrit notre étude, soit les paysages syndical et universitaire belges. Cette double base théorique et contextuelle nous permettra de formuler la question de recherche et les hypothèses qui seront mises à l'épreuve du terrain choisi : les comités syndicaux d'une université belge francophone. Après avoir présenté l'institution de manière globale, nous détaillerons les éléments pertinents tirés de 12 entretiens menés auprès de femmes syndicalistes des comités représentés dans cette université avant de les analyser à la lumière de recherches précédentes pour évaluer si les femmes interrogées luttent « comme les mecs » (Meuret-Campfort, 2021) ou pas, c'est-à-dire en s'appropriant des traits virils ou non, et de revenir sur des pistes inexplorées dans ce travail.

# 1 Cadre théorique : virilisme, syndicat, université et place des femmes

## 1.1 Masculinité et virilité

Avant toute chose, il convient de distinguer masculinité et virilité. La masculinité, ou plutôt les masculinités sont des constructions sociales dynamiques de « ce que n'est pas la féminité » (Rivoal, 2021, p. 39), soit de ce qui constitue le masculin. Ces constructions sont situées dans le temps, l'espace et les contextes sociaux en fonction d'un référentiel, celui de la masculinité hégémonique (Connell, 1995), modèle ou plutôt idéal de ce que doit être un homme. Ce modèle varie lui-même dans le temps et l'espace, et peut muter pour inclure des caractéristiques et des expressions qui lui sont étrangères et ainsi constituer un bloc hybride à même de s'adapter à un contexte spécifique (Demetriou, 2001).

La virilité n'est donc pas un synonyme de la masculinité, mais « *un* attribut d'*une* forme de masculinité » (Rivoal, 2017, p. 147), « une des manières possibles de construire la masculinité » et donc une masculinité hégémonique ou divers types de masculinités hégémoniques (Beasley, 2008). En tant qu'attribut, elle est associée à différentes figures selon les époques et les masculinités dominantes. Le fait de distinguer virilité et masculinité permet de souligner que la première constitue « un idéal plus qu'une caractéristique des masculinités populaires en soi » (Meuret-Campfort, 2021, p. 420), et qu'elle n'est donc pas l'apanage des milieux ou des métiers ouvriers, mais qu'elle peut aussi s'exprimer sous des formes valorisées dans des professions intellectuelles par exemple.

La virilité apparaît ainsi « comme une référence détachée du sexe » (Gratton & Léon, 2014, p. 92), un réservoir de pratiques dans lequel puisent aussi bien les hommes que les femmes, notamment dans le monde du travail, et qui peut même constituer une « compétence professionnelle à part entière » (Pruvost, 2008, p. 13). Parmi les multiples définitions existantes, on retiendra ici celle, synthétique, proposée par Rivoal : « la virilité est un idéal de performance, d'autorité, de dépassement de soi et d'endurance » (Rivoal, 2021, p. 37), « de courage » (Rivoal, 2021, p. 169) qui « trouve son expression à travers des démonstrations corporelles et/ou verbales d'aptitude au combat et à la violence » (Rivoal, 2021, p. 37). Par extension, on entendra ici par « virilisme » l'expression et la valorisation de traits ressortissant de la virilité, c'est-à-dire de manières d'être et de faire normées considérées comme participant d'une certaine masculinité hégémonique qui

entretient la domination des hommes sur les femmes, mais aussi de certains hommes sur d'autres hommes.

Dans les milieux professionnels masculins ou à dominance masculine, le virilisme reste prégnant sous diverses formes et s'impose aux femmes comme aux hommes sous couvert d'un « masculin neutre » (Guillaume, 2018, p. 176) qui a longtemps servi de modèle et de figure centrale de la sociologie du travail (Angeloff, 2012) et des mouvements sociaux. En sociologie du syndicalisme, il faudra attendre la fin des années 1960 et les travaux de Guibert puis de Kergoat sur les ouvrières et ensuite d'Acker sur la structure des organisations (1990) pour remettre en cause le masculin neutre et se pencher sur les expériences et la place des femmes dans le syndicats.

Les normes viriles apparaissent globalement comme relativement stables depuis le XIX<sup>e</sup> siècle. D'après une enquête de Duret (1999), la virilité recouvre à la fois des « des attributs physiques [...] : musclé, fort, massif, puissant sexuellement et dur au mal » et des « traits de caractère [...] : courageux, protecteur, fier (honneur), autoritaire, fort, loyal et responsable » (Falcoz, 2004, p. 149). Dans le milieu de travail, elle s'articule autour de « valeurs dites masculines » (Rivoal, 2021, p. 33) comme la compétition, la puissance ou la domination, et met l'accent sur « le courage, la possibilité de se battre » (Dulong & Guionnet, 2019, p. 731-732), « la force physique ou mentale, l'absence d'émotion et le contrôle de soi » (Rivoal, 2021, p. 40). Les attributs physiques sont souvent confinés aux masculinités populaires, qui ont fait l'objet du plus grand nombre d'études sur la question, tandis que les attributs moraux sont plus souvent associés aux masculinités des cadres ou des intellectuels. De manière générale, on valorise des compétences dites masculines distinctes selon les corps de métier : « force, maîtrise de soi, courage, habileté manuelle pour les ouvriers, intelligence rationnelle, capacité à diriger, autonomie intellectuelle pour les cadres » (Buscatto, 2019, p. 157).

Des traits virils distincts sont donc recherchés et adoptés selon les époques et selon l'idéal masculin dominant.

## **1.2 Le syndicat et l'université, des milieux masculins**

Le syndicat et l'université ont en commun d'avoir connu un processus de féminisation qui se poursuit aujourd'hui, mais de rester dominés par des hommes, puisque ce sont eux qui y occupent les places les plus prestigieuses et les espaces les plus visibles.

Les femmes syndicalistes à l'université évoluent ainsi dans des milieux professionnel et militant « socialement genrés » (Maurice, 2014, p. 154) qu'on pourrait qualifier de « mixte[s] à dominance

masculine » (Le Quentrec, 2009b, p. 5). Ils ne sont pas considérés comme masculins au sens propre, mais, malgré une forte féminisation, ils restent des milieux symboliquement, structurellement et organisationnellement masculins – certes en transformation. Ils « favorise[nt] essentiellement les hommes » (Le Quentrec, 2009b, p. 7), qui peuvent grimper plus aisément et plus rapidement dans la hiérarchie pour occuper « des postes de pouvoir, stratégiques et décisionnels » (Rivoal, 2021, p. 8). Trois facteurs qui font particulièrement obstacle à l’accession de femmes aux échelons intermédiaires et supérieurs de la représentation syndicale peuvent d’ailleurs aussi s’appliquer au milieu universitaire : le « manque de temps », le « manque de confiance » dans ses capacités et l’utilité de son travail, et les « stéréotypes conduisant à des [...] réactions d’hostilité des collègues » (Dumont et al., 2003, p. 42). Peut-on pour autant en conclure que ces deux champs sont proprement virils ?

### **1.3 Le syndicat et l’université, des milieux virils ?**

Le syndicat semble pénétré du « caractère viril de l’éthos militant » (Gallot, 2024, p. 253) constitué autour de l’idéal type de l’ouvrier (Bilge et al., 2006 ; Silvera, 2009) : un homme viril, héritier d’un modèle militaire qui porte aux nues « la discipline du corps, la maîtrise de soi et de son énergie, la force physique utilisée de façon optimale » (Falcoz, 2004, p. 153). Le syndicalisme rassemble d’ailleurs des « modes d’action historiquement construits comme “virils” » (Meuret-Campfort, 2019, p. 108) tels que la grève, le blocage, la manifestation, etc. Ce répertoire (Tilly 1986) valorise des attitudes, des « manières d’être » (Berthonneau, 2021, p. 67) associées au masculin et fondées sur une « bonne virilité ouvrière » (Meuret-Campfort, 2019, p. 107) qui repose sur la puissance physique, la capacité à s’imposer et à riposter dans des échanges verbaux, « le goût et le sens de l’affrontement » (Berthonneau, 2021, p. 67), mais aussi l’« engagement protestataire » entier dans la cause défendue (Berthonneau 2021, p. 68). Des délégués syndicaux, on attend en outre qu’ils se montrent sûrs d’eux et qu’ils s’affirment, qualités considérées comme essentiellement masculines et encouragées dans des positions de leadership (Bryant-Anderson & Roby, 2012). Les marqueurs du virilisme syndical sont épars dans la littérature consacrée aux questions de genre, mais aussi aux masculinités populaires, très souvent étroitement associées syndicalisme. Les marqueurs virils les plus souvent évoqués eu égard au milieu syndical sont la force, entendue comme la capacité à s’imposer physiquement (Buscatto, 2019 ; Gallot, 2024 ; Gallot & Meuret-Campfort, 2015 ; Vigna, 2014), mais aussi verbalement (Buscatto, 2009 ; Gallot, 2024 ; Guillaume, 2018), le caractère et la ténacité pour « tenir tête [et] monter au créneau » (Guillaume, 2018, p. 118), et la disponibilité

(Buscatto, 2009 ; Gallot, 2024 ; Guillaume, 2018), notamment pour des réunions en soirée, des actions de terrain, ou de nombreux déplacements (Silvera, 2009).

Quant à l'université, aucune étude ne semble porter sur la virilité dans ce milieu, ce qui est en soi notable. On peut néanmoins poser que les masculinités qui y sont valorisées sont plus proches des « masculinités privilèges » décrites par Achin & Dorlin (2008) et de celles attendues dans les postes de direction en entreprise, une structure dont se rapproche de plus en plus l'université et où la masculinité hégémonique est celle d'une « figure d'autorité et de prestige » (Rivoal, 2021, p. 71) qui se veut aussi inclusive. Une masculinité idéale au sens de Connell comprendrait également, dans ce cas, l'indépendance ou encore la rationalité. De là, on imaginerait que les caractéristiques viriles telles que la maîtrise de soi et de ses émotions, la force de caractère, la capacité à s'imposer par les mots, mais aussi la performance (qu'on pense aux exigences de production scientifique qui pèsent sur les chercheureuses), la dévotion, et la poursuite de l'excellence (Blair-Loy & Cech, 2022).

Le syndicalisme universitaire se trouverait ainsi au croisement de différentes masculinités, variables selon les métiers et donc les corps, mais soutenues par des pratiques viriles correspondant à deux types de masculinité hégémonique qui cohabitent. Il y aurait d'un côté une masculinité inscrite dans une tradition ouvrière qui valorise l'incarnation physique et morale d'idéaux virils de performance et de force, mais hiérarchiquement subordonnée à l'autre, une masculinité universitaire dont les expressions viriles seraient liées à une tradition intellectuelle plus ancrée dans la maîtrise de soi et une expression moins physique de la domination. Les deux ont en commun la valorisation virile d'un engagement et d'une disponibilité totales, du dépassement de soi, mais aussi de la capacité à s'imposer verbalement, à se faire entendre.

## **1.4 Femmes dans le syndicat et l'université**

Les bastions originellement masculins qu'étaient le syndicalisme et l'université se sont progressivement féminisés, mais n'en restent pas moins empreints de virilisme, puisque tous deux valorisent encore, sinon la force physique, du moins la force mentale, la capacité à tenir et à s'imposer. La place des femmes dans ce type de milieux a été étudiée à de nombreuses reprises et révèle différents modes d'adoption ou de rejet des pratiques masculines et/ou viriles selon les contextes et les profils des femmes concernées.

Selon Nicky Le Feuvre (2008), trois stratégies peuvent être adoptées dans le processus de féminisation d'une profession et, par extension, d'une structure professionnelle ou d'un cadre de travail : 1) la féminitude, qui repose sur le principe d'une complémentarité entre masculin et

féminin et encourage donc les femmes à conserver leurs qualités et compétences « féminines », ce qui les confine à des tâches et à des statuts subalternes correspondant à la division sexuée du travail ; 2) la virilité, qui encourage les femmes à se conformer à un modèle masculin de succès et de réussite, c'est-à-dire à adopter des comportements, des attitudes, des postures et des modes de fonctionnement similaires à leurs homologues masculins ; et 3) le dépassement du genre, qui encourage l'instauration d'un fonctionnement alternatif, dans lequel les identités et rôles sexués sont dépassés pour créer un modèle tout autre. L'adoption de ces stratégies se décline selon les professions et les structures au sein desquelles elles sont exercées.

De manière générale, on constate que le syndicat semble avoir fait ses premiers pas dans la féminisation sous le mode de la féminité (voir point 3.1 pour plus de détails sur le contexte belge), mais que c'est actuellement celui de la virilité qui paraît l'emporter. L'université, elle, semble avoir immédiatement adopté le discours de la virilité : les premières femmes inscrites à l'université étaient tenues de se conformer aux modèles masculins, et ce sont aujourd'hui encore celles qui peuvent le faire qui accèdent aux postes les plus prestigieux. La question mériterait d'être approfondie, mais nous n'avons pas l'espace de le faire ici. Reste que, comme précisé plus haut, les femmes sont toujours confinées à des rôles, des statuts et des tâches subordonnés à la fois dans le syndicat et à l'université conformément à une certaine division genrée du travail. Dans ce contexte, elles peuvent choisir de se conformer aux modèles masculins valorisés pour s'inscrire dans la hiérarchie, ou de construire leurs propres modèles, mais au risque de se retrouver hors système.

Le répertoire syndical reste associé à des « pratiques conflictuelles » requérant des dispositions « agonistiques » perçues comme masculines (Berthonneau, 2021, p. 66), mais il comporte de nombreuses activités qui requièrent des compétences et des attitudes dites féminines, des « pratiques d'assistance [...] qui appellent [...] à des dispositions au *care* » (Berthonneau, 2021, p. 66). Les attitudes et manières d'être traditionnelles du syndicalisme ouvrier entrent ainsi en complémentarité et en contradiction avec les « conceptions normatives de la féminité<sup>1</sup> » (Bryant-Anderson et Roby, 2012, p. 281). Les femmes syndicalistes se trouvent aux prises avec des structures et des modes d'action genrés dans lesquels elles doivent se ménager une place en adoptant peu ou prou un ensemble de traits virils sans pour autant transgresser les normes de genre. Ce choix dépend de nombreux facteurs, dont la culture syndicale dans laquelle elle s'inscrit (Meuret-Campfort, 2019), leur position sociale et leur trajectoire personnelle (Berthonneau, 2021, Bryant-Anderson et Roby, 2012 ; Meuret-Campfort, 2019), ou encore les aspects du métier syndical qu'elles investissent (Berthonneau 2021). Ni exclusivement « grandes gueules », ni exclusivement

---

1 Notre traduction de « normative conceptions of femininity ».

« assistantes sociales », comme le formule Berthonneau (2021), les femmes syndicalistes semblent composer avec et recomposer le virilisme de manières très variées pour se construire une « virilité au féminin » (Avril, 2014) qui leur permet d'assurer l'ensemble de leurs fonctions syndicales, des plus agonistiques à celles les plus associées au *care*.



## 2 Question de recherche et hypothèses

À suivre la littérature, l'université et le syndicat restent des milieux masculins empreints d'un certain virilisme qui se manifeste sous des formes variées, soit en réservant au premier abord certains pans du répertoire d'action aux hommes, soit en valorisant certains traits virils tirés d'un répertoire de postures ou d'attitudes. Dans ce double contexte, **dans quelle mesure les femmes syndicalistes perçoivent et caractérisent-elles des traits attribués au virilisme dans leur pratique syndicale, et lesquels choisissent-elles de les mobiliser, de s'approprier, ou de rejeter ?**

Par « virilisme en contexte universitaire », on entendra l'expression de traits qui relèvent à la fois de pratiques syndicales et de pratiques universitaires, d'une virilité mixte en quelque sorte qui assemble des caractéristiques d'une masculinité hégémonique académique – réflexion, maîtrise de soi, force mentale – et celles d'une masculinité subordonnée mais complice ouvrière – aptitude au combat, démonstration de puissance physique et verbale. À l'intersection de ces masculinités, on retrouve des traits virils communs : l'engagement entier, la capacité à s'imposer verbalement et la force de caractère. Ces compétences et attitudes relèvent d'un répertoire de postures, pourrait-on dire, adoptées pour se conformer au modèle hégémonique hybride en place. Cette conformité varie selon l'adoption ou non des parts naturalisées comme « masculines » du répertoire syndical, celles de la « grande gueule » et en particulier des actions de luttes visibles telles que la grève, le blocage ou la séquestration en regard des parts naturalisées comme « féminines », soit les activités d'« assistante sociale » associées plutôt à l'aide, à des pratiques de sollicitude (Berthonneau, 2021).

Au vu de ce qui précède, on peut s'attendre à ce que, poussées à adopter les comportements de leurs homologues masculins pour gagner reconnaissance et respect (Buscatto, 2009), dans les milieux mixtes à dominance masculine que sont le syndicat et l'université, les femmes syndicalistes s'engagent dans une virilisation comparable à celle qu'on peut observer dans la police ou dans l'armée, par exemple en développant « tout un ensemble d'attributs et de pratiques : [...] endurcissement du caractère, mise à distance de la dimension sociale du métier, etc. » (Maurice, 2014, p. 155). sur le mode de la virilité. On peut prévoir que les femmes syndicalistes perçoivent, s'approprient et reconfigurent les attitudes et normes viriles qu'elles connaissent en fonction de leur capital culturel, économique et scolaire, soit leur capital global (Bourdieu, 1994/2014), de leur position au sein des champs syndical et universitaire (Bourdieu, 1984), de la culture syndicale dans laquelle elle s'inscrivent (Giraud et al., 2018), ainsi que de leurs pratiques militantes ou leurs

engagements hors champs syndical et universitaire (Guillaume, 2018) et leur parcours de vie (Berthonneau, 2021). Elles construiraient ainsi une « virilité alternée » (Pruvost, 2008) ou une « virilité au féminin » (Avril, 2014) mêlant attributs naturalisés comme féminins et marqueurs masculins propres à un virilisme hybride mi-syndical et mi-universitaire dont elles tirent des traits dans un pan du répertoire plutôt que dans l'autre selon les situations et les activités.

Dans le cadre de ce travail, nous nous proposons d'étudier la perception et l'appropriation de traits virils par les femmes syndicalistes dans une université belge que nous appellerons l'UA (l'université analysée). Voyons dans quel contexte plus large s'inscrivent cette université et les sections syndicales qui y opèrent avant d'explorer plus avant notre question de recherche et ce que ce terrain peut en dire.

## **3 Cadre contextuel : syndicats et universités en Belgique**

### **3.1 Le paysage syndical belge**

La solidarité ouvrière belge s'organise dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle sous diverses formes de structures apolitiques (mutualités, coopératives, et unions professionnelles) puis de syndicats, d'abord circonscrits à des métiers spécifiques et construits autour de caisses de grève, puis progressivement de plus en plus larges et axés sur la constitution de caisses de solidarité (Faniel, 2010). Ces syndicats entretiennent des relations étroites avec des idéologies distinctes portées par des partis politiques et d'autres organisation qui structurent la société de l'époque (Ebbinghaus et al., 2000) en trois « “piliers” idéologiques » (Giraud et al., 2018, p. 23). Le premier syndicat sera socialiste, le suivant, en réaction au premier, chrétien, et le dernier, en réaction au second, libéral. Cette pilarisation marque l'histoire du syndicalisme belge, circonscrit des affinités et des rivalités entre les syndicats, ancre des « différences idéologiques profondes » (Jouan & Tilly, 2017, p. 121), et définit ainsi les positionnements politiques, les combats, la culture interne, et le profil démographique et professionnel de chaque confédération. Chaque syndicat a sa propre « conception de l'action syndicale et de son degré de radicalité » (Faniel & Reman, 2019, p. 173) et s'est ainsi constitué un répertoire d'action varié, c'est-à-dire un stock préexistant de formes d'action collective (Tilly & Tarrow, 2008, p. 20) dans lequel puiser selon les contextes. La grève est par exemple considérée comme un dernier recours pour la CSC et la CGSLB dans de nombreux secteurs, mais pas pour la FGTB, qui quitte aussi plus vite la table des négociations et reste attachée au concept de lutte des classes, tandis que les autres cherchent plus souvent le compromis.

Trois confédérations syndicales sont actuellement reconnues en Belgique et donc habilitées à négocier des conventions collectives. Elles se cristallisent sous la forme qu'on leur connaît aujourd'hui dès le début du XX<sup>e</sup> siècle : en 1912 pour la Confédération des syndicats chrétiens (CSC, pilier chrétien), en 1930 pour la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB, aujourd'hui SYNOVA, pilier libéral) et en 1945 pour la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB, pilier socialiste). À ce jour, les syndicats belges (aux côtés des syndicats scandinaves) constituent une exception dans le paysage européen, puisqu'ils rassemblent un peu moins de la moitié des travailleuses (47,5 % en 2023 selon l'OCDE, 2025), sont solidement implantés et reconnus dans les entreprises, jouent des rôles de premier plan dans diverses structures

et institutions, et assurent le versement des allocations de chômage à leurs membres (Faniel, 2010). La CSC, qui rassemble des affilié·es en proportions relativement équilibrées dans les trois régions, est la confédération la plus importante en termes de voix remportées aux dernières élections sociales de 2024 (Parizel, 2024), avec 49,83 % des suffrages toutes régions, secteurs et instances confondus (Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale, 2025). La FGTB la surclasse néanmoins depuis 2019 en termes de membres, proportionnellement plus nombreux en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles (CRISP, 2024b), mais pas en proportion d'élue·es, avec 35,04 % en 2024. Quant à la CGSLB, mieux implantée en Flandre et à Bruxelles (CRISP, 2024a), elle fait figure de « Tom Pouce » dans les deux catégories (Jouan & Tilly, 2017, p. 122) avec 13,79 % des suffrages aux élections de 2024. Elle occupait jusqu'à présent une position relativement unique à l'échelle mondiale avec son étiquette libérale (Faniel, 2010), mais un changement de nom révélé le 30 mai 2026 SYNOVA indique qu'elle se définit désormais comme un parti libre et non plus libéral pour se détacher de toute association politique avec le parti éponyme (SYNOVA, 2026). J'utiliserai ici l'ancien nom, CGSLB, car c'est celui qu'emploient les syndicalistes interrogées au moment des entretiens.

Dans un « syndicalisme social-démocrate » (Giraud et al., 2018, p. 51) et « gestionnaire d'assurances sociales » (Giraud et al., 2018, p. 112), plutôt de service que de combat étant donné sa forte intégration aux structures de négociation collective dans le système politique belge, les travailleuses adhèrent à un syndicat surtout « par sympathie envers celui-ci, par conviction idéologique, par tradition familiale, par souci d'être protégé·es en cas de besoin ou encore pour accéder aux services individuels auxquels l'affiliation syndicale donne droit » (Faniel, 2010, p. 96). La polarisation joue aussi à plein : les Belges restent encore souvent attaché·es à un pilier toute leur vie, depuis leur parcours scolaire et étudiant, jusqu'à leur syndicalisation et le choix de leur mutuelle, mais pas forcément en lien avec leurs choix électoraux aux élections fédérales, régionales, communautaires, provinciales ou communales (Van Haute & Pilet, 2009).

La représentation syndicale se déploie au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel, et au sein même des entreprises. On se centrera ici sur le niveau le plus granulaire, celui de l'entreprise, qui est aussi celui de l'université. Dans les entreprises, trois organes de concertation et de négociation se chargent de matières différentes : la délégation syndicale, qui rassemble direction et syndicats, s'occupe des questions sociales au sein de la structure ; le conseil d'entreprise, auquel prennent part les représentant·es de la direction et de la direction du personnel, ainsi que les élu·es de chaque syndicat, prend en charge les questions économiques ; enfin, le comité pour la prévention et la protection au travail, auquel siègent la direction des ressources humaines et les délégué·es

syndicaux·ales, s'occupe des thématiques relatives au bien-être au travail (Blaise, 2010). Les délégations syndicales sont élues tous les quatre ans à l'occasion des élections sociales. Chaque syndicat présente ses listes propres au sein de chaque entreprise dans laquelle il est actif selon la centrale dont il dépend, et le personnel vote pour les délégué·es qu'il veut voir siéger dans chaque instance. En général, la personne qui a récolté le plus grand nombre de voix assume la présidence de sa section, une responsabilité qui prend des dénominations et une portée différentes selon les syndicats et les comités.

Notons également qu'il existe des « syndicats » étudiants considérés comme des organisations représentatives de la communauté étudiante (ORC) et non des syndicats *per se*. Un seul, la Fédération des étudiants francophones (FEF), est actuellement reconnu, mais d'autres sont actifs sur les campus, dont l'Union syndicale étudiante (USE) qui émane des jeunes FGTB.

Dès 1947, la CSC sera la première confédération syndicale belge à intégrer un comité féminin, le Service syndical féminin, aujourd'hui Femmes CSC (Peemans-Poullet, 2024, p. 47) – à l'instar de la majorité des syndicats chrétiens, dont la « base non mixte » (Giraud et al., 2018, p. 61) encourage la création de structures spécifiquement féminines et donc la syndicalisation des femmes dans des organes séparés, mais intégrés aux syndicats. À la FGTB, le Bureau des Femmes sera mis sur pied en 1997 (FGTB, s.d.), tandis que la CGSLB accueille aujourd'hui une section appelée WO=MEN centrée sur la problématique de l'égalité femmes-hommes. L'intégration des femmes dans les syndicats se fait donc sur le mode de la « féminitude » (Le Feuvre, 2008) : les compétences dites « féminines » et leur position particulière de femmes et d'épouses étant considérées comme complémentaires à celles de leurs homologues masculins, sont d'abord intégrées par ce prisme, sans remise en question de la structure patriarcale des syndicats. Bien plus tard, le 23 septembre 2004, les trois syndicats signent la *Charte sur le gender mainstreaming pour l'égalité des femmes et des hommes*, qui les engage à promouvoir l'égalité des genres dans les pratiques et les structures syndicales. Pourtant, en Belgique comme partout en Europe « les femmes ont un taux d'affiliation souvent inférieur à celui des hommes » (Dumont et al., 2003, p. 39). Environ 40 % des affilié·es aux syndicats belges sont des femmes, mais ce taux peut grimper jusqu'à 70 % dans certains bastions féminins comme l'enseignement (Herlemont, 2017) ou les métiers du *care*, reflet de la division genrée du travail (Guillaume, 2018). Lors des élections sociales de 2024, au total et tous syndicats confondus, 40,18 % des élu·es au CPPT étaient des femmes contre 38,51 % au CE (Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale, 2025). Paradoxalement, « les femmes sont majoritaires dans les organes politiques les plus élevés de la FGTB et de la CSC, alors qu'elles restent minoritaires dans les organes immédiatement inférieurs » (Velghe et al., 2024, p. 25). C'est

ce que Cécile Guillaume appelle le « sandwich » : les femmes peinent à progresser dans la hiérarchie syndicale, car « il est très difficile de [les] faire monter dans les étages intermédiaires » (Jackowski, 2022). Elles sont proportionnellement un peu mieux représentées aux échelons supérieurs, mais restent rares (Cockburn, 1997). Quel que soit leur statut au sein des syndicats, et malgré une diminution progressive du machisme et du sexisme dans le milieu, la syndicalisation des femmes demeure « difficile et discontinue » (Guillaume, 2018, p. 82). Ces dernières sont toujours confrontées à des « préjugés masculins intériorisés » (Gallot, 2015, p. 159) qui les confinent à un répertoire d'action, des rôles, des tâches, des attentes, et des positions hiérarchiques genrées (Teijón et al., 2021).

### **3.2 Le paysage universitaire belge**

La Belgique compte actuellement douze universités au total, dont six francophones : l'UCLouvain, l'UCLouvain Saint-Louis Bruxelles (fusionnée depuis 2024 avec l'UCLouvain, mais toujours reprise dans la liste des universités de la fédération Wallonie-Bruxelles étant donné que le processus de fusion n'est pas encore finalisé), l'ULB, l'ULiège, l'UMONS et l'UNamur.

Ces universités sont disséminées sur différents campus en Wallonie et à Bruxelles, autour desquels se structurent des pôles académiques : Liège-Luxembourg (ULiège) ; Louvain (UCLouvain), Bruxelles (ULB et UCLouvain, en ce compris Saint-Louis) ; hennuyer (UMONS et UCLouvain) ; et Namur (UNamur et ULiège).

Le personnel des universités est divisé en trois corps bien distincts soit, par ordre de prestige et de pouvoir symbolique au sein de l'institution : le corps académique – parfois appelé « CORA » ou dénomination semblable, pour « corps académique » –, constitué par les enseignant·es ; le corps scientifique – souvent appelé « CORSCI » ou dénomination approchante pour « corps scientifique » – constitué des chercheuses ; et le corps administratif – généralement appelé « PATG » sous différentes variantes –, qui rassemble des travailleuses des métiers administratifs, techniques et ouvriers « traditionnellement considérés comme subalternes » (Valenduc, 2014, p. 24) puisque hiérarchiquement dépendants du corps académique et exercés par des personnes généralement (mais plus toujours) moins diplômées.

Comme tous les milieux de travail, l'université est un « champ de luttes » (Bourdieu, 1984, p. 254) qui opposent non seulement, comme dans toute entreprise, les employé·es aux structures dirigeantes de l'établissement, mais aussi les corps du personnel, dont les intérêts et les statuts divergent parfois grandement. En Belgique, la représentation du personnel universitaire, mais aussi des étudiant·es a

ceci de particulier qu'elle suit deux circuits parallèles et historiquement concurrents : la représentation de chaque corps au sein des organes internes de l'institution, et la représentation par les organisations syndicales dans les organes de concertation (Valenduc, 2014), qui peut varier d'une institution à l'autre, puisque le personnel peut être représenté par un syndicat d'enseignant·es, un syndicat d'employé·es et/ou un syndicat « *ad hoc* » (Valenduc, 2014, p. 36). Dans ce double circuit, les représentant·es syndicaux·ales ne siègent généralement qu'en CE, en CPPT et/ou en DS, mais il peut arriver que certain·es assument également des responsabilités de représentation associées au corps auquel iels appartiennent dans différents organes et groupes de travail internes et externes.

Dans le milieu universitaire belge, les femmes n'ont pas été les bienvenues avant 1880, première année au cours de laquelle les étudiantes ont eu le droit de s'inscrire à l'ULB (Despy-Meyer, 1984). L'ULiège suivra en 1881 (Dor et al., 2017), puis l'UCL en 1921 (Courtois, 1987) et enfin l'UNamur en 1951 (Université de Namur, s. d.). Si les femmes ont petit à petit accédé à des postes de recherche puis d'enseignement et de direction, on constate encore partout en Communauté française une disparité genrée au niveau des corps. Selon les rapports des universités francophones (Aguirre & McCathie, 2025; Chane-Alune, 2025; Graceffa et al., 2026; Leclercq et al., s. d.; Tchieno Ngouana, 2026), les femmes sont majoritaires dans les métiers administratifs précaires (elles travaillent majoritairement à temps partiel), mais minoritaires dans les postes techniques et spécialisés. Dans le corps scientifique, la répartition femmes-hommes est presque parfaitement équilibrée, mais les hommes restent majoritaires dans les postes académiques (Ghesquière & O'Dorchai, 2016), une situation qui s'explique par le phénomène du tuyau percé typique des carrières académiques (Dubois-Shaik et al., 2018). Dans les organes de direction, les femmes sont de plus en plus présentes dans les postes de premier plan pour répondre à des exigences de quotas notamment, mais continuent, comme dans les syndicats, de manquer aux échelons intermédiaires en raison du recrutement préférentiel des hommes dans les postes les plus prestigieux, les plus stables et les plus rémunérateurs (Dubois-Shaik et al., 2018). De manière générale, la « (r)évolution » est inachevée (Beaupère & Énard, 2023) : les femmes dans des postes hors recherche et enseignement se heurtent au plafond de verre et se retrouvent engluées sur le plancher collant des institutions universitaires. Elles et leurs collègues scientifiques et académiques doivent en sus composer avec une « prédominance des “cultures masculines” chez les cadres » (Valenduc, 2014, p. 34).

Dans ce contexte universitaire mixte à dominance masculine, au sein de syndicats empreints d'une culture masculine, quels traits virils perçoivent et s'approprient ou non les femmes syndicalistes ?

## **4 Enquête de terrain à l'UA**

### **4.1 Démarche, outil, posture et mise en œuvre**

#### **4.1.1 Entretien compréhensif et grille d'entretien**

Pour répondre à notre question de recherche, la méthode de l'entretien semi-directif apparaît comme la plus appropriée pour sa fluidité et son adaptabilité à chaque personne interrogée. Seules des femmes sont interrogées, car ce sont bien leurs perceptions qui nous intéressent, leur vécu propre et non l'objectivation de leurs interactions. Nous suivons les principes de l'entretien compréhensif établis par Jean-Claude Kaufmann (2016) : « rapidité, souplesse, empathie » (p. 31). Ce type d'approche, associé à l'induction analytique, ambitionne de révéler les « détours et les biais de la conversation » (p. 20) ainsi que le « savoir social incorporé par les individus » (p. 23) essentiels pour que l'entretien devienne un « instrument de l'élaboration théorique » (p. 110). Pensé pour « rompre la hiérarchie [entre enquêtrice et informatrice] sans tomber dans une équivalence de positions (p. 47), l'entretien compréhensif encourage une co-construction de l'objet et de la théorie à partir du terrain dans la lignée de la théorie ancrée de Glaser et Strauss (1967), et résonne particulièrement avec les épistémologies féministes du point de vue (Flores Espínola 2012), et notamment avec les travaux de Sandra Harding (1991) sur l'objectivité forte et de Patricia Hill Collins (1986) sur le point de vue situé.

Puisque les caractéristiques sociales et les contextes professionnels dans lesquels évoluent les syndicalistes influencent leurs pratiques (Giraud et al., 2018), la grille d'entretien (voir annexe A) est pensée pour récolter les informations suivantes au sujet des informatrices : leur capital global, soit leurs capitaux économique, culturel, scolaire et social (Bourdieu, 1994/2014) ; leur position dans le champ universitaire (Bourdieu, 1984/2000), c'est-à-dire le corps auquel elles appartiennent et leur niveau dans la hiérarchie interne à ce corps ; leur position dans le champ syndical défini comme un « microcosme codifié » au sein duquel évoluent les affilié-es et leurs représentant-es (Bérout, 2002, p. 42), soit le type de mandat qu'elles assument et leur position dans la hiérarchie syndicale ; leurs pratiques militantes et leurs engagements (politiques notamment) hors du syndicat ; leur trajectoire personnelle et leur rapport au virilisme.

Pour plus de fluidité, les 25 questions sont organisées en trois sections principales permettant d'aborder les différents angles de recherche : 1) le statut de l'informatrice au sein de l'université et du syndicat, pour la positionner dans ces champs respectifs ; 2) son rapport au virilisme syndical,



pour établir ce qui pourrait constituer un répertoire viril à ses yeux et comprendre comment, quand et avec qui elle se l'approprie ou non ; et enfin 3) des questions plus biographiques pour saisir l'engagement politique, le parcours et les pratiques militantes de chacune, ainsi que définir son capital économique, culturel, scolaire et social, éléments qui peuvent également influencer le rapport au virilisme comme l'a montré Berthonneau (2021). Après le premier entretien, une question supplémentaire a été ajoutée afin de pouvoir faire ressortir les traits potentiellement virils valorisés par chaque informatrice : « D'après toi, qu'est-ce qu'un·e bon·ne syndicaliste ? »

#### **4.1.2 Posture**

Le ton est volontairement familier, pour établir un climat détendu, propice à la conversation et à l'engagement des informatrices. Le choix du tutoiement ou du vouvoiement est laissé à chacune. Mon profil permet de créer du lien dès le début de l'entretien : comme mes interlocutrices, je suis une femme blanche – confrontée à des problématiques de genre similaires aux leurs –, je travaille comme coordinatrice dans une université mais j'ai auparavant été assistante (et donc chercheuse et enseignante) – ce qui implique une certaine connaissance de leur contexte de travail et des références partagées, quel que soit le corps auquel elles appartiennent –, je suis syndiquée – ce qui suggère un intérêt sincère pour les sujets dont nous allons discuter et une certaine familiarité avec le milieu syndical – et je suis dotée d'un capital global moyen supérieur (parents fonctionnaires dans l'enseignement et l'armée, études supérieures, carrière universitaire dans la recherche puis dans l'administratif) – ce qui établit une base d'expérience de vie commune et un équilibre de capital global avec l'ensemble des femmes interrogées.

#### **4.1.3 Mise en œuvre**

Entre le 20 mars 2026 et le 17 juillet 2026, j'ai interrogé 12 femmes syndicalistes élues aux dernières élections sociales (2024) et employées par ou attachées à la même université belge au moins jusqu'en décembre 2025. Afin de réduire le nombre de variables potentielles (structuration et interactions des sections syndicales, profils professionnels, culture universitaire...), les entretiens ont été menés dans une seule université, que nous appellerons l'Université Analysée (UA), dans laquelle l'ensemble des syndicats reconnus en Belgique sont représentés. Le tableau ci-dessous (Table 1) reprend le nombre total de représentant·es syndicaux·ales dans chaque section de l'UA par genre et le nombre de syndicalistes interrogées.

| Section syndicale | Nombre total de membres du comité | Nombre total de femmes | Nombre total d'hommes | Nombre de femmes interrogées |
|-------------------|-----------------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------------|
| CGSPP             | 22                                | 9                      | 13                    | 4                            |
| CGSPAS            | 18                                | 9                      | 9                     | 3                            |
| CNE               | 11                                | 6                      | 5                     | 2                            |
| CGSLB             | 6                                 | 4                      | 2                     | 3                            |

Table 1 – Nombre de femmes interrogées et d'hommes dans chaque section syndicale de l'UA

Après avoir envoyé un e-mail à l'adresse principale de chaque section syndicale afin de demander aux responsables si je pouvais solliciter leurs membres afin d'échanger avec elles dans le cadre de ce mémoire, j'ai contacté par e-mail toutes les syndicalistes, qui ont librement accepté ou non de prendre part à cette étude à leur meilleure convenance et dans le lieu physique (leur bureau ou le bureau de leur section) ou virtuel (Teams) de leur choix. Peu avant l'entretien, je leur ai fourni un formulaire de consentement (annexe B) et une fiche d'information (annexe C) à signer afin qu'elles soient pleinement informées de l'objet de notre rencontre et puissent donner leur accord éclairé pour l'enregistrement de l'entretien et son utilisation. Les dates, lieux et durées des entretiens sont précisés dans le tableau ci-dessous (Table 2).

| Prénom d'emprunt | Syndicat | Date de l'entretien | Mode       | Campus   | Local choisi  | Durée de l'entretien |
|------------------|----------|---------------------|------------|----------|---------------|----------------------|
| Agnès            | CGSP     | 27/03/26            | Distanciel | n. a.    | n. a.         | 1 h 53               |
| Corinne          | CGSP     | 31/03/26            | Présentiel | Beeckman | Bureau propre | 1 h 35               |
| Stéphanie        | CGSP     | 21/04/26            | Distanciel | n. a.    | n. a.         | 1 h 32               |
| Dominique        | CGSP     | 7/04/26             | Présentiel | Coppin   | Bureau propre | 1 h 21               |
| Olivia           | CGSP     | 18/05/26            | Présentiel | Coppin   | Bureau propre | 1 h 06               |
| Léa              | CGSP     | 10/07/26            | Présentiel | Coppin   | Bureau propre | 1 h 35               |
| Alice            | CGSP     | 17/07/27            | Distanciel | n. a.    | n. a.         | 1 h 04               |
| Béatrice         | CNE      | 2/04/26             | Présentiel | Coppin   | Bureau propre | 1 h 41               |
| Catherine        | CNE      | 14/04/26            | Présentiel | Coppin   | Local CNE     | 1 h 41               |

|           |       |          |            |              |               |        |
|-----------|-------|----------|------------|--------------|---------------|--------|
| Silvia    | CGSLB | 26/03/26 | Présentiel | Coppin       | Local CGSLB   | 1 h 58 |
| Violette  | CGSLB | 20/03/26 | Présentiel | Derscheid    | Bureau propre | 1 h 04 |
| Véronique | CGSLB | 25/03/26 | Présentiel | Hauglustaine | Bureau propre | 1 h 03 |

Table 2 – Tableau récapitulatif des dates, lieux et durées des entretiens

Les entretiens ont été enregistrés sur téléphone portable pour faire oublier autant que possible l’artificialité de l’échange, et transcrits à l’aide de l’outil de transcription de fichiers audio intégré au logiciel Word dans la version Office 365 en ligne. Ils ont ensuite été toilettés, relus et analysés. Les personnes susceptibles de lire ce mémoire étant potentiellement membres à divers titres de la même communauté universitaire que les informatrices, les transcriptions intégrales ne sont pas annexées à ce travail par souci de confidentialité. Pour cette même raison, tous les prénoms de personnes interrogées ou mentionnées dans les échanges, ainsi que les noms des campus et des sections syndicales ont été anonymisés, et les informations précises permettant d’identifier trop facilement chaque personne ou structure ont été soit transposées, soit caviardées.

## 4.2 Analyse des entretiens

### 4.2.1 L'UA : un faisceau de tensions multiples

*On a un écosystème un peu particulier.*

Stéphanie

#### Contexte général

Préalablement à cette enquête, j'ai interrogé Benjamin, chercheur et syndicaliste CGSPA à l'UA, pour saisir le paysage syndical de l'institution ainsi que les interactions préexistantes entre certaines personnes et sections. Cet entretien m'a permis de décider de la manière dont j'allais inviter les syndicalistes à participer à l'étude et de garder à l'esprit les enjeux et tensions spécifiques à l'UA durant les échanges. Il alimente également la description du contexte qui suit, complétée par des documents produits par l'université (dont le dernier rapport en date sur l'égalité de genre).

L'UA emploie actuellement plus de 6 000 personnes, dont 50 % de femmes, représentées en proportions différentes dans les trois corps et réparties sur sept campus en Wallonie et à Bruxelles. Comme dans toutes les universités de la Communauté française, les femmes sont majoritaires au sein du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (le PATGS), où elles occupent principalement des emplois administratifs à temps partiel, mais statutaires, surtout de niveau 1 (diplôme universitaire). Dans le corps scientifique (CORSCI), femmes et hommes sont à quasi-parité, mais les femmes restent largement minoritaires dans le corps académique (ACA), ce qui fait écho à la prégnance du phénomène du tuyau percé dans les carrières universitaires. Dans les trois corps, des disparités genrées marquées apparaissent selon les facultés et les départements, avec une ségrégation horizontale selon les types de postes et les domaines (les hommes sont par exemple surreprésentés dans les secteurs de la sécurité ou de la technique dans le PATGS, dans les facultés polytechnique et des sciences chez les scientifiques et les académiques), mais aussi une ségrégation horizontale, puisque les postes à responsabilités sont majoritairement occupés par des hommes (direction de département, décanat, etc.). Néanmoins, l'université est aujourd'hui dirigée par une femme, secondée notamment par une directrice générale et une vice-présidente du Conseil d'administration. En outre, la moitié des vices-rectorats sont assurés par des femmes.

Au sein de l'université, les trois syndicats sont actifs et représentés au conseil d'entreprise (CE), au conseil pour la prévention et la protection au travail (CPPT), ainsi qu'en délégation syndicale (DS).

Actuellement et depuis toujours, le syndicat majoritaire est la Centrale générale des services publics (CGSP), rattachée à la FGTB, dont le comité rassemble 30 élu·es, dont 18 femmes. La CGSP, historiquement premier syndicat actif à l'UA, est divisée en deux « factions » indépendantes en termes de fonctionnement, héritières de conflits courant depuis plusieurs années, mais qui présentent des listes communes aux élections sociales : l'une, que nous appellerons CGSPP (attachée à la centrale parastataux), représente le PATGS et compte 22 membres, dont neuf femmes ; l'autre, que nous appellerons CGSPAS (attachée à la centrale enseignement), représente le personnel académique et scientifique, et rassemble 18 enseignant·es et chercheuses, dont neuf femmes. Le deuxième syndicat en nombre d'élus·es, implanté à l'UA après les deux autres en raison de son étiquette catholique, incompatible avec le pilier historique de l'UA, est la Centrale nationale des employés (CNE), rattachée à la CSC, qui compte 11 élu·es, dont six femmes, et aucun·e académique ni scientifique en raison de son lien (pour autant délité) avec le pilier chrétien. Enfin, la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB, aujourd'hui SYNOVA), arrivée quelques années après la CGSP, compte désormais six élu·es, dont trois femmes et un académique. Les quatre sections syndicales sont présidées par des femmes. Chaque syndicat a droit à un mi-temps de support administratif financé par l'université et rattaché à la chancellerie, et seul·es les membres du PATGS ont droit à un crédit de temps alloué à leurs activités syndicales.

Dans l'ensemble, les membres du PATGS sont nettement majoritaires, les scientifiques sont présent·es mais peu nombreux·ses, et les académiques sont très rares. Les comités sont tous vieillissants et s'inquiètent de leur renouvellement, car nombre de leurs membres approchent de la pension et la réforme adoptée en 2025 aura probablement pour conséquence des carrières moins stables, plus courtes, et donc moins d'engagement syndical pour les nouvelles recrues.

## **Cultures syndicales**

Les trois syndicats représentés à l'UA ont des cultures syndicales distinctes qui ne correspondent pas tout à fait à ce que l'on observe traditionnellement dans le paysage syndical belge.

La FGTB, syndicat socialiste, a généralement la réputation d'aller facilement à la confrontation, voire à l'affrontement contre le patronat. À l'UA, la section CGSPP a pour habitude de négocier avec les autorités, avec qui certain·es de ses membres s'entendent bien.

C'est en fait la CNE, liée à la CSC, plutôt orientée sur les négociations mais avec des positions généralement progressistes, ainsi que la CGSPAS qui embrassent les activités les plus agonistiques et mènent des campagnes dont le cadre dépasse celui de leur université, participent aux grèves

(souvent initiées par les étudiant·es), tractent et affichent, font aussi des tours de bureaux selon leurs disponibilités. Du côté de la CGSPAS, les scientifiques, pourtant les plus précaires, sont plus actif·ves et nombreux·ses que les académiques.

La CGSLB, moribonde depuis près de dix ans avant les dernières élections sociales, reste fidèle à ses principes de négociation et d'entente avec les travailleuses comme avec les autorités et tente de se refaire une place à l'UA.

### **Tensions entre corps et entre sections syndicales**

Au moment des entretiens, les syndicats se remettent progressivement d'une réforme des carrières PATGS âprement débattue pendant de longs mois avant d'être adoptée fin 2025. Cette réforme a généré de nouvelles tensions entre et dans les sections, car elle n'affecte pas de la même manière tous les profils et statuts selon les années d'ancienneté et les barèmes. Officiellement, seule la CNE s'est positionnée contre la réforme. La CGSPP s'y est montrée favorable (la CGSPAS ne s'est pas positionnée, car ses membres n'étaient pas directement concernés), de même que la CGSLB moyennant clarifications et éventuelles modifications. En coulisses néanmoins, les débats ont été vifs et ont décidé certain·es syndicalistes à renoncer à leur mandat ou à se désengager de leurs activités syndicales en raison de désaccords profonds avec leur comité. Cette réforme des carrières s'inscrit également dans le contexte plus large d'une réforme des pensions promulguée au niveau fédéral, qui concerne tous les corps de l'UA.

Les tensions entre corps émergent aussi des situations de contacts entre eux au sein des instances surtout : des membres du PATGS peuvent se trouver intimidé·es lorsqu'il faut faire face aux cadres des institutions et aux académiques, leurs supérieur·es hiérarchiques. Au sein d'un même corps, des différences hiérarchiques et de capital symbolique entre métiers peuvent aussi jouer.

Les tensions entre sections *et* entre corps se matérialisent principalement dans ce qu'on peut qualifier de conflit ouvert entre la CGSPP et la CGSPAS. Les deux sections suivent des lignes syndicales différentes : la CGSPP, tenante d'un syndicalisme de service, se concentre sur le quotidien de ses membres et des préoccupations très concrètes, liées à la situation à un temps T des travailleuses au sein de l'UA. La CGSPAS, tout en prenant en compte la situation de terrain, tend vers un syndicalisme de combat, portant sur des questions de société plus large, et lié aux connaissances scientifiques de ses membres, pour grande partie spécialistes de sciences humaines. Cette section mène par exemple actuellement une campagne en faveur de l'intégration du personnel d'entretien au cadre de l'université (ces travailleuses sont actuellement employé·es par un sous-

traitant), pensée par les syndicalistes mais menée de front avec les travailleuses, pratiquement toutes syndiquées à la CNE, qui soutient le projet.

## 4.2.2 Portraits synthétiques des syndicalistes interrogées

*Il y a des différences de statut, et des différences de salaire, et surtout des différences en termes de stabilité.*

Alice

Les douze syndicalistes interrogées dans le cadre de ce mémoire présentent des parcours et des profils différents, synthétisés à la fois dans le tableau ci-dessous (Table 3) et, de manière plus narrative, dans les portraits synthétiques qui suivent. Ces derniers sont classés par section syndicale. À partir d'ici, tous les propos repris en italiques (tantôt entre guillemets, tantôt en paragraphes décalés) sont directement tirés des entretiens (pour les détails concernant les dates, lieux et temps d'enregistrement, voir Table 2, p. 25-26).

| Prénom<br>d'emprunt | Âge | Syndicat | Années<br>cumulées<br>d'affiliation | Années<br>cumulées<br>de<br>mandat(s) | Corps  | Ancien-<br>neté<br>UA | Campus       | Capital<br>global |
|---------------------|-----|----------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------|-----------------------|--------------|-------------------|
| Agnès               | 63  | CGSPP    | 40                                  | 33                                    | PATGS  | 35                    | Derscheid    | Moyen sup.        |
| Corinne             | 47  | CGSPP    | 10                                  | 2                                     | PATGS  | 22                    | Beeckman     | Moyen             |
| Stéphanie           | 50  | CGSPP    | 30                                  | 6                                     | PATGS  | 29                    | Hauglustaine | Moyen             |
| Dominique           | 60  | CGSPP    | 34                                  | 14                                    | PATGS  | 35                    | Coppin       | Moyen             |
| Olivia              | 54  | CGSPSA   | 9                                   | 6                                     | CORA   | 20                    | Coppin       | Élevé             |
| Léa                 | 28  | CGSPSA   | 4                                   | 2                                     | CORSCI | 4                     | Coppin       | Moyen sup.        |
| Alice               | 38  | CGSPSA   | 12                                  | 2                                     | CORA   | 12                    | Coppin       | Moyen sup.        |
| Béatrice            | 59  | CNE      | 14                                  | 14                                    | PATGS  | 36                    | Coppin       | Moyen             |
| Catherine           | 56  | CNE      | 16                                  | 16                                    | PATGS  | 31                    | Coppin       | Moyen             |
| Silvia              | 56  | CGSLB    | 20                                  | 6                                     | PATGS  | 23                    | Coppin       | Moyen             |

|           |    |       |    |    |       |    |              |            |
|-----------|----|-------|----|----|-------|----|--------------|------------|
| Violette  | 48 | CGSLB | 2  | 2  | PATGS | 14 | Derscheid    | Moyen sup. |
| Véronique | 62 | CGSLB | 18 | 18 | PATGS | 22 | Hauglustaine | Moyen sup. |

Table 3 – Informations biographiques essentielles sur les syndicalistes interrogées

## Membres de la CGSPP

**Agnès** est âgée de 63 ans et pensionnée depuis quelques mois après avoir travaillé pendant 35 ans sur le campus Derscheid comme assistante administrative. Elle s’est affiliée à la CGSP deux ans après son arrivée dans l’institution par tradition familiale (son père et son grand-père ont présidé la CGSP à l’UA) et parce que c’était le seul syndicat alors actif à l’UA. Éluë depuis presque aussi longtemps au CPPT et/ou au CE selon les mandatures, elle était au moment de son départ à la retraite cooptée au CE et au CPPT (elle ne figurait plus sur les listes pour « *laisser la place aux autres* »). Elle s’est engagée dans son premier mandat comme « *on entre en religion* », pour être actrice de son université et mieux comprendre son environnement de travail. Titulaire d’un graduat, elle est issue d’une famille plutôt aisée (son père était employé à l’UA, sa mère inspectrice et déléguée commerciale), qu’elle décrit comme « *très ouverte d’esprit* », inscrite dans un « *tissu social très riche* » et « *diversifié* ».

**Corinne**, 47 ans, est technicienne de laboratoire à l’UA depuis 22 ans sur le campus Beeckman. Elle a « *toujours un peu baigné* » dans le syndicalisme (son père était délégué) et s’est affiliée à la CGSP il y a une dizaine d’années « *par tradition familiale* ». Elle est effective au CE et suppléante au CPPT depuis les dernières élections sociales après avoir été cooptée dans les instances à partir de 2022. Elle s’est lancée dans ce premier mandat pour « *changer les conditions de travail* » et « *voir le dessous des cartes* », et a pu le faire parce qu’elle se sentait bien ancrée dans son travail et disposait d’un peu plus de temps par rapport à ses engagements familiaux. Elle est titulaire d’un bachelier et vient d’une famille populaire, mais son père a connu une importante ascension sociale : ouvrier en usine et délégué syndical (ce qui a « *pas mal influencé [s]on style* »), il a obtenu un master avant de devenir enseignant dans le secondaire. Ses parents sont connus dans leur quartier pour donner un coup de main administratif aux personnes qui en ont besoin.

**Stéphanie** a 50 ans. Coordinatrice administrative depuis 2007 sur le campus Hauglustaine, elle est employée à l’UA depuis 29 ans et est passée par plusieurs postes administratifs (souvent financés sur fonds extérieurs). Elle a en parallèle été indépendante complémentaire dans le secteur artistique. Elle s’est affiliée à la FGTB il y a une trentaine d’années, car elle travaillait alors dans une administration communale dans laquelle il était bien vu de se syndiquer, et a maintenu son



affiliation en passant à la CGSP lors de son arrivée à l'UA. Depuis les élections sociales de 2020, elle est suppléante au CE, un mandat qu'elle a brigué pour compléter la liste, mais aussi pour protéger son poste relativement précaire et surtout pour « *être un peu au courant* » de ce qui se passe dans l'institution et « *tirer la sonnette d'alarme* » au besoin, car les informations sont difficiles à obtenir depuis son campus décentré. À la suite de la réforme des carrières, elle a fait « *un gros pas en arrière* » et n'est plus très active dans le syndicat, elle n'a « *plus envie de [s]'investir* ». Elle vient d'une famille de la classe moyenne (son père a fait toute sa carrière comme conducteur à la SCNB, sa mère la sienne comme infirmière) et est titulaire d'un graduat.

À 60 ans, et après avoir assuré sur le Coppin trois postes administratifs successifs pendant 34 ans au total, **Dominique** prend sa retraite deux semaines après notre entretien. Elle s'est affiliée il y a 14 ans à la CGSP car la section a été la première à prendre position sur une problématique qui la touchait directement (le passage à un logiciel). Elle s'est immédiatement présentée sur les listes pour « *protéger les collègues* » notamment sur des questions de harcèlement. Depuis, elle est suppléante CE et CPPT après avoir été effective pendant quelques années et exercé divers mandats syndicaux. La pension approchant, elle s'est progressivement désengagée de ses activités syndicales, mais reste présente aux réunions du comité et disponible pour les collègues qui en ont besoin. Issue d'une famille de la classe moyenne (ses parents étaient employés de bureau), elle n'a pas fini ses études et a appris à « *se battre* » grâce à sa mère, syndicaliste à la CGSLB.

## **Membres de la CGSPAS**

**Olivia**, 54 ans, est permanente FNRS depuis 20 ans et travaille sur le campus Coppin. « *Le syndicalisme s'est invité à [elle]* » : peu convaincue par l'action syndicale, qu'elle considère comme un « *rouage du pouvoir* » (elle se dit « *plus proche des milieux révolutionnaires* »), mais encouragée par une collègue à remplacer, elle s'est affiliée à la CGSP il y a neuf ans pour pouvoir être représentante à l'Organe de concertation et de négociation sociale (OCN) du FNRS, et est désormais présidente de la section CGSPAS et effective au CE depuis six ans. Titulaire de deux masters et d'un doctorat, elle est issue d'un « *milieu privilégié* » (son père a été enseignant à l'UA et engagé dans les mouvements universitaires des années 1960-1970, sa mère, d'extraction plus modeste, s'est formée pour devenir thérapeute) dans lequel le débat était encouragé.

**Léa** est âgée de 28 ans et est assistante sous mandat (qui doit durer six ans au total) à l'UA depuis quatre ans sur le campus Coppin. Elle s'est affiliée à la CGSP dès son engagement à l'UA, parce que cela lui semblait correspondre à son profil « *de gauche* », mais aussi parce qu'elle avait un assistant de master très impliqué dans le syndicat lui-même. Elle est suppléante au CPPT depuis les

dernières élections sociales et s'est engagée sur les listes pour « *[s']impliquer politiquement* » et par « *envie de faire quelque chose* ». Elle a cessé toute activité syndicale il y a quelques mois pour se concentrer sur sa thèse (attendue en 2028), mais aussi parce qu'elle ne trouvait ni sa place, ni des « *liens forts* » au sein du syndicat. Elle milite désormais dans un groupe qui est « *moins dans l'intellectualisation que le syndicat* ». Elle vient, de ses propres mots, d'une famille « *favorisée économiquement* » et à « *capital culturel assez élevé* » (sa mère, germaniste et professeure d'anglais, reprend des études pour devenir psychologue, son père est monteur dans l'audiovisuel) et a actuellement un master.

À 38 ans, **Alice** est sous contrat de recherche à l'UA depuis 2024 après avoir exercé pendant huit ans en promotion sociale tout en terminant sa thèse. Elle est actuellement financée sur fonds extérieur à 90 % et enseigne pour 1/10 ETP sur le campus Coppin. Principalement chercheuse, elle siège tout de même comme académique dans son comité. Elle s'est syndiquée à la CGSP il y a 12 ans, car « *ça allait de soi* » dans la continuité de son engagement politique au PSL durant ses études, et parce qu'elle avait rejoint un centre de recherche dont les membres sont particulièrement actifs au sein du syndicat. Elle est effective au CPPT depuis les dernières élections sociales ; il fallait « *compléter les listes* », et elle avait envie de s'engager au sein de l'université. Titulaire d'un doctorat, elle vient d'une famille relativement aisée (son père était journaliste, sa mère professeure dans le secondaire), entre « *catholicisme social* » et « *centrisme flottant* ».

## **Membres de la CNE**

**Béatrice** a 60 ans. En 36 ans, elle a occupé différents postes administratifs à l'UA et est désormais chargée de communication sur le campus Coppin. Elle s'est affiliée à la CNE il y a 14 ans à la suite de la résolution d'un problème professionnel par le syndicat et s'est mise sur les listes dans la foulée sur les encouragements de Gilles, délégué principal de l'époque et « *grande figure* » de la section. Après avoir assuré plusieurs mandats au CPPT (comme suppléante puis effective), elle est désormais déléguée principale (l'équivalent de la présidence) depuis 2024. Elle siège donc en CPPT, en CE et en DS. Elle est venue d'une famille de la classe moyenne : son père et sa mère étaient employés de bureau, cette dernière étant également déléguée syndicale CGSLB. Elle est titulaire d'un graduat.

**Catherine**, 56 ans, est employée à l'UA depuis 36 ans. Après avoir obtenu sa licence, elle a été chercheuse contractuelle pendant 14 ans, et est désormais « *couteau suisse* » dans le soutien à l'enseignement et à la recherche. Elle travaille sur le campus Coppin. Avant de rejoindre la CNE, elle était membre de la Gauche syndicale, un mouvement « *créé par des dissidents de la CGSP* » et

mené par Gilles. Elle s'est affiliée il y a 18 ans par amitié pour ce dernier, après avoir surmonté ses réticences face à l'étiquette catholique du syndicat. Depuis, elle siège en CE, en CPPT et en DS. Elle est également secrétaire aux affiliations et trésorière adjointe. Sa mère, encodeuse, est devenue mère au foyer à sa naissance, et son père, technicien, a fini sa carrière comme responsable des achats.

### **Membres de la CGSLB (aujourd'hui SYNOVA)**

**Silvia** est âgée de 56 ans et travaille à l'UA depuis 23 ans. Elle est passée par différents postes administratifs jusqu'à devenir cheffe de service. Elle est secrétaire (présidente) de la section CGSLB depuis 2024. Elle s'est affiliée au syndicat il y a une vingtaine d'années sans raison particulière et, après un premier mandat en 2020, a décidé de prendre la tête de la section aux dernières élections sociales pour « *sauver le bateau du naufrage* ». Elle siège dans les trois instances. Plusieurs années après avoir décroché son graduat, elle a entamé un master auquel elle a dû renoncer. Dans sa « *famille de souche ouvrière* », son père, plombier, l'encourageait à discuter et à contester. Il était « *fort dans la politique* » au niveau notamment de commissions de quartier, ce qui n'était pas le cas de sa mère, qui avait de petits boulots occasionnels mais s'occupait principalement de ses enfants.

**Violette** a 48 ans. Membre de la CGSLB depuis 24 ans, elle est suppléante en CPPT et effective en CE depuis les dernières élections sociales. Elle siège également en DS. Elle s'est syndiquée lorsqu'elle était au chômage « *par proximité et par facilité* » et s'est engagée sur les listes à la demande de Silvia et parce qu'elle se sentait « *investie d'une mission, d'une mission presque divine* [rire] ». Elle est employée comme assistante administrative depuis 14 ans sur le campus Derscheid après avoir travaillé dans l'audiovisuel, secteur dans lequel elle a obtenu un graduat. Elle est « *très tôt tombée en politique* » avec deux parents militants et sur les listes Ecolo, et s'en est ainsi trouvée « *vaccinée* ». Sa mère a été psychologue et cheffe de cabinet d'un échevin ; son père était responsable de la communication dans une société de transports.

**Véronique**, 62 ans, se revendique « *anti-syndicaliste* ». Elle a rejoint les rangs de la CGSLB il y a 18 ans pour se retrouver sur les listes et ainsi protéger son emploi, se disant que « *ça a quand même du bon, cette histoire de syndicat* ». Toujours effective en CE et en CPPT, elle ne participe plus qu'à quelques réunions car, à ses yeux, « *c'est du grand n'importe quoi* ». En 22 ans, elle a occupé divers postes administratifs sur le campus Hauglustaine après avoir enseigné, puis travaillé dans le privé et pour un député du parti libéral. Licenciée en sciences du travail après avoir obtenu un graduat en français, elle continue de suivre des formations comme son père, employé RTT et directeur

technique en fin de carrière, et dit avoir hérité « *le goût du travail* » de son père et sa mère, infirmière, toutes deux membres du PRL.

Les femmes interrogées présentent des profils relativement homogènes en termes d'âge (seules deux d'entre elles ont moins de 40 ans), de capital global (moyen à élevé) ou encore de parcours professionnel (presque toutes jouissent de postes stables ou relativement stables, puisque liés au cadre de l'université et non à des financements extérieurs). Elles occupent néanmoins des positions différentes dans le champ universitaire (académiques, scientifique ou PATGS) et dans le champ syndical (présidentes, effectives ou suppléantes, actives depuis un nombre d'années très variable). Mises à part deux syndicalistes désormais à la retraite et les deux autres actuellement désengagées de leurs activités, elles siègent régulièrement dans les instances pour lesquelles elles ont été élues et participent aux réunions de leur comité.

### **Un groupe relativement représentatif du paysage syndical à l'UA**

Dans son ensemble, le groupe de syndicalistes ayant participé aux entretiens est représentatif sous différents aspects. Tout d'abord, il reflète bien le vieillissement des syndicalistes de l'UA. Stéphanie décrit la situation pour la CGSPP, mais elle s'applique aussi à la CNE et, dans une moindre mesure, à la CGSLB : « *On a un comité vieillissant, donc il y en a beaucoup qui vont partir en pension d'ici un an ou deux. Et, en fait, il y a très peu de jeunes.* » La CGSPAS fait exception, et les deux femmes les plus jeunes informatrices sont d'ailleurs membres de cette section.

L'échantillon montre également bien que la majorité des syndicalistes de l'UA sont des membres du PATG. Dominique explique cette sur-représentation de personnel administratif dans les comités syndicaux par un changement progressif des emplois à l'UA :

*Voilà, et donc l'unif a fait des économies là-dessus [sur les métiers techniques : peinture, chauffage, électricité, plomberie, mais aussi cuisine et nettoyage] et a beaucoup sous-traité. [...] Et comme l'unif a explosé en nombre d'étudiants, [...] il faut engager du personnel administratif. Et maintenant, on se force à engager des hommes dans les administrations, dans les facultés.*

Il ne laisse néanmoins pas apparaître les profils plus techniques et ouvriers de l'UA. En effet, les métiers associés sont majoritairement exercés par des hommes, qui étaient automatiquement exclus de cette étude.

Par ailleurs, le groupe est bien indicateur de la force du nombre dont jouit la CGSP, particulièrement du côté P, mais il inclut presque toutes les femmes de la CGSLB et seulement un faible nombre des membres féminines de la CNE.

Il n'est pas non plus représentatif de la proportion de scientifiques actif·ves dans les syndicats, plus importante que la proportion d'académiques, ce qu'Olivia analyse comme suit :

*Mais je renvoie ça à une tradition du monde académique belge, du monde syndical belge, et du fait que les gens qui sont des académiques sont des privilégiés. Donc, se mettre à, finalement, c'est toujours eux qui seront atteints en dernier lieu, et donc, se mobiliser pour d'autres, par solidarité pour d'autres corps, en fait, ça les, ça les, ça les, ça les, enfin, ce n'est pas quelque chose qui est dans leur habitus, entre guillemets.*

#### **4.2.3 Un répertoire d'action moins viril : le service plutôt que le combat**

*On est finalement tous là pour le service à la communauté, la défense du personnel.*

Violette

À l'UA, les sections syndicales présentent des répertoires d'action qui diffèrent légèrement les uns des autres, conformément non pas aux cultures syndicales habituellement relevées dans la littérature, mais à des styles propres à l'UA. Corinne décrit la manière dont ces différences se manifestent :

*On voit la CGSLB qui est souvent plus prudente, mais comme ils sont minoritaires par rapport aux autres, fatalement, ça joue peut-être un peu différent. On voit que la CNE est souvent plus à l'attaque, plus mordante sur certains dossiers, mais comme ils sont le deuxième syndicat et qu'ils ne sont pas très loin derrière nous [la CGSP], ce n'est peut-être pas étonnant qu'ils tentent de montrer un peu plus. Les positions ne sont peut-être pas dues aux couleurs, mais sont dues principalement au nombre d'affiliés qu'on a et à notre possibilité. Ils seraient majoritaires, je pense qu'ils seraient moins mordants. Un challenger est souvent un peu plus rentre-dedans et ça me paraît un peu plus logique.*

De manière générale, la CNE et la CGSPAS se montrent plus combattives que la CGSPP et la CGSLB. Les premières conservent un répertoire plus viril (grèves et actions de blocage, notamment, mais souvent à l'initiative des syndicats étudiants) tandis que les secondes penchent

vers des modalités d'action « plus institutionnelles (négociation, droit, expertise) » (Giraud et al., 2018, p. 164). Dans toutes les sections, les suivis de cas personnels sont particulièrement importants. Dans l'ensemble, les syndicats semblent donc proposer plus de services que d'incitations à la révolution.

Cet état de fait s'explique par divers facteurs évoqués par les informatrices : la nature de l'université, la situation relativement confortable des employé·es de l'UA, les mutations des rapports avec le patronat qui poussent les syndicats à repenser leurs tactiques, et le vieillissement des membres des sections syndicales.

### **Un milieu intellectuel qui favorise la négociation**

Le premier facteur influençant ce qu'on pourrait appeler le « style syndical » à l'UA, c'est la nature du secteur professionnel que constitue l'université. Pour Dominique, « l'UA, c'est un milieu intellectuel, c'est surtout ça qu'il faut mettre en avant ». Or, les femmes interrogées ont toutes un parcours dans l'enseignement supérieur et ont passé une très grande partie de leur carrière au sein de l'UA. Elles sont donc formées et habituées aux codes de ce milieu intellectuel, qui valorise, de manière générale, mais surtout à l'UA, le débat, l'argumentation, l'échange d'idées parfois diamétralement opposées.

Corinne précise :

*Vous voyez, les gens syndiqués ne sont pas très différents de tous leurs collègues et que dans les milieux où on n'a pas appris à poser, à argumenter et autres, eh ben oui, on va plus vite au rapport de force.*

Elle estime également que l'importance donnée à la concertation sociale par les autorités universitaires influence l'action des syndicats :

*Oui, ici, la concertation, ça biaise peut-être un peu. Parce qu'il y a énormément de concertation sociale, il y a moins de lutte. La lutte est un peu différente. Peut-être que vous auriez une autre image si vous auriez été interroger les gens à Audi quand c'était la fermeture...*

À l'UA, les syndicats iraient donc moins rapidement « au rapport de force » et recourraient moins souvent aux pans les plus virils du répertoire syndical parce que les codes de l'université diffèrent de ceux d'autres secteurs et récompensent la concertation sociale plutôt que l'affrontement.

## Une position privilégiée qui n'incite pas à lutter

Pour plusieurs participantes, à l'intellectualisme du milieu universitaire s'ajoute la position privilégiée des employé·es de l'UA, qui bénéficient de salaires corrects, de carrières stables (en tout cas pour les syndicalistes interrogées) et d'avantages sociaux. Véronique le dit « *platement, : à l'UA, on a le cul dans le beurre, donc ce n'est pas des négociations âpres* ». Silvia développe :

*On pourrait en avoir plus [des avantages sociaux], bien sûr, mais c'est vrai que, par rapport à plein de gens qui se retrouvent sur le marché de l'emploi etc., on est quand même bien mis, donc... Enfin, « on est bien mis ». Je ne dirais pas qu'on est hyper bien mis, mais quand même, on a quand même beaucoup d'avantages quand même par rapport à tout ça.*

Le constat est le même dans toutes les sections. D'après Alice :

*Et en même temps, en t'en parlant, je me rends compte qu'à l'UA on est quand même globalement dans une situation assez privilégiée, parce qu'on est dans un syndicat où on a quand même pas beaucoup de... On a quand même un employeur qui respecte beaucoup la concertation, qui est globalement, qui va respecter les délégués syndicaux, donc on ne risque pas grand-chose.*

Ce confort dans un marché de l'emploi particulièrement instable et insécurisant n'encourage pas les membres du personnel à s'engager, car les luttes ne sont pas assez urgentes, ou les problématiques assez menaçantes. On pourrait arguer que le dossier de la réforme des carrières aurait pu être suffisamment inquiétant pour mobiliser, mais ça n'a pas été le cas, comme le rappelle Catherine :

*Bon, avec la réforme des promotions, ici, on a ressenti un petit frémissement quand même du collectif. Mais, le problème, c'est que c'est pas toujours simple de motiver les gens. Les gens sont toujours très excités pour râler, mais, le jour où tu as besoin d'eux, où tu donnes rendez-vous pour une action, y a plus personne, quoi.*

## Une mutation des rapports au patronat qui transforme les tactiques du syndicat

Catherine estime en outre que ce sont les rapports mêmes au patronat qui ont changé. Ce dernier s'est progressivement armé en s'entourant d'expert·es de divers domaines, alors que les syndicats restent composés de professionnelle·s d'horizons différents, mais aucunement spécialistes :

*En face, on a une direction qui est très, beaucoup plus professionnelle qu'avant. [...] Maintenant, ils sont là avec des juristes, des trucs, c'est hyper professionnalisant, hyper professionnalisé, pardon. Le banc patronal, c'est... Je te dis, c'est des juristes, des experts, c'est des, pff! Et nous, on est là, tu vois, on n'a pas... C'est un peu déséquilibré. [...] Parce qu'on n'a pas, on n'a pas les mêmes armes, tu vois. Et ça, par rapport à avant, ça a fort changé aussi. Et, du coup, je pense que ça joue aussi dans les actions, tu vois.*

Cette situation a poussé les syndicats à opter pour un répertoire d'action moins combattif et viril, ce qu'elle regrette :

*Mais d'un autre côté, ça aurait pu nous radicaliser en disant, tu vois : « On va, ben, OK, tu nous a eus », mais c'est pas comme ça que ça se passe. Après, pourquoi, je ne sais pas, je, enfin, il y a sûrement des explications, mais je pense que c'est une évolution un petit peu, un peu partout. Il y a encore des secteurs où les gens sont très, tu vois, revendicatifs et tout. Bon, ici, ça reste l'unif, c'est pas non plus une usine métallo et tout, tu vois, c'est encore un peu différent.*

### **Des syndicats vieillissants qui ne vont plus au front**

Plus encore que le milieu intellectuel, la position privilégiée des employé·es et la mutation des rapports au patronat, c'est le vieillissement global des membres des sections syndicales qui semble expliquer, pour les femmes interrogées, le recours à un répertoire d'action moins viril qu'auparavant.

Il y a pourtant eu des actions plus ou moins musclées, mais pas dans l'histoire récente des syndicats. Dominique relate un épisode datant d'il y a plusieurs années, au cours duquel les sections s'étaient unies pour menacer de grève, une action jouant sur le rapport de force et la sensibilité de l'UA à la mauvaise publicité :

*Comme c'était « Monsieur Non », les syndicats se sont réunis et ont dit : « Écoutez, bon, maintenant on va leur mettre la pression. On va menacer de partir tous en grève, donc toute l'unif. » L'image de marque en prend un coup, parce que ça sort dans la presse, et c'est comme ça que ça marche ici. [...] Et on a dit : « Voilà, on va faire une liste, et ils devront en accepter cinq points, sinon on part en grève. » Et nous, on savait quels points allaient être acceptés : c'était les points qui ne coûtaient rien. [...] Et*



*quand on partait en grève, y avait toujours quelqu'un qui allait voir la RTBF pour dire : « Venez voir ! » Et ça, les autorités ne supportaient pas. L'image de marque de l'université, la réputation de l'université, c'est ce à quoi ils tiennent le plus, plus qu'au bien-être du personnel. Et donc, pour faire bouger les choses, c'était ça.*

Catherine, pour sa part, évoque une action de blocage du campus :

*Alors, avant, on bloquait, on, parce que Gilles, il était très, voilà. Donc, c'est vrai qu'à ce moment-là, on bloquait le campus ici des fois, voilà. Maintenant, c'est beaucoup, c'est les étudiants qui le font, et on, des, on les soutient, mais c'est plus trop nos initiatives. Mais oui, moi je me suis levée à quatre heure, trois heure, quatre heure du matin pour aller mettre des chaînes au Derscheid, tout ça, avec Gilles.*

Elle poursuit sur un souvenir d'enfermement des membres du CA :

*Bon, on l'a déjà, je l'ai déjà évoqué, mais c'est sûr qu'avant, on était plus, plus dans la revendication, un peu. On avait bloqué le CA, c'était terrible, ça ! [Elle décrit un épisode de blocage des membres du CA avec des blocs d'Ytong et une distribution de bouteilles d'eau et de petits biscuits pour leur faire croire qu'ils allaient y passer la nuit.] Et donc, tu vois, mais des trucs pareils, on ne le fera plus, on ne fera plus ça, on ne fera plus, ça. [...] Mais je crois qu'on fera plus des trucs comme ça. Et même chez les rouges, qui, quand même, aussi, très, quand même agressifs et quand même très forts, c'était aussi les piquets et tout. Quand il y a des trucs, ils ne sont plus là non plus, hein. Je crois que c'est un peu, tu vois, c'est pas que nous. C'est un peu partout.*

Les actions viriles ne manquaient donc pas, mais le temps passant et certaines personnes moteurs de l'époque prenant la retraite, les sections se sont « assagi[e]s », déplore Catherine :

*Mais maintenant, on n'est plus trop dans le mood de ça. C'est qu'on est, y en a qui aimeraient bien encore, mais si c'est pour être quatre péquenauds devant un, tu vois, c'est compliqué. Donc, on voit que les forces vives, maintenant, qui veulent vraiment encore mobiliser, c'est les étudiants.*

Cette importance des étudiants dans la lutte syndicale est également soulignée par Olivia : « *quand il s'agit d'actions plus massives, type grève, participation à des manifs, ben, sans le corps étudiant, il n'y aurait pas d'apport massif, probablement pas, en mobilisation* »

De manière globale, les pans les plus virils du répertoire syndical, soit les démonstrations de force les plus manifestes telles que la grève, le blocage de site ou l'enfermement de la direction ne sont plus que rarement mobilisés au sein de l'UA. Les membres de la CNE et de la CGSPAS soutiennent les actions étudiantes et y prennent part, mais ne sont guère à l'initiative. Les tractages, les affichages, les campagnes de sensibilisation sont privilégiés par toutes, et les suivis des cas personnels sont particulièrement mis en avant. Le répertoire d'action s'est donc « dévirilisé » au fur et à mesure des années. Mais le virilisme a-t-il pour autant disparu à l'UA ?

#### 4.2.4 Le virilisme : de l'histoire (presque) ancienne

*Bon courage avec votre virilisme, parce qu'à l'UA, il n'est pas très fréquent !*

Dominique

Au cours des entretiens, aucune informatrice ne parle de « virilisme » *per se*, mais certaines l'évoquent en d'autres termes ou à travers des descriptions d'expériences, soit spontanément, soit après que j'ai révélé le sujet réel de ce travail, c'est-à-dire en toute fin des échanges<sup>2</sup>.

##### Une question qui ne se pose même pas

Pour plusieurs syndicalistes, la question du virilisme – compris par les informatrices au sens de l'expérience de traits virils considérés comme gênants et présentés par des collègues masculins « machos » – ne se pose même pas. Silvia, par exemple, a l'impression de n'y avoir jamais été confrontée :

*À la CGSLB, il n'y a jamais eu de problématique de genre, jamais. Ça ne m'a jamais perturbée. Dans notre syndicat, en tout cas, ça ne m'a même jamais, même pas posé la question, quoi. [...] J'ai autant de bons contacts avec les hommes qu'avec les femmes, je n'ai aucun souci.*

Il en va de même pour Catherine, qui s'interroge immédiatement sur une potentielle différence générationnelle (nous y reviendrons un peu plus loin) :

---

2 Pour les deux premiers entretiens, avec Violette et Véronique, je coupe l'enregistrement avant de préciser le sujet du mémoire, car il me semble que l'entretien est terminé et que la suite de notre discussion est privée. Je comprends néanmoins rapidement que cet échange supplémentaire est riche et je transcris les propos les plus marquants avec leur autorisation. Pour les entretiens suivants, la discussion « post-révélation » est enregistrée.

*Non, mais je n'ai pas, oui, je sais pas. Sûrement qu'il y en a eu, mais je ne l'ai pas ressenti. Et je pense que peut-être que je ne l'ai pas ressenti parce que j'ai l'âge que j'ai. Et dans le contexte dans lequel j'ai grandi. [...] Peut-être qu'il y a eu du paternalisme quand on était au syndicat, ici, mais... En tout cas, je n'en ai pas souffert. [...] Mais peut-être que les jeunes, ils ressentent différemment.*

Corinne, elle, fait le lien avec le stéréotype du syndicaliste :

*Je pense que l'image du syndicaliste avec le feu de palettes, la bière et autres, c'est plutôt la représentation dans les médias plutôt que... J'ai rarement vu à l'intérieur du syndicat. C'est le genre de truc qu'on voit plutôt dans les médias.*

Dominique, enfin, ne voit pas de virilisme à l'UA, ce qu'elle explique par la présence d'une majorité de femmes dans l'institution : « *Parce qu'à l'UA, vous avez plus d', un peu plus de femmes que d'hommes qui sont engagés. Donc ce milieu n'a pas, a moins ce problème de virilisme.* » Elle développe :

*Il faut savoir que je n'ai pas cette notion de virilisme. Dans notre syndicat, quand on fait une réunion, la voix d'une femme est, parfois pèse parfois plus que la voix d'un homme. Et la même écoute. Honnêtement, je n'ai pas senti du tout, du tout, du tout cette notion de distinction des sexes. La parole de l'un vaut la parole de l'autre.*

Olivia est plus nuancée, et reconnaît que le virilisme existe, mais qu'elle s'en isole sciemment, ce qui lui permet d'ignorer la question :

*En fait, je veux dire, en fait, ça ne m'intéresse pas. Je les, je les vois tellement à l'œuvre... J'ai, en fait, j'ai tellement de stratégies personnelles pour les balayer ! En fait, j'ai l'impression, et, qu'ils ne m'intéressent pas tellement, pas que, je n'ai pas, en fait, je n'ai pas envie d'être affectée, j'ai plus envie d'être affectée par ce type. [...] Mais en tant que lesbienne me reconnaissant dans une forme d'identité politique lesbienne, le virilisme, ça fait longtemps qu'il ne m'intéresse, qu'il ne m'affecte plus, que je le laisse à l'écart, que, à la limite, comment je vais dire... Oui, j'ai trouvé des stratégies pour ne plus être affectée et pour rentrer dedans à l'occasion, mais pas forcément à l'université, quoi. Mais oui, il est là, partout.*

## Mais des incarnations variées

Virilisme il y a donc. Certaines ne le repèrent pas ou l'ignorent ; pour d'autres, il est bien présent et manifeste.

Aux yeux de Béatrice, par exemple, il s'incarne dans un collègue en particulier :

*Il y en a toujours un. Il y en a toujours un qui, enfin, ou même, ben comme on en a eu un, un plus... Bon, il y en a un. [...] C'est un peu le macho en plus de la grande gueule, où c'est beaucoup de blabla et finalement...*

Agnès, pour sa part, déplore :

*Non, non, ça existe encore. On aimerait parfois que ce soit un dinosaure bien enterré profondément, etc., mais bon, voilà. [...] Enfin bon, on ne va pas se mentir, même encore maintenant quand même, il y a quand même, au niveau de ces messieurs, et peut-être beaucoup plus quand même dans les anciennes générations aussi... [elle dodeline de la tête avec une mine navrée] [...] Oui, mais ça dépend, c'est très complexe, tout ça, ce n'est pas tout blanc, tout noir. Il y a des machos, il y en a qui le sont moins.*

Catherine perçoit ce virilisme dans « quelques personnalités bien écrasantes », femmes et hommes confondus, et se souvient de « quelques combats de coqs » il y a quelques années. Selon elle :

*Ça dépend un peu des facs, mais y a quand même des facs où on a des gens pas, encore un peu de vieille école, comme ça, un peu paternalistes. On a, on a ça. On entend quand même des trucs qui sont compliqués, quoi. [...] C'est pas des trucs graves, c'est des choses des fois un peu agaçantes, mais c'est pas grave.*

## Génération différentes, sensibilités différentes

Si certaines syndicalistes sont plus sensibles que d'autres à l'expression du virilisme à travers le comportements de leurs homologues surtout masculin, cela s'expliquerait selon Alice par une différence de générations, qui jouerait à la fois sur les manifestations viriles et sur leur perception :

*Par contre, je ne sais pas si tu introduis le côté générationnel, mais je pense que, parmi les syndicalistes femmes plus jeunes, et j'ai, plus jeunes que moi, j'ai 38 ans, hein, donc tu vas vers la génération qui a 10 ans en moins que moi, 15 ans en moins que moi, c'est la génération un peu post-MeToo, et je crois qu'il y a des trucs qui passent, mais*

*beaucoup moins. [...] Et y compris chez les jeunes garçons syndicalistes, je pense qu'ils sont, qu'ils peuvent être beaucoup plus attentifs à ça [...] et qui, je crois, ont vraiment des autres, vraiment des réflexes très, très différents de cette génération d'hommes plus vieux, quoi. Enfin, vieux, là je te parle de mon âge, mais alors, en plus, si tu vas dans les plus, d'autres générations, c'est encore pire !*

Catherine aborde la question sous le même angle :

*Il faut dire, à nos âges, on accepte des trucs que les jeunes n'acceptent plus, hein, parce qu'on a vécu dans une société où c'était normal, tout ça. Donc, nous, on a quand même un seuil de tolérance qui est très différent des jeunes. Je pense que c'est les jeunes qui ont raison, parce que, nous, on a accepté trop de trucs.*

Cette différence de générations rend le virilisme pratiquement invisible aux yeux de celles qui y ont été confrontées toute leur vie sans en avoir forcément conscience, ou qui l'ont mis à l'arrière-plan. Alice est de celles-là : « *Tu vois, en fait, c'est tellement ancré partout à l'unif, effectivement, que, tu vois, je n'ai même pas pensé à t'en parler davantage ? Parce que, oui, ça fait partie du truc.* » Elle poursuit :

*Oui, oui, je pense qu'il y a une forme de virilisme aussi auquel on a, oui, c'est ça, on a tellement baigné dedans qu'on ne le voit presque plus. C'est pas pour ça qu'il ne nous énerve pas, mais, en tout cas, on fait avec, on va dire.*

La perception du virilisme comme un comportement dominant, une attitude machiste chez les collègues masculins et, dans une bien moindre mesure, féminins, semble ainsi dépendre de la génération à laquelle appartiennent les femmes interrogées, et se limite à des propos ou à des attitudes morales. Aucune attitude physique n'est évoquée, ce qui tend à confirmer que le virilisme dans les syndicats de l'UA est empreint de caractéristiques plus proches de l'idéal masculin de l'intellectuel que du syndicaliste (ouvrier). Les plus jeunes sont plus sensibles à certaines expressions viriles chez leurs homologues masculins et y réagissent différemment de leurs aînées, qui ne les perçoivent pas vraiment (pour les plus âgées) ou les ignorent (pour celles qui sont âgées d'une quarantaine d'années). Les participantes présentant le capital global le plus élevé (Agnès, Olivia et Alice, notamment) semblent être les plus critiques envers ceux qui entretiennent des pratiques sexistes.

Il convient aussi de souligner que plusieurs figures masculines sont citées en contrepoint. Léa, par exemple, insiste : « *Mais moi, tu sais, les mecs du syndicat étaient des choux, vraiment hyper choux, quoi ! Lucas, Benjamin... Hyper chaleureux, quoi !* ». Ces figures masculines présentent des traits virils valorisés et embrassés par les femmes syndicalistes sur lesquels nous nous pencherons un peu plus loin. Avant d'y venir, analysons plus en détail un trait viril associé au machisme rejeté par toutes les informatrices : la violence.

#### 4.2.5 Traits virils rejetés : mise à distance de la violence

*On n'a pas besoin de menacer.*  
Agnès

Les femmes syndicalistes interrogées mentionnent de nombreux traits virils tout au long des entretiens, mais sans les rattacher consciemment au virilisme – puisque l'idée qu'elles s'en font majoritairement correspond à des attitudes sexistes et machistes de la part de leurs collègues masculins. Nous verrons plus bas qu'elles en valorisent et en adoptent certains, mais elles sont unanimes sur un point : les traits associés à la violence physique ou verbale – imposer son point de vue, camper sur ses positions, prendre plaisir à l'affrontement, insulter les autres –, surtout parce qu'ils nuisent à l'efficacité du travail syndical.

C'est ce qu'explique Violette :

*J'ai pris conscience assez tôt qu'aller gueuler pour le principe de gueuler parce qu'on n'est pas content, ça ne sert pas à grand-chose au final si on n'a pas un peu préparé son truc, qu'on n'a pas un peu fait descendre la colère et qu'on n'arrive pas avec des arguments qui sont cohérents, ergonomiques, entre guillemets, ça ne sert à rien. »*

Pour Dominique, « *être dans la violence verbale, par exemple, niet* ». Elle estime qu'il est contre-productif de « *taper du poing sur la table* » :

*Vous vous mettez le banc patronal à dos, il va se braquer aussi. Se faire maltraiter, ben, le banc patronal, il va jamais plier s'ils se fait maltraiter, il va juste se braquer et chercher la faille chez vous. C'est pas intéressant, ça ne fait pas avancer le schmilblick. Et ça ne fait surtout pas avancer l'intérêt de l'agent qui est en difficulté.*

Des modèles masculins opposés à la violence sont salués, notamment un collègue que Carine décrit comme suit :

*Ce n'est pas quelqu'un qui est va-t-en guerre, qui rentre dedans. Il ne se laisse pas marcher sur les pieds, parce que, bon, quelqu'un de trop mou, ce n'est pas très efficace non plus. Mais il arrive à tempérer, il est assez diplomate. Donc c'est, il est très précis, il connaît énormément de points de règlement, mais en même temps, il a une certaine diplomatie. Il connaît bien les autorités, comment ils agissent. Il est capable de mettre de l'eau dans son vin quand c'est nécessaire parce qu'il faut atteindre le but plus loin, il ne va, il ne va pas à l'affrontement, il cherche d'abord le but.*

La violence verbale est par ailleurs reprochée à certaines femmes, syndicalistes ou non. Agnès surnomme « *femmes à barbe* » celles qui adoptent des traits virils associés à la violence, et donc réprouvés. Véronique généralise :

*Dans l'équipe actuelle de la CGSLB, je dirais que ce sont les femmes, les grandes gueules ; les hommes sont plus posés. [...] Bon, ça ne donne pas une meilleure image d'elles, au contraire, mais bon, si elles veulent, si elles veulent prouver qu'elles sont capables, elles sont tout à fait capables de pousser une gueulante ou de... Oui, non, pour moi, il n'y a pas de différence, au contraire.*

En dehors de son syndicat, elle porte le même jugement : « *pour moi, de ce que je vois dans l'UA, je dirais même que les femmes son plus mordantes que les hommes, dans l'UA* » ; « *à la CNE, je ne vois plus que des femmes, mais celles-là...* [elle secoue une main, lève les yeux au ciel, et souffle pour manifester son agacement] ».

Il arrive effectivement aux syndicalistes de se fâcher et d'endosser des traits liés à la violence verbale, à l'instar de Léa, qui relate le souvenir d'une réunion de groupe de travail :

*Ah, moi, j'étais hors de moi, hein ! Enfin, ma colère, je n'arrive pas à, enfin, déjà, on voit tout sur mon visage, mais la colère, j'ai du mal à la maîtriser, quoi. Enfin, je ne vais pas, je ne vais pas taper dans des murs et tout, mais, dans ce que je vais dire, ça va être acerbe, quoi, et piquant, mais pertinent quand même.*

Si la colère s'exprime par une violence verbale contenue de la sorte, elle est productive : elle permet d'aller au combat, mais sous une forme acceptable, qui démontre une certaine maîtrise de soi et de ses émotions. Cette forme est liée à la valorisation de l'intellect au sein de l'université. Selon Agnès, les menaces sont inutiles, et « *on ne rend pas service en étant obtus* ». On se bat avec des mots, pas avec les poings :

*D'un côté, on envoie un certain signal qui n'est pas de la musculation comme ça [elle fléchit le bras et pointe son biceps du doigt], qui est de la musculation là [elle pointe sa tête du doigt], mais qui, en général, comme je dis toujours, la plus grande force n'est pas celle de la violence, c'est celle qui permet de faire.*

Voyons comment cette « force » s'exprime à travers plusieurs traits virils valorisés – et dans une certaine mesure appropriés – par les femmes syndicalistes.

#### **4.2.6 Engagement, force de caractère et aptitude au combat : des traits virils qu'on s'approprie**

*Il faut pouvoir être solide.*

Olivia

Les participantes mentionnent nombre de traits virils qui répondent non pas à un modèle fondé sur la violence, mais à des idéaux d'engagement, d'aptitude au combat et de force de caractère que Rivoal (2021), Falcoz (2004), Maurice (2014) ou encore Dulong et Guionnet (2019) associent à la virilité et qui sont communs aux masculinités syndicale et universitaire.

##### **S'engager quasiment sans limite pour remplir sa mission de service**

Corinne, admirative, dit d'un collègue syndicaliste qui effectue un travail de fourmi sur des données chiffrées : « *Quel engagement ! Là, c'est, là c'est un engagement. Là, chapeau !* ». Elle a cependant conscience que « *Tout le monde n'est pas prêt à donner autant de temps* ».

Dans les quatre sections, les syndicalistes font état de la difficulté à combiner leur activités professionnelles, personnelles et syndicales, mais surtout de leur volonté de s'engager autant que possible et de se mettre à la disposition de leurs collègues pour les accompagner au mieux. Violette synthétise la situation comme suit :

*On a nos boulots à assumer aussi, on a nos vies, nos santés aussi, et donc parfois c'est compliqué de trouver l'énergie, le temps et les idées [...] on est des êtres humains, on a nos merdes à la maison aussi, nos maladies, voilà. Donc il y a des moments où on n'est pas forcément dispo, mais j'essaie de me rendre dispo dans le cadre du syndicat, parce que c'est plus gratifiant pour moi [...] parce que je sais que je viens en aide aux personnes.*



Le temps est d'ailleurs le nerf de la guerre, et certaines, comme Béatrice, en donnent sans limite :

*Donc si quelqu'un me contacte, voilà pour le syndicat, je vais vite le caser, lui trouver un moment pour le rencontrer. Bon, si j'ai une réunion prévue, je ne vais pas l'annuler, mais disons qu'il y a une souplesse et ça m'est arrivé. Mais ça, je dois faire attention. Souvent, c'était en fin de journée que j'avais quelqu'un au téléphone ou en Teams, donc ça peut être le soir. Et là, je me dis : « Ça, il faut éviter. » Je n'ai pas une vie, enfin j'ai des chats, mais donc...*

Pour les académiques comme Alice, qui n'ont pas d'heures dégagées pour leur activité syndicale, la pression temporelle est également palpable :

*Ça a quand même été très difficile pour moi de combiner une vie de famille, de maman, et engagement syndical, parce que les journées ne sont pas à rallonge. Et, c'est aussi une spécificité de l'engagement syndical quand tu es académique et scientifique, c'est que tu n'as pas de crédit syndical. Tu n'as pas d'heures syndicales, normalement, qui te sont octroyées pour te libérer de ton travail, pour faire du travail social. On n'a pas ça.*

Néanmoins, chaque informatrice consacre autant de temps que possible à son activité syndicale, souvent hors des heures habituelles de travail. La préparation des dossiers pour les comités et les instances se fait à la maison, le suivi de certains cas aussi. Il en résulte un degré d'épuisement qui confine au burn-out pour certaines. Béatrice confie : « *pour le moment, je suis très fatiguée, c'est énergivore* ».

Le fait d'être une femme, pour Agnès et Corinne, implique par ailleurs qu'il faut « *être deux fois plus à prouver quelque chose* », ce qui pousse à s'investir davantage.

### **Avoir du caractère pour tenir**

En plus de l'investissement en temps et en énergie qu'il exige, le monde syndical est traversé par la violence et se révèle « *assez usant, mine de rien, mine de rien, parce qu'on est exposés* » pour Béatrice. Agnès rappelle dans quel milieu elles évoluent :

*Mais donc voilà, ce monde-là, il existe. Les intimidations, tous ces trucs-là, ça n'existe pas que dans un monde patronal. Le monde du syndicalisme n'est vraiment pas le pays de Candy. [...] Donc c'est pour ça que je dis que c'est un monde violent et difficile.*

Dans ce contexte, Silvia estime qu'il faut « *se blinder au niveau personnalité et au niveau cœur* ». Selon Catherine, il est nécessaire d'« *avoir une certaine dose d'amour propre [...], être mentalement quand même un peu solide, parce que c'est sûr que, bah oui, ça, on le sait, qu'on est critiqués de toutes parts* ». Cela implique d'avoir du caractère, et les syndicalistes interrogées disent ne pas en manquer, comme Stéphanie :

*Bah, j'ai toujours dirigé un peu. Je vais dire, déjà le fait de donner cours [Stéphanie a longtemps enseigné la danse], d'avoir des classes de 40 élèves, etc., ben, il faut avoir de la poigne, il faut avoir... [...] Voilà, il faut être organisée, il faut avoir de la poigne, il faut être un peu psychologue.*

Béatrice, elle, revendique son caractère direct :

*Ma collègue m'a dit tout à l'heure : « T'es un peu frontale, à certains moments. » Je dis : « Ben oui, mais à un moment donné, il faut être clair aussi, quoi ! » Donc j'en ai marre de tourner autour du pot.*

D'autres encore se décrivent positivement comme « *fonceuse* » (Stéphanie), « *franche* » (Violette), « *frontale* » (Léa) ou adepte du « *franc-parler* » (Véronique), voire « *cash* » (Béatrice, Véronique, Léa) ou « *rentre-dedans* » (Silvia).

De manière générale, Stéphanie considère que les femmes s'imposent désormais plus que les hommes :

*Vous savez qu'à l'heure actuelle, je pense que les femmes sont plus couillues que les hommes, en fait. Je ne sais pas si c'est ça qui va sortir de votre, enfin, de vos différentes discussions, mais moi, je peux vous dire que les femmes sont certainement plus couillues que les hommes. [...] Même si, à la télé, avouons-le, on voit plus souvent des hommes que des femmes. Je pense qu'ils aiment ramener ça à eux, parce que, parce qu'il pensent qu'ils ont certainement plus de poids, mais je pense que le travail de fond et les réflexions sont menés plus par, et les femmes sont certainement plus honnêtes dans les discussions.*

### **Savoir se battre à coups d'arguments**

Les syndicalistes « *couillues* » usent de leur force de caractère pour lutter et défendre les agent-es, particulièrement dans les instances et se plaisent à aller au combat. Stéphanie, par exemple, n'a

« *pas peur d'aller au contact, que ce soit un chef en face ou le président de la République* », et Agnès garde un souvenir admiratif de sa collègue Odette, qu'elle présente comme « *une femme de combat* ».

L'affrontement ne passe pas par la violence verbale ou physique, mais par la capacité à s'exprimer et à argumenter, soit par une forme de rationalité reconnue par toutes les actrices au sein des instances pour « *se faire entendre* » (Dominique). La capacité à prendre du recul et à travailler rationnellement est d'ailleurs valorisée et adoptée par nombre des syndicalistes interrogées, dont Violette :

*Ma manière de voir les choses, c'est de faire les choses intelligemment de façon à , pas ménager la chèvre et le chou, mais de faire entendre le recul que moi je peux avoir, que ce soit et donc l'objectivité que je peux avoir face à une situation, mais de la faire entendre aussi bien à l'agent qui s'est adressé à moi qu'à la hiérarchie ou qu'aux personnes qui posent problème, avec qui il y a un problème.*

L'habitude de « *se lancer des piques* », mentionnée par Véronique et Stéphanie, fait partie du jeu des négociations et des échanges entre banc syndical et patronal, et permet de « *ne pas se laisser marcher sur les pieds* » (Corinne) tout en maintenant le dialogue.

À ce propos, Catherine se souvient du talent oratoire de Gilles :

*C'était naturel, ce n'est pas quelqu'un qui s'imposait, ce n'est pas un leader dictateur, tu vois. Il était tellement fort, il est, et il était, enfin, quand il parlait, c'était tellement bien que, voilà, tu, c'était naturel, tu le laissais parler lui, quoi. [...] Il avait un bagout, il arrivait toujours à amener les choses en réunion avec de l'humour, mais, wah, c'était trop, il était fort, il était vraiment fort !*

Béatrice, elle, met en avant un modèle féminin, sa collègue Caro, pilier de la CNE :

*C'est une femme incroyable, de, intelligente, de dossier. [...] Moi, je n'ai aucune compétence aussi pointue, donc c'est une référence pour moi. Je trouve c'est une grande négociatrice aussi, fine. Voilà, moi je suis plutôt cash, je suis plutôt, je n'aime pas que, je n'aime pas, enfin, j'aime pas tourner autour du pot, essayer, enfin, on brouille tout, quoi.*

Cet équilibre à trouver entre expression de ses opinions et finesse dans les discussions est aussi souligné par Léa, qui s'en accommode mal :

*Il faut pouvoir garder sa langue dans sa poche, pouvoir accepter des compromis et donc, du coup, savoir renoncer parfois à sa radicalité, je pense. Il faut avoir les codes, aussi, je pense. Il faut vraiment avoir les codes. [...] Collaborer avec des gens qu'on déteste.*

La prise de parole peut être particulièrement intimidante pour certaines, en particulier en début de parcours syndical, mais c'est une compétence qui s'acquiert progressivement à mesure aussi qu'augmente la maîtrise des dossiers et des sujets abordés en instance, ce que rappellent notamment Béatrice, Catherine et Alice.

Mais même pour celles qui n'ont pas peur de s'exprimer, comme Silvia, la confrontation est parfois difficile, notamment parce qu'il peut être intimidant pour les PATGS de s'exprimer devant les autorités de l'UA. Violette, notamment, n'est « *pas à l'aise dès qu'il y a une hiérarchie, parce [qu'elle n'est] que PATGS* ». Quant à Silvia, elle s'exprime facilement, mais pas dans la confrontation avec les autorités :

*J'ai la tchatche facile, sans problème. Mon père qui était fort aussi dans toutes les instances politiques, donc ça joue aussi. Et puis, et puis, oui, non, je n'ai pas spécialement peur de parler. [...] Par contre, le syndicaliste, bon, ça je l'apprends tous les jours, hein, c'est, c'est dans la confrontation, en fait, avec le patronat. C'est propre au syndicalisme, en réalité. Je ne suis pas spécialement en phase avec ça [...], je ne suis pas la vraie syndicaliste revendicatrice, pas du tout.*

Alice considère que la question des « *relations hiérarchiques entre académiques et scientifiques [peut] se rejouer dans le comité syndical* » également. Olivia, qui bénéficie d'une position plus protégée en tant qu'académique et a un parcours universitaire et militant formateur en matière de prise de parole, est plus à l'aise :

*Mais, en fait, le fait que je sois académique, donc que j'aie quand même une position hyper a priori relativement stable, privilégiée, ça, c'est sûr, et relativement stable, quelque part me protège. Et donc, et j'essaie en fait, c'est plutôt ça, j'essaie de mettre à profit le fait que je sens bien que je suis et privilégiée et protégée pour aller au front, quelque part. Et donc, non, je n'ai pas peur, je n'ai pas peur des autorités de l'UA,*

*parce que, parce que, quelque part, je ne me sens pas en position tellement asymétrique. Je veux dire, les vices-recteurs sont des personnes qui ont fait des thèses, comme moi, et qui ont choisi la voie du pouvoir institutionnel.*

#### **4.2.7 Une virilité alternée fondée sur la maîtrise de ses émotions**

*Après, il n'y a pas de superwoman syndicaliste  
non plus...  
Alice*

Les traits virils associés à l'engagement, à la force de caractère et à l'aptitude au combat verbal ne sont pas les seuls perçus et valorisés par les femmes syndicalistes interrogées. Nombre d'attributs ou compétences naturalisés comme féminins reviennent régulièrement dans les échanges, où ils sont présentés comme des qualités : l'écoute (Catherine, Dominique, Violette), l'humilité (Agnès, Dominique), l'empathie (Béatrice, Catherine, Dominique, Violette), l'envie de défendre les autres (Béatrice, Catherine), de les aider (Corinne, Silvia, Stéphanie, Violette), le goût de la collaboration (Léa, Olivia) le partage (Violette). Ces qualités sont particulièrement appréciées dans les contextes d'échanges avec les affilié·es et surtout de suivis des cas personnels.

Cependant, selon Agnès, dans un contexte où « *on s'en prend plein la mmmh pour pas un rond, pour le dire comme ça* », il faut « *quand même une sacrée cuirasse, pour arriver à tenir le cap, à tenir dans la durée* ».

Cette cuirasse se construit particulièrement autour de l'empathie et de la sensibilité dont peuvent faire preuve les femmes interrogées, qui ressentent le besoin de les contenir pour ne pas se laisser déborder, en particulier dans les suivis de cas personnels. C'est notamment le cas de Silvia :

*Je suis, contrairement à ce qu'on peut croire, une âme trop sensible, trop hypersensible et dans l'émotionnel et dans l'empathie, et ce n'est pas bon, ça. [...] Oui, même chose par rapport à parfois à des dossiers personnels, je les prends un peu trop à cœur. [...] Je prends les problèmes des autres, je les prends pour moi, donc ça c'est pas bon dans, en tant que syndicat, c'est pas bon.*

Béatrice est du même avis :

*On est quand même plusieurs à être hypersensibles aussi, donc à avoir une très grande sensibilité. Donc c'est déjà arrivé où on a des agents en pleurs, et là, on doit écraser une larme discrètement parce qu'on voit quelqu'un en pleine souffrance. Voilà donc,*

*mais bon, et de l'empathie aussi, ça, c'est, bon, c'est que j'avais déjà, j'ai essayé de m'endurcir en disant : « L'empathie, c'est comprendre ce que l'autre vit, pas le vivre aussi », mais bon, la barrière, quelquefois, voilà, elle n'est pas là et voilà.*

Catherine, enfin, estime que :

*Bon, quand on a trop d'empathie, ce n'est pas simple, hein. Il faut aussi avoir un peu de détachement, hein, parce que quand tu vois des grands costauds comme ça, ils commencent à pleurer... [...] Enfin, c'est dur, quoi. Ça, c'est un aspect qui est quand même compliqué. Les cas persos, c'est difficile. C'est difficile, parce que tu as des gens qui sont vraiment en souffrance, et c'est compliqué, quoi.*

Il est donc nécessaire, pour mener à bien ses missions syndicales, non seulement de s'approprier des traits virils, mais aussi de mettre en avant des traits féminins qui doivent être maîtrisés. Il faut assumer un rôle particulier et hybride, comme l'évoque Olivia à propos des instances :

*La confrontation banc syndical, banc patronal, c'est quelque chose de très... C'est une scène, quoi. C'est... Il y a quelque chose d'hyper théâtralisé, là-dedans. Et donc, en fait, quand je suis sur cette scène-là, à titre personnel, je me sens plutôt dans un théâtre où je vais devoir jouer un rôle. [...] Le rôle n'est pas figé, mais c'est une fonction, et c'est un rôle aussi. Et le fait de le concevoir comme ça aide aussi, je trouve, à se protéger soi-même, parce que, effectivement, c'est des, c'est des lieux où on est exposée.*

Quand les syndicalistes entrent sur la scène des instances auxquelles elles participent, elles endossent les attributs liés à leur rôle, elles adoptent une façade (Goffman, 1973) conforme à ce qui est attendu dans le théâtre des instances, dominé par une masculinité hybride entre figures intellectuelles et figures syndicales. Dans ce théâtre où se joue la confrontation entre personnel et autorités, mais aussi entre sections syndicales, et entre corps, certaines valeurs viriles s'imposent aux actrices comme des outils particulièrement efficaces et reconnus par toutes. Une autre mise en scène s'impose dans le suivi des cas individuels, qui fait appel à un répertoire plutôt naturalisé comme féminin, mais dans une mesure acceptable pour les codes virils en vigueur (empathie distanciée, engagement mesuré, appui sur les connaissances juridiques et techniques) qui implique une maîtrise des émotions et ce qu'on pourrait presque voir comme une neutralisation du genre.

# Conclusion

## « Lutter “comme les mecs” » ou pas ?

Ce travail avait pour ambition de déterminer la manière dont les femmes syndicalistes en milieu universitaire perçoivent et s'approprient le virilisme syndical. Il ressort des douze entretiens menés à l'UA que les femmes syndicalistes en milieu universitaire perçoivent bel et bien des traits virils chez leurs homologues et chez elle-mêmes, et choisissent, consciemment ou non, d'en adopter une partie.

Nous avons commencé par analyser le contexte que constituent l'UA et les trois syndicats qui y sont actifs. Il révèle un abandon progressif des pans les plus virils du répertoire syndical (grève, blocages) et une préférence pour la négociation et le suivi de cas personnels conditionnés à la fois par la nature de l'université – qui valorise les échanges plutôt que le combat –, par la mutation des rapports avec le patronat – qui s'est entouré de spécialistes –, par la position relativement confortable des employé·es de l'université – moins combattif·ves puisque bien installé·es –, mais surtout par le vieillissement des syndicats – moins enclins à s'engager dans des actions de lutte, au contraire des étudiant·es.

Dans ce contexte, le virilisme est perçu de manière consciente, mais au sens d'une attitude dominante adoptée principalement par des hommes et associée au machisme. Cette perception varie selon l'âge des répondantes : les syndicalistes des plus jeunes générations se révèlent plus critiques que leurs aînées envers le virilisme incarné par leurs homologues masculins, qu'elles perçoivent de manière plus aiguë et peinent à supporter, voire refusent d'accepter.

Cette incarnation du virilisme est associée à des traits liés à l'expression de la violence et de la domination : agressivité, occupation de l'espace, refus du dialogue, propos sexistes, violence verbale et physique, (être « grande gueule », « taper du poing sur la table », « tout casser »). Ces traits, traditionnellement attribués au virilisme, semblent rejetés par l'ensemble des informatrices, comme si certaines pratiques étaient toujours présentes, mais considérées comme plus rares car dépassées ou inadaptées dans le monde universitaire, risquant de disqualifier purement et simplement le syndicalisme. Ainsi, la valorisation d'une masculinité alternative, plus intellectuelle et « corporate » (Rivoal, 2021) à l'université semble imposer des traits virils moins alignés sur ceux attendus du milieu syndical et plus en phase avec un virilisme entrepreneurial qu'ouvrier, avec des

expressions de mesure et de contrôle de soi commandées par à un capital culturel plus élevé. Les femmes syndicalistes à l'université seraient ainsi plus proches d'un pôle culturel que viril (Elguezabal, 2020), un rapprochement dû à la prédominance des normes de leur environnement de travail sur celles du syndicalisme ouvrier.

Les traits virils qui traduisent cette masculinité plus alternative se concentrent autour de trois pôles valorisés par les femmes interrogées : la capacité à se battre (et à s'imposer par les mots), l'engagement et la maîtrise de soi. Se faisant, elles se positionnent du côté d'un virilisme associé aux cadres et aux intellectuels qui incarnent une masculinité hégémonique académique ou scientifique, et rejettent des expressions plus traditionnellement associées à une masculinité hégémonique syndicale (et donc au monde ouvrier), plutôt subordonnée ou complice dans la hiérarchie universitaire. Elles semblent néanmoins toujours embrasser un modèle viril de l'engagement, commun aux milieux militants et universitaires, qui exige « un investissement entier » (Fusulier & Pawelec, 2017, p. 118), en particulier dans les carrières scientifiques et académiques, ainsi que « l'omniprésence et la disponibilité totale » (Le Quentrec, 2009a, p. 115).

En parallèle, les informatrices présentent et valorisent des traits considérés comme féminins, dont l'écoute et l'empathie, mais les atténuent pour éviter que leurs activités syndicales empiètent trop sur leur équilibre mental et leur capacité à mener à bien leurs missions, en particulier dans les suivis de cas individuels. Elles insistent sur l'importance de faire preuve d'un certain recul pour se protéger et faire correctement leur travail syndical, penchant vers une rationalité tout à fait en adéquation avec le virilisme universitaire.

Les qualités dites viriles (et naturalisées comme masculines) d'aptitude au combat et d'engagement ne sont donc pas les seules valorisées et perçues par les participantes. Ces dernières insistent notamment sur l'importance de l'empathie dans les accompagnements individuels, considérée comme un atout pour autant qu'elle ne soit pas dévorante (l'hypersensibilité doit être cadencée). L'envie de venir en aide à ses collègues est un puissant moteur d'engagement, mais elle doit être aussi maîtrisée pour éviter que le travail syndical envahisse les autres pans de la vie. Ces « qualités “féminines” d'écoute, de proximité et de soutien émotionnel » (Guillaume, 2018, p. 117) leur permettent d'endosser le rôle de « l'assistante sociale », associée à des pratiques du *care* et de sollicitude (Berthonneau, 2021), mais elles doivent constamment être tenues sous contrôle pour s'aligner sur le « style dominant » (Guillaume, 2018, p. 45) de la maîtrise de soi imposé par les masculinités universitaires et syndicales dans lesquelles elles évoluent.



Les femmes syndicalistes à l'université luttent ainsi « comme les mecs », mais dans une certaine mesure seulement. Elles combinent traits virils syndicaux, traits virils universitaires et traits naturalisés comme féminins, et elles puisent dans ce répertoire hybride selon les contextes (piquets de grève et actions de terrain, négociations et échanges avec les autorités, accompagnement des collègues) pour mener à bien leurs activités syndicales. Entre l'« assistante sociale » et « la grande gueule » définies par Berthonneau (2021), elles tracent les contours d'une « virilité au féminin » peut-être spécifique au milieu universitaire, ou en tout cas aux structures professionnelles liées aux milieux intellectuels, suggérant que ce n'est pas le syndicat ou la section-même (donc la culture syndicale) qui influencerait la manière de faire du syndicalisme, mais le milieu dans lequel ses activités prennent place et ces activités-mêmes.

Dominique résume parfaitement cette hybridation :

*Un bon syndicaliste, c'est quelqu'un qui peut écouter. C'est quelqu'un qui peut faire preuve d'empathie, mais doit en même temps être rationnel, relativiser beaucoup de choses, ne pas prendre pour lui ce qui est, ce qui lui est, ce qui lui est... Enfin, la douleur de l'autre, il ne doit pas la prendre pour lui, sinon il perd toutes ses capacités. C'est quelqu'un qui doit encore pouvoir s'exprimer, se faire entendre aussi, mais pas, quand je dis, pas dans le conflit, et qui doit veiller plus à l'intérêt de l'autre qu'à son intérêt propre.*

## **Pistes complémentaires**

Les entretiens ne révèlent pas d'influence du capital global, de la position dans les champ syndical et universitaire, ou encore de la section syndicale sur la façon qu'ont les femmes d'être syndicaliste en milieu universitaire et de s'approprier ou non des traits virils. Une analyse quantitative des données récoltées pourrait être intéressante pour envisager sous un angle différent l'influence de ces variables. Elle révélerait peut-être des différences lissées par l'analyse du discours des participantes.

Pour poursuivre la réflexion sur le virilisme syndical en milieu universitaire et son appropriation par les femmes syndicalistes, il serait aussi éclairant d'observer les pratiques de terrain pour confronter les perceptions des informatrices à leurs actions, attitudes et représentations, ainsi qu'à celles de leurs homologues masculins. Cette comparaison serait probablement féconde, non seulement pour confirmer les effets générationnels mentionnés par plusieurs participantes sur le seuil de tolérance aux traits virils et à leurs expressions, mais aussi pour explorer plus avant le rapport au répertoire

d'action syndical et les manifestations concrètes de traits virils sur lesquels les femmes interrogées n'ont pas élaboré.

Pour aller plus loin, il serait par ailleurs intéressant d'explorer la même question et les mêmes hypothèses dans d'autres universités, ce qui permettrait de mettre éventuellement au jour une influence de la culture propre à chaque institution, potentiellement liée au pilier dont elle est historiquement issue. Il serait également opportun d'intégrer d'autres travailleuses, car les universités sous-traitent énormément de métiers, principalement manuels (entretien des bâtiments, restauration ou nettoyage, par exemple) qui sont aussi représentés au niveau syndical, ainsi que les étudiant·es afin d'avoir une vision plus étendue du microcosme universitaire. On pourrait par ailleurs, dans ce même souci d'élargissement, interroger également des hommes syndicalistes sur leurs propres pratiques et attitudes, ainsi que des femmes qui ont renoncé à leur engagement syndical, ce renoncement pouvant être lié à un virilisme exacerbé des comités dans lesquels elles étaient actives ou de certain·es de leurs membres.

Enfin, la question du virilisme universitaire mériterait amplement d'être développée. À ma connaissance, aucune étude ne porte sur cette problématique. L'étude de soi par soi est épistémologiquement et pratiquement délicate ; par conséquent, les travaux universitaires sur l'université, et particulièrement sur ses actrices, sont très rares, et plus encore sont ceux qui l'envisagent sous l'angle du genre. Ils seraient pourtant les bienvenus pour faire émerger des dynamiques de genre à l'université éclairant les dynamiques de représentation dans différents organes ainsi que les parcours des scientifiques et des académiques, mais aussi des PATGS, généralement ignoré·es dans les travaux actuels.

## Bibliographie

- Achin, C., & Dorlin, E. (2008). Nicolas Sarkozy ou la masculinité mascarade du Président. *Raisons politiques*, n° 31(3), 19-45. <https://doi.org/10.3917/rai.031.0019>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Aguirre, S., & McCathie, A. (2025). *Rapport 2024-2025 sur l'état de l'égalité de genre et de la diversité*. ULB.
- Alpheratz. (2018). *Grammaire du français inclusif: Littérature, philologie, linguistique*. Vent solars.
- Angeloff, T. (2012). Monde du travail et sociologie du genre. In Norbert Alter (Éd.), *Sociologie du monde du travail* (p. 289-306). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.alter.2012.01.0289>
- Avril, C. (2014). *Les aides à domicile : Un autre monde populaire*. la Dispute.
- Bantigny, L., Bugnon, F., & Gallot, F. (2017). *Prolétaires de tous les pays, qui lave vos chaussettes ? Le genre de l'engagement dans les années 1968*. Presses universitaires de Rennes.
- Beasley, C. (2008). Rethinking Hegemonic Masculinity in a Globalizing World. *Men and Masculinities*, 11(1), 86-103. <https://doi.org/10.1177/1097184X08315102>
- Beaupère, N., & Érard, C. (Éds.). (2023). *Les femmes dans l'enseignement supérieur : Une (r)évolution inachevée : Groupe de travail sur l'enseignement supérieur (GTES)*. Céreq.
- Béroud, S. (2002). Un renouveau de la critique syndicale ? *Mouvements*, 24(5), 39. <https://doi.org/10.3917/mouv.024.0039>
- Berthonneau, C. (2021). La « grande gueule » et « l'assistante sociale » : Dispositions et capital militants de déléguées syndicales en milieu populaire: *Actes de la recherche en sciences sociales*, 235(5), 64-79. <https://doi.org/10.3917/arss.235.0064>
- Bilge, S., Gagnon, M.-J., & Quérin, J. (2006). Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes. *Recherches féministes*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.7202/014061ar>

- Blair-Loy, M., & Cech, E. A. (2022). *Misconceiving Merit : Paradoxes of Excellence and Devotion in Academic Science and Engineering*. University of Chicago Press.
- Blaise, P. (2010). Le cadre institutionnel de la concertation sociale. In É. Arcq, M. Capron, É. Léonard, & P. Reman (Éds.), *Dynamiques de la concertation sociale* (p. 43-74). CRISP.
- Bourdieu, P. (1984). La grève et l'action politique. In *Questions de sociologie* (p. 251-263). Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (2000). *Homo academicus* (nouvelle éd. augmentée, [Nachdr.]). Minuit. (Édition originale 1984)
- Bourdieu, P. (2014). *Raisons pratiques : Sur la théorie de l'action*. Éd. du Seuil. (Édition originale 1994)
- Boutron, C. (2016). Rôles et statuts des femmes dans la Policía Nacional del Perú : Femmes au travail ou travail de femmes ? Esquisse d'une approche du travail des femmes dans les institutions policières péruviennes à partir d'une perspective de sociologie du travail. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 9(2), 166-189. <https://doi.org/10.7202/1036263ar>
- Bryant-Anderson, R., & Roby, P. A. (2012). The Experience of Leadership : Women and Men Shop Stewards' Perspectives in Ten Trade Unions. *Labor Studies Journal*, 37(3), 271-292. <https://doi.org/10.1177/0160449X12453771>
- Buscatto, M. (2009). Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... In *Le sexe du militantisme* (p. 75-91). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.01.0068>
- Buscatto, M. (2019). *Sociologies du genre: 2e éd.* Armand Colin. Cairn.info. <https://shs.cairn.info/sociologies-du-genre--9782200623838?lang=fr>
- Chane-Alune, É. (2025). *Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2024-2025*. ULiège.
- Cockburn, C. (1997). Gender in an international space : Trade union women as European Social actor. *Women's Studies International Forum*, 20(4), 459-470. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(97\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(97)00035-6)
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities* (2nd ed). University of California Press.
- Courtois, L. (1987). *L'introduction des étudiantes à l'Université de Louvain : Les tractations préliminaires (1890-1920), étude statistique (1920-1940)*. Presses universitaires de Louvain.

- CRISP. (2024a). *Centrale générale des syndicaux libéraux de Belgique (CGSLB)*. Vocabulaire politique. <https://www.vocabulairepolitique.be/centrale-generale-des-syndicats-liberaux-de-belgique-cgslb/>, consulté le 24 mars 2026.
- CRISP. (2024b). *Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)*. Vocabulaire politique. <https://www.vocabulairepolitique.be/confederation-des-syndicats-chretiens-de-belgique-csc/>, consulté le 24 mars 2026.
- Cunnison, S., & Stageman, J. (1995). *Feminizing the unions : Challenging the culture of masculinity*. Avebury.
- Darley, M., & Gauthier, J. (2023). Police, genres et sexualités. In *Police et société en France* (p. 307-324). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.maill.2023.01.0307>
- Demetriou, D. Z. (2001). Connell's concept of hegemonic masculinity : A critique. *Theory and Society*, 30(3), 337-361. <https://doi.org/10.1023/A:1017596718715>
- Despy-Meyer, A. (1984). *Les Femmes et l'enseignement supérieur : L'Université libre de Bruxelles de 1880 à 1914*. Université libre de Bruxelles, Secrétariat de l'Université, Service des Archives.
- Dor, J., Gavray, C., Henneau, M.-É., & Jaminon, M. (2017). *Où sont les femmes ? La féminisation à l'Université de Liège*. Presses Universitaires de Liège.
- Drongiti, A. (2022). Le service militaire en Grèce : Fabriquer de « vrais hommes ». *Travail, genre et sociétés*, 47(1), 55-71. <https://doi.org/10.3917/tgs.047.0055>
- Dubois-Shaik, F., Fusulier, B., & Vincke, C. (2018). A gendered pipeline typology in academia. In A. Murgia & B. Poggio, *Gender and Precarious Research Careers* (1<sup>re</sup> éd., p. 178-205). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315201245-7>
- Dulong, D., & Guionnet, C. (2019). Lui, c'est un vrai mec ! In Fondation Copernic (Éd.), *Manuel indocile de sciences sociales* (p. 729-741). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0729>
- Dumont, I., Garcia, A., & Hacourt, B. (2003). *Les femmes dans les syndicats, une nouvelle donne*. Confédération européenne des syndicats.
- Ebbinghaus, B., Visser, J., Pasture, P., & Slomp, H. (2000). Belgium. In B. Ebbinghaus & J. Visser (Éds.), *Trade Unions in Western Europe since 1945* (p. 111-155). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-65511-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-349-65511-3_4)

- Elguezabal, E. (2020). Métiers d'ordre, métiers virils ? Genre et capital culturel en brigade de gendarmerie. *Cahiers du Genre*, 67(2), 165-184. <https://doi.org/10.3917/cdge.067.0165>
- Falcoz, C. (2004). Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations : Le point de vue des cadres homosexuel-le-s. *Travail, genre et sociétés*, N° 12(2), 145-170. <https://doi.org/10.3917/tgs.012.0145>
- Faniel, J. (2010). Caractéristiques et spécificités des syndicats belges. In É. Arcq, M. Capron, É. Léonard, & P. Reman (Éds.), *Dynamiques de la concertation sociale* (p. 93-119). CRISP.
- Faniel, J., & Reman, P. (2019). Le paysage syndical : Un pluralisme dépilarisé ? In L. Bruyère, A.-S. Crosetti, J. Faniel, & C. Sägesser (Éds.), *Piliers, dépilarisation et clivage philosophique en Belgique* (p. 157-173). CRISP.
- FGTB. (s.d.). *Un peu d'histoire....* FGTB. <https://fgtb.be/un-peu-d-histoire->
- Fusulier, B., & Pawelec, H. (2017). Accéder à un poste définitif de chercheur universitaire. *Emulations - Revue de sciences sociales*, (21), 117-132. <https://doi.org/10.14428/emulations.021.009>
- Gallot, F. (2015). *En découdre : Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*. la Découverte.
- Gallot, F. (2024). *Mobilisées ! Une histoire féministe des contestations populaires*. Éditions du Seuil.
- Gallot, F., & Meuret-Campfort, E. (2015). Des ouvrières en lutte dans l'après 1968 : Rapports au féminisme et subversions de genre. *Politix*, n° 109(1), 21-43. <https://doi.org/10.3917/pox.109.0021>
- Ghesquière, F., & O'Dorchai, S. (2016). Travail indépendant et inégalités de genre en Belgique. *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome LV(4), 23-40. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/rpve.554.0023>
- Giraud, B., Yon, K., & Bérout, S. (2018). *Sociologie politique du syndicalisme*. Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.berou.2018.01>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Goffman, E. (1973). *La Mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de soi* (A. Accardo, Trad.; Vol. 1). Éditions de Minuit.

- Graceffa, S., Ikulu, M., Aujoulat, I., & Brumagne, C. (2026). *Rapport sur l'état de l'égalité de genre et la diversité pour les années 2023-2024 et 2024-2025*. UCLouvain.
- Gratton, E., & Léon, X. (2014). Les masculinités au travail : L'idéal viril en question. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 17(1), 83-95. <https://doi.org/10.3917/nrp.017.0083>
- Guillaume, C. (2018). *Syndiquées : Défendre les intérêts des femmes au travail*. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.guill.2017.01>
- Guillaume, C. (2021). Women in union leadership—Not seeing the wood for the trees? *Social Europe*. <https://www.socialeurope.eu/women-in-union-leadership-not-seeing-the-wood-for-the-trees>, consulté le 17 février 2026.
- Harding, S. G. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9781501712951>
- Herlemont, R. (2017). *Femmes et syndicats : Une lente et difficile reconnaissance*. Femmes prévoyantes socialistes.
- Hill Collins, P. (1986). Learning from the Outsider Within : The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social Problems*, 33(6), S14-S32. <https://doi.org/10.2307/800672>
- Jackowski, N. (2022). « La féminisation des syndicats se fait en mode sandwich ». *Libération*. [https://www.liberation.fr/economie/social/la-feminisation-des-syndicats-se-fait-en-mode-sandwich-20220601\\_AAQ6FJHZZFGQZOTXBOYP4G3OSQ/](https://www.liberation.fr/economie/social/la-feminisation-des-syndicats-se-fait-en-mode-sandwich-20220601_AAQ6FJHZZFGQZOTXBOYP4G3OSQ/), consulté le 12 février 2026.
- Jouan, Q., & Tilly, P. (2017). The Belgian trade union organisations : National divisions and common European action. In A. Ciampani & P. Tilly (Éds.), *National trade unions and the ETUC: a history of unity and diversity* (p. 119-137). ETUI.
- Kaufmann, J.-C. (2016). *L'entretien compréhensif* (F. de Singly, Éd.; 4e édition). Armand Colin.
- Le Feuvre, N. (2008). La féminisation des anciens « bastions masculins » : Enjeux sociaux et approches sociologiques. In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat, & A. Vilbrod (Éds.), *L'Inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (p. 307-324). Presses universitaires de Rennes.
- Le Feuvre, N. (2013). 40. Femmes, genre et sciences : Un sexisme moderne ? In *Travail et genre dans le monde* (p. 419-427). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0419>

- Le Quentrec, Y. (2009a). Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique. *Informations sociales*, 153(3), 112-119. <https://doi.org/10.3917/inso.153.0112>
- Le Quentrec, Y. (2009b). Militantes syndicales : Une égalité à faire vivre. *Sens public*, 1064231ar. <https://doi.org/10.7202/1064231ar>
- Leclercq, C., Cornélis, É., Detrembleur, B., & Artoisenet, C. (s. d.). *Rapport sur l'égalité de genre à l'université de Namur 2021-2023*. UNamur. Consulté [https://www.unamur.be/sites/default/files/2024-09/rapport\\_genre\\_unamur\\_2021-2023\\_derniere\\_version.pdf](https://www.unamur.be/sites/default/files/2024-09/rapport_genre_unamur_2021-2023_derniere_version.pdf)
- Marly, M. (2018). L'armée rend-elle viril ? Réflexions sur le « modèle militaro-viril » à la fin du xix<sup>e</sup> siècle. *Clio*, (47), 229-247. <https://doi.org/10.4000/clio.14557>
- Marry, C., & Jonas, I. (2005). Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes. *Travail, genre et sociétés*, N° 14(2), 69-88. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/tgs.014.0069>
- Maurice, J. (2014). Au-delà des taux de féminisation : Une persistance des normes professionnelles masculines ? L'exemple de la Police. *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 154-157. <https://doi.org/10.3917/rce.015.0154>
- Meuret-Campfort, E. (2019). Le rapport au genre et à la classe de militantes syndicales ouvrières : Deux voies d'émancipation. *Le Mouvement Social*, 265(4), 95-110. <https://doi.org/10.3917/lms.265.0095>
- Meuret-Campfort, E. (2021). « Lutter comme les mecs » : *Le genre du militantisme ouvrier dans une usine de femmes*. Éditions du Croquant.
- Monay, S. (2019). Femmes dans l'armée Suisse : Une socialisation à la domination masculine. *Sociétés contemporaines*, 112(4), 45-71. <https://doi.org/10.3917/soco.112.0045>
- OCDE. (2025). *Taux de syndicalisation* [Jeu de données]. [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&snb=81&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_TUD\\_CBC%2540DF\\_TUD&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=..&ly\[cl\]=TIME\\_PERIOD&ly\[rs\]=REF\\_AREA&to\[TIME\\_PERIOD\]=false&lom=LASTNPERIODS&lo=10&vw=tb&lc=fr](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&snb=81&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%2540DF_TUD&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=..&ly[cl]=TIME_PERIOD&ly[rs]=REF_AREA&to[TIME_PERIOD]=false&lom=LASTNPERIODS&lo=10&vw=tb&lc=fr)
- Parizel, J.-C. (2024). *Élections sociales 2024 : Les résultats*. <https://www.vbo-feb.be/fr/nouvelles/elections-sociales-2024-les-resultats/>, consulté le 10 février 2026.



Peemans-Poullet, H. (2024). *Miette Pirard (1923-2019) et le Service Syndical des Femmes*. Université des Femmes.

Picot, P. (2020). La division sexuelle du travail militant dans les mobilisations antiracistes franciliennes. *Hommes & migrations*, 1331, 75-83. <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.11808>

Pochic, S., & Guillaume, C. (2013). 36. Syndicalisme et représentation des femmes au travail. In *Travail et genre dans le monde* (p. 379-387). La Découverte. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0379>

Prévot, E. (2010). Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes. *Cahiers du Genre*, 48(1), 81-101. <https://doi.org/10.3917/cdge.048.0081>

Pruvost, G. (2008). Le cas de la féminisation de la Police nationale. *Idées économiques et sociales*, 153(3), 9-19. <https://doi.org/10.3917/idee.153.0009>

Raz, M. (2021). Bicatégorisation. In *Encyclopédie critique du genre* (p. 95-104). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.renne.2021.01.0095>

Rivoal, H. (2017). Virilité ou masculinité ? L'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins. *Travailler*, 38(2), 141-159. <https://doi.org/10.3917/trav.038.0141>

Rivoal, H. (2021). *La fabrique des masculinités au travail*. La Dispute. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/disp.rivoa.2021.01>

Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale. (2025). *Résultats définitifs des élections sociales 2024*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/elections-sociales-2024/resultats-definitifs-des-elections-sociales-0>

Silvera, R. (2009). L'égalité de genre dans le syndicalisme : Quelques expériences européennes. *Informations sociales*, 151(1), 62-70. <https://doi.org/10.3917/inso.151.0062>

Spinelli, E., Chevrot, J.-P., & Varnet, L. (2023). Neutral is not fair enough : Testing the efficiency of different language gender-fair strategies. *Frontiers in Psychology*, 14, 1256779. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1256779>

SYNOVA. (2026). *Pourquoi La CGSLB Devient SYNOVA | Explication de Notre Nouveau Nom*. <https://www.synova.be/fr/nouveau-nom>, consulté le 10 juillet 2026.

- Tchieno Ngouana, J. (2026). *Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2023-2024* (C. Gravet, Éd.). UMONS. <https://web.umons.ac.be/app/uploads/2026/03/RAPPORT-GENRE-UMONS-2023-2024-VF.pdf>
- Teijón, I., Marioli, E., & López Fundaró, L. (2021). La construcción de un sindicalismo de y para varones. Espacio y género en los sindicatos marplatenses. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Sociales*, 23, 101-131.
- Tilly, C., & Tarrow, S. (2008). *Politique(s) du conflit : De la grève à la révolution*. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.tilly.2008.01>
- Université de Namur. (s. d.). *Politique genre, diversité et inclusion*. Consulté 15 juin 2026, à l'adresse <https://www.unamur.be/fr/institution/genre>
- Valenduc, G. (2014). *Pouvoirs, contre-pouvoirs et concertation sociale dans les universités*. Presses universitaires de Louvain.
- Van Haute, É., & Pilet, J.-B. (2009). La consociation belge entre résistances et ajustements. In F. Foret (Éd.), *Politique et religion en France et en Belgique : L'"héritage chrétien" en question* (p. 65-89). Université de Bruxelles.
- Varela, P., Lazcano Simoniello, J., & Pandolfo Greco, L. (2020). Género y militancia : Participación político-sindical de mujeres trabajadoras de una fábrica de Buenos Aires. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 16, 141-175.
- Velghe, Z., ASBL RoSa, Van Hove, H., & IEFH. (2024). *Femmes au sommet 2024*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Vigna, X. (2014). De la conscience fière au stigmat social : Le virilisme ouvrier à l'épreuve des années 1968. In A.-M. Sohn (Éd.), *Une histoire sans les hommes est-elle possible ?* (p. 343-357). ENS Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.enseditions.8402>

# **Annexes**

Annexe A : grille d'entretien

Annexe B : formulaire de consentement

Annexe C : fiche d'information

# Grille d'entretien

## Préambule

- Bonjour et merci beaucoup d'avoir accepté de venir aujourd'hui !
- Je suis Anne-Sophie, j'ai repris un master l'année passée et je fais mon mémoire cette année sur les femmes dans les syndicats.
- On est là aujourd'hui pour discuter de ton expérience, de ton parcours de syndicaliste en gros.
- Ça va durer environ une heure. Est-ce que tu dois absolument avoir fini à une certaine heure ?
- Si, à n'importe quel moment, tu sens que tu veux faire une pause ou même complètement arrêter la discussion, sens-toi libre de le faire.
- Tout ce qu'on échange ici restera strictement dans le cadre du mémoire, et tous les entretiens seront pseudonymisés, donc ton nom n'apparaîtra nulle part, sauf dans mes archives, et je suis la seule à y avoir accès.
- Est-ce que tu as des questions avant qu'on se lance ?

## Statut syndicat

|                              |                                                                                                                                                  |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Statut au sein de l'ULB      | En dehors de ton mandat syndical, tu occupes quel poste au sein de l'unif ? Tu es active dans des conseils, des comités autres que le syndicat ? |
| Statut au sein de la dél. s. | Donc toi, tu es déléguée/permanente [syndicat], c'est bien ça ?                                                                                  |
| Ancienneté                   | Tu es rentrée quand, dans le syndicat ?                                                                                                          |
| Motivation affiliation       | Pourquoi tu t'es affiliée, comment tu as choisi ton syndicat ?                                                                                   |
| Moment d'affiliation         | Comment ça s'est passé, tes premiers pas à la [syndicat] ?                                                                                       |
| Motivation mandat            | Qu'est-ce qui fait qu'un jour tu t'es dit « Tiens, je serais bien déléguée syndicale » ?                                                         |
| Évolution de mandat          | Tu as occupé quel(s) mandat(s) jusqu'ici ?                                                                                                       |

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mentorat/soutien           | Il y a des gens en particulier qui t'ont soutenue ou quand tu as pris ton (premier) mandat ? Et maintenant ?                                                                                                                                                                                                                           |
| Sentiment d'avoir sa place | Quand tu as pris ton rôle de déléguée/permanente, tu t'es sentie tout de suite à ta place ou tu as dû t'adapter ?                                                                                                                                                                                                                      |
| Activités DS/CE/CPPT       | Concrètement, qu'est-ce que tu fais dans ton mandat de déléguée/permanente ? [Conseil juridique, expertise technique, grève, manifestation, blocage (rond-point, accès...), sabotage, négociation – avec qui/quelles instances, recrutement, réunions (à quel(s) niveau(x)), porte-parole, pétitions, rassemblements, élections, etc.] |
| Socialisation syndicale    | En dehors des activités strictement syndicales, à quels moments vous vous retrouvez entre délégué-es ?                                                                                                                                                                                                                                 |
| Affinités activités        | Dans tout ce que tu fais comme déléguée/permanente, dans quoi tu te sens le plus à l'aise, le plus à ta place ?                                                                                                                                                                                                                        |
| Affinités personnes        | Dans ton rôle de déléguée/permanente, avec qui tu te sens particulièrement à l'aise ? Avec qui c'est plus difficile ?                                                                                                                                                                                                                  |

## Virilisme syndical

Selon les réponses aux sections « Activités DS/CE/PPT » et « Socialisation syndicale »

|                                |                                                                                                                          |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rapports avec les homologues   | Quand tu fais [telle activité], comment ça se passe avec tes collègues du syndicat ? Et avec ceux des autres syndicats ? |
| Réactions/stratégies/tactiques | Tu as un exemple en tête ?                                                                                               |
| Modèle (adoption ou rejet)     | Dans ce genre de contexte, tu t'inspires de l'attitude de qui, ou au contraire tu évites de faire comme qui ?            |

## Questions biographiques

+ âge, genre, origine ethnique

|                                           |                                                                                                                             |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Capital économique                        | Tes parents font/faisaient quoi dans la vie ?                                                                               |
| Capital culturel                          | Complètement hors du boulot et du syndicalisme, qu'est-ce que tu fais de ton temps libre ?                                  |
| Capital scolaire                          | Tu as suivi quoi comme formation scolaire ou autre ?                                                                        |
| Capital social                            | Quand tu penses aux gens qui t'entourent, tu te trouves plutôt isolée ou le contraire ?                                     |
| Capital militant                          | Tu viens d'une famille de militant·es, de syndicalistes, ou tu es la première ?                                             |
| Engagement politique ou associatif        | En dehors du syndicat, tu es active dans une association, un parti, pour une cause particulière ?                           |
| Virilisme dans la trajectoire personnelle | Est-ce que, dans ton parcours de vie, il y a des choses qui résonnent spécialement avec la discussion qu'on vient d'avoir ? |
| Virilisme dans l'engagement               | Est-ce qu'il y a des parallèles entre ton activité de syndicaliste et tes autres engagements dans X, Y ou Z ?               |

## Question de clôture

|               |                                                |
|---------------|------------------------------------------------|
| Mot de la fin | Est-ce que tu voudrais ajouter quelque chose ? |
|---------------|------------------------------------------------|



Campus du Solbosch  
Adresse postale :  
Av. F. Roosevelt 50, CP 133/02  
B-1050 Bruxelles  
ethiquerecherche.phisoc@ulb.be

## FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Je soussignée, \_\_\_\_\_ ,  
consens à participer au projet de mémoire mené par Anne-Sophie De Clercq dans le cadre du  
master en études de genre (2025-2026) sous la direction d'Işıl Erdinç.

En signant ce formulaire de consentement, je confirme que :

1. Je participe volontairement et librement à ce projet.
2. J'ai pu poser toutes mes questions et l'étudiante y a répondu de manière satisfaisante.
3. L'étudiante m'a informée par écrit de l'objectif de son projet et de son déroulement.
4. J'ai conscience qu'aucune rémunération ne me sera versée pour ma participation à cet entretien.
5. J'ai compris que je peux refuser de répondre à certaines questions qui me seront posées.
6. J'accepte que l'entretien soit enregistré et que je peux à tout moment demander qu'il soit arrêté, temporairement ou définitivement.
7. Je sais que les données et propos tirés de cet entretien seront pseudonymisés de sorte qu'on ne puisse pas m'identifier.
8. J'ai été informée que mes données seront protégées conformément au Règlement Général de Protection des Données (2016/679) et selon les modalités décrites dans la fiche d'information.
9. J'ai compris que je peux à tout moment retirer mon consentement sans avoir à donner de raisons et sans être pénalisée d'aucune sorte. J'informerai l'étudiante de cette décision en lui écrivant à l'adresse [annesophie.de.clercq@ulb.be](mailto:annesophie.de.clercq@ulb.be). Si je le souhaite, je lui demanderai également par écrit de supprimer mes données pour autant que celles-ci n'aient pas déjà été agrégées ou que la recherche soit en voie de publication.
10. Je sais qu'en participant à cette recherche, je ne renonce à aucun de mes droits juridiques.
11. Je peux adresser mes plaintes concernant la conduite de la recherche à Işıl Erdinç, directrice du mémoire, en lui écrivant à l'adresse [isil.erdinc@ulb.be](mailto:isil.erdinc@ulb.be).



16. J'ai compris que je pouvais demander des informations complémentaires, exercer mes droits et adresser des plaintes concernant le traitement de mes données à l'adresse suivante : [rgpd@ulb.be](mailto:rgpd@ulb.be). Si j'estime que la réponse donnée ne respecte pas mes droits, je peux adresser une plainte à l'Autorité de protection des données via le site [autoriteprotectiondonnees.be](http://autoriteprotectiondonnees.be).

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_, en deux exemplaires.

|                              |
|------------------------------|
| Nom de la participante       |
| Signature de la participante |

#### L'étudiante

Je soussignée, Anne-Sophie De Clercq, déclare que je suis responsable de la conduite de ce projet de recherche. Je confirme que j'ai fourni aux participantes toutes les informations nécessaires.

Je m'engage à respecter toute injonction légale belge qui m'obligerait, dans certaines circonstances, à révéler certaines informations à des tiers (par exemple, à signaler un cas d'abus).

Je confirme n'avoir pas contraint d'une manière ou d'une autre ces personnes à participer à la recherche.

Je m'engage à respecter rigoureusement toutes les obligations reprises dans les documents d'information et de consentement.

Je m'engage à informer les participantes de toute information nouvelle pouvant affecter le contexte de leur consentement.

|                          |
|--------------------------|
| Nom de l'étudiante       |
| Signature de l'étudiante |





**Comité  
d'éthique de la  
Faculté de  
Philosophie  
et Sciences  
sociales**



Campus du Solbosch  
Adresse postale :  
Av. F. Roosevelt 50, CP 133/02  
B-1050 Bruxelles  
ethiquerecherche.phisoc@ulb.be

## Fiche d'information

### Projet de mémoire sur les vécus et pratiques des femmes syndicalistes

Ce mémoire vise à étudier les vécus et les pratiques de femmes syndicalistes en milieu universitaire.

Les entretiens en français menés dans ce cadre dureront une heure environ et seront enregistrés (audio uniquement).

Plusieurs thématiques seront abordées, notamment :

- statut et parcours syndicaux (affiliation, mandat, etc.)
- expérience et vécu syndicaux (activités, responsabilités, interactions, etc.)
- trajectoire personnelle hors du syndicat (engagements, éléments biographiques, etc.)

### Protection de vos données

Le Responsable du Traitement pour cette recherche est l'Université libre de Bruxelles, 50 avenue Roosevelt, 1050, Bruxelles, Belgique.

Toutes les mesures nécessaires seront prises pour protéger la confidentialité et la sécurité de vos données à caractère personnel, conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD – UE 2016/679) et à la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Les données personnelles collectées dans le cadre de cette recherche – nom, initiales, lieu de travail, sexe, âge... – sont strictement nécessaires et seront pseudonymisées et exclusivement utilisées pour le projet de recherche. Seule Anne-Sophie De Clercq sera en mesure d'établir un lien entre votre identité et vos réponses.

Les données collectées seront stockées sur le serveur personnel d'Anne-Sophie De Clercq, protégé par mot de passe et crypté et conservées pendant au moins cinq ans et jusqu'à ce que vous demandiez leur suppression. Elles seront traitées dans le cadre de ce mémoire et d'éventuelles recherches futures.

Les résultats seront publiés sous la forme d'un mémoire qui sera déposé en bibliothèque. Une version numérique pourra vous être envoyée par e-mail à votre demande.



Vous avez le droit de vous retirer à tout moment de l'étude sans justification. Dans ce cas, seules les données déjà publiées ou sur le point de l'être seront conservées. Les autres données collectées seront supprimées, à moins que vous n'autorisiez par écrit (par exemple, par e-mail) leur conservation en tout ou en partie.

**Personnes de contact**

Étudiante : Anne-Sophie De Clercq, [annesophie.de.clercq@ulb.be](mailto:annesophie.de.clercq@ulb.be)

Directrice du mémoire : Işıl Erdinç, [isil.erdinc@ulb.be](mailto:isil.erdinc@ulb.be)

DPO (*Data Protection Officer*) : Virginie Grégoire, [virginie.gregoire@ulb.be](mailto:virginie.gregoire@ulb.be)

# Résumé

En 2026, le secrétariat général de la CSC et de la FGTB, ainsi que la présidence de la CSC sont assumés par des femmes. Pour autant, la féminisation du syndicat, milieu masculin en transition, reste inachevée, et un répertoire viril d'actions et d'attitudes y est toujours valorisé. Si le virilisme a bien été étudié en milieu syndical, rares sont les travaux qui portent sur la manière dont les femmes syndicalistes perçoivent ses traits et se les approprient ou les rejettent. Le présent mémoire explore cette problématique sur un terrain inhabituel en sociologie du syndicalisme : l'université. À partir de douze entretiens menés auprès de femmes syndicalistes des trois confédérations syndicales au sein d'une université belge francophone, il révèle que les femmes syndicalistes se construisent une « virilité alternée » dont elles mobilisent des traits spécifiques selon les pans du répertoire d'action syndical, une « virilité au féminin » qui se déploie entre virilisme syndical et virilisme universitaire.

Mots clés : virilisme, syndicalisme, femmes syndicalistes, genre, syndicat, université