

La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel

Une analyse de et pour l'action de la CSC

Pieter Liagre, Lotte Damhuis, Guy Van Gyes, Gerard Valenduc & Miet Lamberts

Rapport d'étude, juillet 2010, HIVA-K.U.Leuven & FTU-Namur



TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1 / Projet de l'étude	1
1. Les femmes sur le marché de l'emploi belge	1
2. Typologie politique de l'égalité des sexes	3
2.1 Politique d'égalité des chances: l'égalité par l'uniformité	4
2.2 Politique d'action positive: l'égalité par la diversité	5
2.3 Gender mainstreaming: l'égalité par la transformation	7
3. Intégration de la dimension de genre en tant que cadre politique actuel	9
3.1 Une tendance internationale	9
3.2 Application belge	9
3.3 Rôle du dialogue social	10
3.4 Adhésion syndicale	10
4. Traduction et mise en œuvre par la CSC	12
5. Intégration de la dimension de genre et concertation collective au sein de la CSC	13
5.1 Confirmation du rôle dans des études internationales	14
5.2 Importance du niveau sectoriel	15
6. Problématique concrète	16
7. Procédure suivie	16
7.1 Grille d'analyse	16
7.2 Travail par étapes sur le terrain	17
7.3 Méthode de rapport	20
8. Conclusion	20
Chapitre 2 / Approche de l'inégalité des salaires	23
1. Ebauche de l'écart salarial f/h	23
1.1 Quelques chiffres	23

1.2 Causes liées aux conditions et aux relations de travail spécifiques (au secteur)	25
2. Pratique de l'approche sectorielle	29
2.1 Pas d'approche systématique	29
2.2 Evaluation et classification des fonctions en tant qu'instrument sectoriel pour l'égalité des salaires	30
2.3 Autres pratiques notables	33
3. Conclusion	34
Chapitre 3 / Ségrégation (horizontale)	37
1. Généralités	37
2. Ségrégation de l'enseignement	40
3. Post-sélection et sélection	41
4. Mobilité professionnelle	43
5. Conclusion	44
Chapitre 4 / Flexibilité et genre	45
1. Temps de travail: entre exigences économiques et aspirations sociales	45
2. La conciliation travail/famille	47
2.1 L'attention portée à l'articulation des temps sociaux	47
2.2 La problématique des temps partiels	49
2.3 Les dimensions de l'articulation entre temps sociaux	51
3. La carrière et le cycle de vie	56
4. Conclusion	56
Chapitre 5 / Intégration de la dimension de genre dans le processus	59
1. Clauses formelles relatives à la non-discrimination	60
2. Processus 'externe': le fonctionnement des commissions paritaires	64
2.1 L'effectivité de la commission et la situation du secteur	64
2.2 La sensibilité des négociateurs à la problématique du genre	66
2.3 La dynamique de la concertation	67
2.4 L'âge de la CP et le poids des traditions sectorielles	68
3. Processus interne: le cycle de l'action sectorielle de la CSC	69

3.1	Trop de visions 'étroites' de l'égalité des droits	70
3.2	Perspective de l'homme	71
3.3	Besoin de différenciation et de travail sur mesure	72
3.4	Absence de politique proactive	73
3.5	Besoin d'une action transversale intersectorielle	75
3.6	Thèmes 'perdus'	77
3.7	Approche planifiée	78
4.	Conclusion	80
Chapitre 6 / Conclusion récapitulative		83
<hr/>		
1.	Projet de l'étude	83
2.	Discussion thématique à des fins de sensibilisation	84
2.1	Approche de l'écart salarial	85
2.2	Ségrégation (horizontale) du marché de l'emploi	86
2.3	Flexibilité et conciliation vie professionnelle/familiale	87
2.4	Intégration de la dimension du genre dans le processus	88
Bibliographie		93
<hr/>		

CHAPITRE 1

PROJET DE L'ÉTUDE

Ce premier chapitre ébauche le cadre, tant théorique que politique, dans lequel nous situons la présente étude commanditée par la CSC. L'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi belge reste une constante. Nous rappellerons d'abord brièvement les indicateurs de base de cette inégalité. Ensuite, nous passerons rapidement en revue les politiques mises en œuvre pour tenter de remédier à ce problème. L'intégration de la dimension du genre ou *gender mainstreaming* dans tout type de politique joue un rôle prépondérant sur ce plan à l'heure actuelle. Depuis quelques années, la CSC (et les autres syndicats belges) ont également embrassé cette stratégie politique. Après un aperçu succinct de la traduction de cette stratégie en programmes par la CSC, nous expliquerons de quelle manière la concertation sectorielle de CCT se voit attribuer un rôle déterminé dans cette stratégie de *gender mainstreaming* de la CSC. C'est ce rôle qui est systématiquement analysé dans ce rapport. Un dernier point de ce chapitre expliquera de quelle manière cette analyse a été réalisée.

1. Les femmes sur le marché de l'emploi belge

Au cours des dernières décennies, les femmes ont débarqué massivement sur le marché de l'emploi belge. En 1961, on dénombrait 27 femmes sur 100 travailleurs; en 2009, elles étaient 46.

Tableau 1.1 Salariés en fonction du sexe, 30 juin 2009

	(n)	%
Hommes	1 806 345	54,04
Femmes	1 535 755	45,95
Emploi total	3 342 100	100,00

Source: ONSS - DmfA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

En Belgique, la participation accrue des femmes sur le marché de l'emploi tient surtout à la création du travail à temps partiel (les femmes représentent 76,44% du travail à temps partiel).

Tableau 1.2 Salariés en fonction du sexe et du régime de travail, 30 juin 2009, en%

	Temps plein	Temps partiel
Hommes	83,57	13,10
Femmes	47,25	50,01
Emploi total	66,88	30,06

Source: ONSS - DmfA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

61% de toutes les femmes entre 15 et 64 ans faisaient partie de la population active à la fin 2009. La proportion d'hommes présents sur le marché de l'emploi en tant qu'actif ou demandeur d'emploi est nettement plus élevée: 73%. Pour les femmes, le groupe des inactifs se compose d'étudiantes et de retraitées mais aussi de ce que l'on appelle des 'femmes au foyer'. Le taux de chômage est en grande partie comparable pour les deux sexes (depuis la crise de l'automne 2008). Parmi les femmes de la population active, 8,0% sont sans emploi, contre 8,2% d'hommes au chômage (ADSEI, 2009).

Hormis la participation inégale, la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi est caractérisée par trois grands phénomènes:

1. L'écart salarial qui est calculé sur la base des rémunérations brutes moyennes des femmes et des hommes. La différence entre les deux est exprimée comme un pourcentage de la rémunération moyenne des hommes (IGVM, 2010). L'écart salarial s'explique en grande partie par: la discrimination salariale directe, la ségrégation sur le marché de l'emploi, la sous-évaluation du travail 'typique' des femmes, les stéréotypes et la conciliation de la vie professionnelle et privée (Commission européenne, 2010). En moyenne, une travailleuse gagne 11% de moins par heure qu'un travailleur. Etant donné que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, cette différence atteint 24% sur une base annuelle. L'écart salarial est nettement plus grand dans le secteur privé. Les employées gagnent en moyenne 26% de moins à l'heure que les employés. Chez les ouvriers, la différence s'élève à 18%. L'écart salarial se monte à 37% par an dans le secteur privé, tant pour les ouvriers que pour les employés. L'écart salarial est encore creusé par les avantages extralégaux. Les femmes ont moins de chances de pouvoir prétendre à ces avantages et reçoivent des montants inférieurs. Ainsi, 16% des hommes, contre 13% des femmes, reçoivent une pension complémentaire extralégale de l'employeur.

2. La notion de ségrégation du marché de l'emploi indique dans quelle mesure les femmes et les hommes en âge de travailler se trouvent dans des situations distinctes sur le marché de l'emploi. L'Institut national de Statistique donne la définition suivante: 'l'existence et la persistance durable des différences entre femmes et hommes dans leur position sur le marché de l'emploi, notamment en ce qui concerne les professions et fonctions exercées, les secteurs d'emploi et les rémunérations' (INS, 1997, p. 57). Il est question de *ségrégation horizontale* du genre parce que, depuis des décennies, l'accès au marché de l'emploi pour les femmes est resté limité *de facto* aux professions 'typiquement' féminines comme l'enseignement, les soins de santé ou le secrétariat. Le constat qu'il est très difficile pour les femmes d'avoir accès à des niveaux hiérarchiques supérieurs au sein de leur propre organisation de travail est appelé *ségrégation verticale*.

Tableau 1.3 Indice de ségrégation par secteur d'activité et par profession

	Secteur NACE		Profession ISCO	
	2007	2008	2007	2008
Région flamande	19,2	19,6	26,2	26,6
Région wallonne	19,8	21,1	27,7	28,6
Région bruxelloise	13,5	17,0	20,8	22,3
Belgique	18,6	19,3	25,7	26,2
UE-27	18,9	19,4	26,0	26,0

L'indice est la proportion totale de femmes et d'hommes dans l'emploi et est comparé avec la part spécifique dans chaque secteur d'activité ou dans chaque profession. Les différences par secteur ou par profession sont ensuite additionnées.

Source: Eurostat, Adsei, Enquête sur la population active

3. Les difficultés que rencontrent les femmes à gérer leur carrière avec un degré élevé de sécurité de l'emploi et le développement d'une carrière stable sont une troisième cause de la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi. Les femmes travaillent plus souvent à des postes précaires, qui peuvent prendre différentes formes. Elles sont plus davantage forcées à accepter un temps partiel, ont plus fréquemment un contrat à durée déterminée et occupent dans une moindre mesure des postes haut placés. Elles sont aussi plus couramment confrontées à des carrières interrompues ou modifiées.

2. Typologie politique de l'égalité des sexes

Des politiques sont en place depuis plusieurs décennies déjà pour tenter de remédier à ces inégalités. Trois grands types d'approches politiques peuvent être distingués dans une perspective presque chronologique et historique cumulative. A partir des formes traditionnelles de politique d'égalité des chances et d'actions po-

sitives, l'accent est placé aujourd'hui sur l'intégration de la dimension du genre ou *gender mainstreaming*.

2.1 Politique d'égalité des chances: l'égalité par l'uniformité

2.1.1 Conception de l'égalité

'L'égalité des sexes par l'uniformité' renvoie à des situations dans lesquelles les femmes bénéficient d'un traitement égal par rapport aux hommes sur le marché de l'emploi. L'égalité des sexes se conçoit strictement comme l'égalité entre les femmes et les hommes: l'absence de discrimination – en fonction du sexe d'une personne – dans l'attribution des possibilités d'apprentissage, l'allocation des moyens et avantages ou l'accès aux services.

2.1.2 Conception politique

La *Politique d'égalité des chances* table sur une inégalité pour laquelle une politique spécifique est développée. Il s'agit donc d'une approche verticale du problème existant de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Ce développement politique peut être bilatéral. D'une part, de nouvelles mesures seront introduites pour lutter contre une discrimination existante. D'autre part, la politique existante peut être analysée pour éliminer la discrimination par la politique. Un exemple de la première possibilité est l'introduction du droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière (AR du 29/10/1997). Cette mesure politique essaie de compenser le partage inégal de la garde des enfants. Un exemple de l'élimination de la politique discriminatoire réside dans la suppression des conditions discriminatoires d'âge et d'ancienneté pour l'accès à la (pré)pension.

La politique d'égalité des chances est la manière la plus traditionnelle de gérer la discrimination des sexes sur le marché de l'emploi. Nous remarquons donc que les mesures politiques, fondées sur l'égalité des chances, sont assez bien ancrées: nous les retrouvons à tous les niveaux de la régulation du travail. Les notions clés dans cette approche sont notamment: la lutte contre la discrimination, l'égalité de traitement, les mesures générales (pour tous), l'uniformité, la solidarité et l'approche verticale. Rees (1998), et Stevens & Lamoen (2001) qualifient ce type de politique des genres un peu irrespectueusement de *tinkering* (bricolage). Le *tinkering* fait référence aux mesures destinées à créer une égalité formelle (des droits) entre les femmes et les hommes, de préférence sous la forme d'initiatives législatives. C'est la stratégie la plus ancienne pour promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances.

2.1.3 Mise en œuvre de la politique

La levée de l'interdiction légale du travail de nuit pour les femmes doit se concevoir comme une politique d'égalité des chances: la loi du 17 février 1997 a disposé que les anciens régimes du travail de nuit étaient accessibles à la fois aux travailleurs masculins et féminins. Avant même d'entamer la procédure proprement dite pour introduire un régime de travail avec des prestations de nuit, l'employeur doit prévoir une concertation relative à une adaptation des conditions de travail en conséquence de l'introduction du travail de nuit. Cette concertation doit notamment se rapporter à l'égalité de traitement des femmes et des hommes.

2.2 Politique d'action positive: l'égalité par la diversité

2.2.1 Conception de l'égalité

Une politique d'action positive se fonde sur l'équité des sexes. L'*équité des sexes* fait référence à l'honnêteté et la justice dans la répartition des avantages et responsabilités entre femmes et hommes. Le concept reconnaît que les femmes et les hommes ont des besoins et compétences différents et que ces différences doivent être identifiées et abordées afin de rectifier le déséquilibre entre les sexes.

Contrairement à l'approche de l'uniformité, 'l'égalité des sexes par la diversité' reconnaît les différences acceptées et objectives entre les femmes et les hommes. L'égalité des sexes est recherchée par l'évaluation de la différence via une action positive et une discrimination positive. Ces deux instruments politiques conduisent chacun à une manipulation de la situation existante, dans le but d'obtenir un résultat équitable pour les groupes (plus) défavorisés, dont les femmes. Les notions clés dans cette approche sont notamment: les mesures spécifiques et la diversité.

2.2.2 Conception politique

Une *politique d'action positive* à l'égard des femmes sur le marché de l'emploi s'efforce d'encourager l'émancipation des femmes sur ce marché. En prévoyant une formation, des régimes de travail flexibles et des dispositions qui simplifient la conciliation de la vie professionnelle et des tâches ménagères ainsi qu'en contrôlant le statut de la femme, on offre aux femmes la chance de s'épanouir sur le marché de l'emploi, sans considération de leur sexe. Selon cette vision politique méritocratique, le statut de la femme sur le marché de l'emploi est la conséquence de ses choix individuels et la responsabilité finale repose pleinement sur ses propres épaules mais il revient aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics de faciliter ses perspectives d'épanouissement. Les programmes d'action positive sont destinés à éliminer les inconvénients que rencontrent les femmes sur le marché de

l'emploi et sont conçus spécifiquement pour rectifier certains déséquilibres sur le marché de l'emploi (Norris, 2000).

La politique qui recouvre des *stratégies de discrimination positive* ne postule pas – contrairement à la vision politique méritocratique volontaire – que les femmes vont acquérir d'elles-mêmes une position égale sur le marché de l'emploi. La discrimination positive n'a pas pour but d'offrir l'égalité des chances aux femmes mais bien de créer l'égalité en discriminant positivement les femmes. Une manière de procéder évidente mais très controversée consiste à imposer des quotas. Reste à savoir pour quelles fonctions ou positions sur le marché de l'emploi de tels quotas devront être introduits et si ceux-ci doivent être impératifs ou indicatifs.

Rees (1998) et Stevens & Lamoen (2001) décrivent cette stratégie pour l'égalité des sexes comme du *tailoring* (travail sur mesure). L'égalité de traitement ne conduit pas automatiquement à l'égalité des résultats. Des mesures et dispositions spécifiques pour les femmes peuvent être nécessaires. Citons par exemple les programmes d'action positive pour les femmes et l'organisation de la garde des enfants. Dans cette stratégie, les femmes sont réputées s'intégrer dans la situation existante qui n'est pas remise en cause.

2.2.3 Mise en œuvre de la politique

Les *programmes d'action positive* en faveur des femmes se basent sur une égalité des perspectives de développement pour les femmes et les hommes sans négliger la responsabilité individuelle de chacun. De tels programmes tiennent compte de la situation des femmes et des hommes en suivant leurs positions respectives sur le marché de l'emploi et en soutenant leur émancipation. Ils procèdent par exemple en contrôlant l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes et en l'exprimant en chiffres interprétables objectivement ou en élaborant des projets dans lesquels les femmes sont orientées équitablement vers une profession ou une fonction 'typiquement' masculine pour ainsi entamer la lutte contre la ségrégation du travail. Hormis la levée des obstacles pour les femmes sur le marché de l'emploi, une politique d'action positive s'oriente enfin sur le développement d'instruments pour l'émancipation – pensons en l'occurrence au *Vrouwenloonwijzer* (indicateur salarial des femmes), à la check-list liée au genre de l'Union européenne et au guide de la classification analytique des fonctions de l'IEFH. Les quotas des genres relèvent de cette catégorie lorsqu'ils sont plus indicatifs qu'impératifs (Norris, 2000).

Les *programmes de discrimination positive* ont pour but d'imposer une mesure spécifique pour améliorer les conditions et circonstances de travail des femmes par rapport à celles de leurs collègues masculins. L'essence de la mesure réside dans la reconnaissance de la différence et la mise en lumière de la diversité dans l'approche. Un exemple de discrimination positive des femmes était (autrefois) la distinction dans les conditions d'âge et d'ancienneté pour l'accès à la prépension

(entre-temps, la Belgique a opté pour une équivalence de ces conditions). Il existe moins d'exemples de quotas dans le droit belge du travail, même si des voix s'élèvent pour imposer des quotas pour les femmes dans les fonctions-cadres.

2.3 Gender mainstreaming: l'égalité par la transformation

2.3.1 Conception de l'égalité

La troisième conception, 'l'égalité des sexes par la transformation', remet en question les aspects processuels de l'organisation du travail par lesquels certains groupes – en l'occurrence les hommes – renforcent sans cesse leur pouvoir et leur contrôle sur d'autres groupes – en l'occurrence les femmes. A cet effet, il faut notamment une féminisation plus poussée du processus politique actuel dans lequel les femmes elles-mêmes revendiquent leur participation sur le marché de l'emploi. La politique y prend forme du point de vue féminin et du point de vue masculin. Ce qui demande un changement paradigmatique qui va au-delà des réactions ad hoc. Réaliser l'égalité signifie, selon la théorie de l'intégration de la dimension du genre, que toutes les formes politiques et actions tiennent compte systématiquement des différences dans la situation, la position et les besoins des femmes et des hommes et ce, en faisant appel à toutes les formes politiques (Commission européenne, 1996).

En l'occurrence, l'égalité ne signifie pas ici que les femmes et les hommes doivent être considérés comme des individus identiques mais bien comme des individus équivalents tout en tenant compte des caractéristiques spécifiques des deux sexes et des différences en leur sein. Etant donné que cette égalité est recherchée dans tous les domaines politiques, les décideurs doivent être impliqués à tous les niveaux. Selon le Conseil de l'Europe, l'intégration de la dimension du genre peut être décrite comme 'la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs' (Conseil de l'Europe, 2008).

2.3.2 Conception politique

L'intégration de la dimension de genre dans la politique implique que les efforts pour promouvoir l'égalité ne sont pas limités à la mise en œuvre de mesures spécifiques pour aider les femmes mais que toutes les mesures et lignes politiques (générales) sont consacrées spécifiquement à parvenir à l'égalité par une prise en compte active et visible, dans le stade de la planification, de l'effet des mesures sur les situations respectives des femmes et des hommes (perspective de genre). Ce qui implique que les mesures et lignes politiques sont étudiées thématiquement et que les conséquences possibles pour les femmes et les hommes sont prises en

compte à tout moment lors de leur élaboration et de leur mise en œuvre (Communautés européennes, 2008). L'intégration de la dimension de genre dans la politique signifie, en substance, que l'on tente de changer et de réorganiser les rapports de force existants entre les femmes et les hommes et de les agencer de manière à augmenter les chances que chaque stratégie (politique, sociale et économique) conduise à l'égalité des femmes et des hommes.

Les décideurs politiques sont incités à étudier l'impact possible de toute décision sur les thématiques de genre dès l'élaboration des lignes stratégiques, actions et mesures. Cette attention pour les conséquences éventuelles de la stratégie doit être soutenue pendant la préparation, l'exécution, le suivi et l'évaluation et, en particulier, pendant le feed-back destiné à l'élaboration d'une nouvelle stratégie. L'intégration de la dimension de genre est transversale, elle s'adresse à tous les domaines politiques et à toutes les phases de ces domaines politiques respectifs, de la planification à l'évaluation incluse. La perspective d'égalité précède la politique destinée à garantir que la politique menée n'entraîne pas de discrimination des genres. On tente de remédier à l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le monde en intervenant très tôt dans le processus décisionnel (Berghs & Ravesloot, 2006; Ravesloot & Stroobant, 2008).

Rees (1998), et Stevens & Lamoen (2001) appellent ce type de stratégie le *transforming* (changement). Le *transforming* va encore plus loin que le *tailoring* (travail sur mesure) en remettant en question la situation existante (*mainstream*) et en admettant qu'une transformation des institutions et/ou organisations est éventuellement nécessaire pour parvenir à l'égalité des sexes. L'intégration de la dimension de genre signifie par conséquent que ce potentiel de changement est ajouté à la politique existante d'égalité des sexes à l'aide d'une égalité formelle des droits et d'actions positives.

2.3.3 Mise en œuvre de la politique

L'intégration de la dimension de genre s'associe à l'*empowerment* et à la participation des femmes et des hommes dans le processus politique. Les priorités et besoins des femmes doivent y trouver autant de respect que ceux des hommes. L'intégration de la dimension de genre implique, en d'autres termes, une approche qui exige des deux sexes de glisser vers un terrain commun et de répartir équitablement le travail à la fois dans le domaine public et privé (Behning et coll., 2001).

Une stratégie politique qui a intégré la dimension de genre se fonde sur des acteurs qui mettent en question les structures, les processus et la politique pour en considérer l'impact sur chaque sexe. Le processus politique se compose de quatre phases: la mesure et le suivi, la mise en œuvre et l'organisation, la sensibilisation et l'implication et, enfin, le contrôle et l'évaluation. A cet effet, une solide dose de

sensibilisation et de formation est requise. Les femmes doivent également être davantage représentées dans les niveaux les plus élevés des processus décisionnels pour veiller à la prise en compte de leurs intérêts (Homa, 2006).

Afin de fournir des informations pour le développement politique, de déterminer la politique et aussi d'en contrôler/évaluer la mise en œuvre, des outils sont nécessaires selon Mazey (2001):

- des statistiques ventilées selon les sexes pour voir où se situe l'inégalité;
- une égale représentation des femmes et des hommes (proportionnellement à leur participation);
- un rapport des effets de l'émancipation pour détecter et mesurer l'impact de la politique sur chaque sexe (par exemple, les besoins et intérêts des femmes et des hommes sont-ils pris en compte?);
- la formation et l'éducation pour les décideurs politiques et manuels/guides spécifiques;
- une politique de suivi pour constater les progrès réalisés.

3. Intégration de la dimension de genre en tant que cadre politique actuel

3.1 Une tendance internationale

La notion d'intégration de la dimension de genre est apparue pour la première fois dans différents documents internationaux au milieu des années 80. Le concept politique a été expressément validé et approuvé pendant la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de l'ONU qui s'est tenue à Pékin en 1995. Aujourd'hui, nous le retrouvons également dans l'article 3 du Traité CE. Dans des programmes d'action successifs de l'Union européenne, intégrer la dimension de genre implique de tenir compte de cette dimension dans toutes les phases du processus politique – élaboration, application, suivi et évaluation – afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit par conséquent d'évaluer comment la politique influence la vie et le statut des femmes et des hommes et, si nécessaire, d'assumer la responsabilité de modifier cette politique.

3.2 Application belge

Le concept de l'intégration de la dimension prend à chaque fois une forme différente dans les divers Etats membres de l'Union européenne. Par rapport à d'autres pays, la Belgique se trouve dans un groupe intermédiaire dans lequel, sans pouvoir parler d'une approche totalement intégrée de *mainstreaming*, se trouvent quand même des éléments qui considèrent l'inégalité des sexes à partir d'un nouveau paradigme (Communautés européennes, 2007). Le Manuel pour la mise en

œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge (2010) prouve que la Belgique n'envisage pas de se contenter de cette position moyenne (2010).

En Belgique, les articles 10 et 11bis de la Constitution belge garantissent l'égalité des femmes et des hommes et notamment l'égalité de l'exercice de leurs droits et libertés. En mai 2007, une nouvelle loi a été approuvée dans le but de lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes sur le plan de l'emploi, de la sécurité sociale, de la fourniture de biens et services et de l'accès aux activités économiques, sociales et culturelles. Cette loi transpose différentes directives européennes et améliore le système des mesures de sanction en cas de discrimination.

Loi du 12 janvier 2007 relative au *gender mainstreaming*

Le 12 janvier 2007, le Parlement fédéral belge a adopté une loi en exécution de la dimension du *gender mainstreaming* au niveau fédéral. Pour l'exécution concrète de cette loi, l'engagement de toutes les responsabilités politiques et administratives fédérales est nécessaire.

La loi sur le *gender mainstreaming* 'visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales' a pour objectif de concrétiser le principe d'égalité des femmes et des hommes au niveau fédéral belge.

3.3 Rôle du dialogue social

Cette politique évolutive relative à l'intégration de la dimension de genre prête également attention au rôle des partenaires sociaux. Ainsi lisons-nous déjà dans la Plate-forme d'action de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU (1995) comme question prioritaire: 'Recognize collective bargaining as a right and as an important mechanism for eliminating wage inequality for women and to improve working conditions' (United Nations, 1996). Les programmes d'action européens reconnaissent également que les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans la promotion de l'intégration de la dimension de genre. De manière générale, les négociations collectives sont réputées constituer un mécanisme efficace pour l'intégration de l'égalité des chances en matière d'emploi.

3.4 Adhésion syndicale

Depuis l'approbation de la Charte relative au *gender mainstreaming* en 2004, les syndicats belges adhéraient également à cette vision politique.

Dans la Charte en question, le mouvement syndical s'attribue un rôle de moteur du processus d'intégration de la dimension de genre. Elle aspire à réaliser l'égalité de traitement entre femmes et hommes et postule à cet effet, pour chaque point à l'ordre du jour de la concertation sociale, d'analyser la dimension de genre du problème et de prévoir à cet effet la formation nécessaire et les outils pratiques pour les négociateurs et les militants. Selon la Charte toujours, le principe de l'intégration de la dimension de genre s'applique pour toutes les matières qui relèvent de la compétence des syndicats, pour tous les aspects de la politique et pour tous les niveaux politiques. Il ne doit pas seulement être appliqué par les instances délibératives mais aussi par les organes de consultation et de soutien. Il s'applique pour les structures, le fonctionnement et l'action syndicale. L'intégration de la dimension de genre doit être considérée comme une attitude permanente. Etant donné que le principe de *gender mainstreaming* se conçoit comme un processus et répond à une vision politique intégrée, la Charte et ses principes doivent faire l'objet d'un contrôle de ses résultats (Berghs & Ravesloot, 2006).

Inégalité et discrimination comme point de départ

Une étude comparative européenne qui s'est déroulée de fin 2001 à fin 2004 inclus a été le révélateur nécessaire pour l'approbation de la Charte relative au *gender mainstreaming*: 'dans l'étude, les discriminations directes ont été difficiles à démontrer en Belgique et se sont rencontrées principalement dans le secteur de la distribution, sous la forme de chances de promotion réduites et du refus de la part des employeurs d'autoriser des contrats à temps plein et à temps partiel pour les femmes. Dans les deux autres secteurs étudiés, la métallurgie et les services publics, de telles plaintes ont été moins souvent enregistrées. Des discriminations indirectes ont été dénoncées par les responsables syndicaux et les militants sur le terrain et se rapportaient principalement à l'intégration des fonctions et aux emplois à temps partiel. Des inégalités ont été rencontrées dans toutes les phases du processus de travail, notamment pendant la sélection, le recrutement, la formation, la mobilité, la promotion, le départ et la réinsertion. Les explications ont souvent été recherchées dans l'attribution des tâches ménagères et la différence dans les responsabilités familiales. Les tentatives de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont donc plus difficiles chez les femmes que chez les hommes' (Berghs & Ravesloot, 2006).

Les syndicats ont donc confirmé leur fonction de fer de lance dans la politique belge en matière d'intégration de la dimension de genre. Dans le passé, ils ont déjà joué un rôle dans le remaniement de la législation relative au travail de nuit, les exigences relatives au développement d'une garde d'enfants de qualité, la transposition de la directive européenne relative au congé parental dans la législation belge, le crédit-temps et d'autres formes d'interruption de carrière, les initiatives

au sein du Conseil National du Travail sur le principe de 'à travail égal, salaire égal', etc. (Berghs & Ravesloot, 2006).

4. Traduction et mise en œuvre par la CSC

'La CSC se veut un mouvement syndical représentatif et démocratique et entend contribuer de cette manière à une société juste et égalitaire. A cet effet, l'égalité des sexes doit être intégrée systématiquement dans l'action syndicale et la concertation sociale. Autrement dit, une présence équilibrée des femmes et des hommes dans nos propres instances et nos actions internes doit être garantie' (Comité national mixte, 2008). Les objectifs précis dans l'approche des inégalités des chances pour les femmes et les hommes dans l'action syndicale et la concertation sociale dans une philosophie d'intégration de la dimension de genre ont été définis pendant les Congrès nationaux de 2002 et 2006. Il faut remarquer en l'occurrence que l'on a de toute façon opté pour une autre dénomination. La CSC prend donc ses distances du terme *gender mainstreaming* et donne la préférence à l'expression 'approche intégrée'. Le contenu du concept est par ailleurs ressenti comme une aspiration, un processus qui ne pourra que s'accomplir à long terme. L'intégration de l'aspect du genre dans la planification, la préparation, l'exécution et l'évaluation de la politique à l'égard des différents groupements d'intérêts a été acceptée comme un principe de base lors des congrès de la CSC (Le juste revenu, 2002, La solidarité, c'est capital, 2006).

Dans la mise en œuvre, la CSC a souligné en premier lieu que les femmes devaient recevoir la place qui leur revient dans un syndicat représentatif. Une présence renforcée des femmes à tous les niveaux du syndicat a été considérée comme très importante pour parvenir à une intégration plus complète de la dimension de genre dans l'action syndicale.

Le congrès de 2002 a stipulé que les femmes devaient recevoir la place qui leur revient dans les syndicats de la CSC, du moins un tiers des femmes dans la gestion quotidienne, le conseil général, le comité national et les comités régionaux. Afin de donner à ces dernières un accès plus aisé aux mandats de représentation et aux fonctions à responsabilité syndicale, le Congrès a également décidé de fournir aux militantes la formation et les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs définis (Le juste revenu, 2002). Le Congrès a aussi chargé toutes les organisations d'élaborer un plan d'action qui assure le recrutement et la mobilité des femmes au sein des syndicats de la CSC (centrales, fédérations et confédération). Le Congrès a par ailleurs décidé d'élaborer un mécanisme contraignant en matière de genre: un plan d'action, des statistiques, un rapport d'évaluation, un rapport de progression et une cellule d'évaluation et de planification. Pour imposer l'égalité des chances sur le marché de l'emploi au-delà de nos propres organisations et structures de la CSC, le Congrès a décidé de renforcer son action et ses positions sur ce thème

comme suit: 'en désignant dans chaque organisation un responsable de l'égalité des chances et en prévoyant dans chaque organisation une formation relative à l'égalité des chances avec un conseil syndical pour les militants et membres du personnel, femmes et hommes' (Le juste revenu, 2002).

Le Congrès national a constaté en 2006 que les objectifs de 2002 relatifs à l'égalité des chances et à la présence des femmes au sein de la CSC n'avaient été que partiellement atteints. Le Congrès a demandé de réaliser intégralement les objectifs 2002:

- en confiant à des femmes au moins un tiers des mandats, dans les plus brefs délais et au plus tard pour le Congrès 2010, de la gestion quotidienne (en fonction de la vacance des mandats), du conseil général, du comité national et des comités régionaux;
- en réalisant des efforts similaires dans les centrales, les syndicats et les fédérations, avec quelques dérogations (en fonction du nombre de membres) pour les centrales comptant moins de 1/3 de membres féminins.

De surcroît, l'importance d'attirer plus de femmes sur les listes de candidats lors des élections sociales 2008 a été soulignée.

Sur le fond, une série concrète d'exigences prioritaires a surtout été mise en lumière, hormis la lutte contre l'écart salarial: droit à davantage d'heures pour les temps partiels, élimination des discriminations déguisées dans le congé-éducation payé, droit à la garde d'enfants et à des carrières respectueuses de la famille et droit égal à un bon travail; égalité des droits sociaux des interruptions de carrière pour les tâches ménagères. Le Congrès a également plaidé en faveur d'une réponse forte à l'inégalité en matière de pensions légales et complémentaires et d'un engagement actif en garantie et en amélioration des services collectifs d'une importance essentielle pour les travailleurs qui éprouvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

A mi-chemin du prochain Congrès national (du 21 au 23 octobre 2010), la CSC a estimé pouvoir constater que toutes les organisations avaient défini des objectifs et mené des actions relatives à l'égalité des femmes et des hommes à leur propre manière et en fonction du contexte de leur organisation (Comité national mixte, 2008). Le Conseil général a été chargé d'un suivi annuel et d'une évaluation de la réalisation des objectifs des Congrès de 2002 et 2006.

5. Intégration de la dimension de genre et concertation collective au sein de la CSC

Outre ces ambitions principales de renforcer le rôle des femmes dans la vie syndicale et la présence des femmes à tous les niveaux, la CSC a cependant également

exprimé, dans le cadre de la (nouvelle) intégration de la dimension de genre, son ambition claire d'intégrer davantage la dimension de genre dans la concertation sociale. C'est ainsi que le congrès de 2006, tout comme en 2002, a de nouveau appelé à 'l'engagement de tous les négociateurs pour l'égalité des chances'. Le syndicat fait notamment référence à la Charte signée relative au *gender mainstreaming*, dans laquelle nous retrouvons l'objectif d'analyser la dimension de genre du problème pour chaque point à l'ordre du jour de la concertation sociale.

5.1 Confirmation du rôle dans des études internationales

La concertation collective et les négociations de CCT sont également reconnues comme une opportunité de promouvoir l'égalité des genres dans la politique de base internationale relative à l'intégration de la dimension de genre (voir supra) et dans la littérature scientifique correspondante (Homa, 2006). Etant donné que les négociations collectives peuvent apporter la flexibilité nécessaire pour une approche plus ciblée de l'intégration de la dimension du genre, elles constituent souvent une solution alternative valable à l'instrument plus courant de la législation. Dans les dispositions de CCT, les partenaires sociaux ne peuvent pas seulement répondre plus spécifiquement aux besoins d'un secteur ou d'une entreprise, ils peuvent également aller plus loin que ne l'autorise le consensus politique. En d'autres termes, les conventions collectives doivent être vues comme un complément à la législation qui entend promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. Comme le remarque une étude de l'EIRO (2000): 'si les négociations collectives sont privées d'une perspective de genre, les accords institutionnaliseront très probablement des pratiques discriminatoires, ancreront la ségrégation des genres, travailleront sur la base d'une norme d'emploi masculine, au détriment des femmes'.

Dans les conclusions d'une étude comparative européenne, Dickens (1998) souligne donc que les syndicats doivent promouvoir l'égalité des genres par le biais de négociations collectives parce que:

- les femmes constituent une proportion croissante des travailleurs que représentent les syndicats et dont ces derniers défendent les droits;
- il existe des stéréotypes et malentendus concernant le rôle et la contribution des travailleuses;
- l'élimination de la discrimination du travail et le concept 'à travail égal, salaire égal' sont fondamentaux pour les syndicats;
- les négociations de CCT constituent un instrument essentiel pour l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi, de la population active, tant féminine que masculine;
- l'égalité des sexes est un thème qui est négligé depuis toujours dans les négociations des CCT;

- la législation n'est pas toujours l'instrument le plus indiqué pour réaliser les exigences féminines;
- les mesures négociées peuvent veiller à l'exécution effective des lois, décrets et arrêtés d'exécution;
- les procédures négociées pour le traitement des plaintes donnent des résultats qui sont nettement plus rapides et meilleur marché que les méthodes juridiques;
- les actions d'amélioration du statut des femmes devraient démontrer à d'autres femmes que l'affiliation à des syndicats n'est pas inutile;
- la promotion de l'égalité des sexes à l'aide d'accords collectifs démontre que les syndicats évoluent avec leur temps et qu'ils sont en mesure d'adapter leurs objectifs et stratégies à des besoins et nécessités changeants (Dickens, 1998).

5.2 Importance du niveau sectoriel

Traditionnellement, trois niveaux sont distingués dans le système belge des négociations collectives: le niveau interprofessionnel, le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise.

C'est au niveau sectoriel, dans les commissions paritaires, que se trouve généralement le centre de gravité des négociations de CCT: les accords sur les barèmes, les classifications professionnelles, les augmentations de salaires, l'indexation des barèmes, les primes et indemnités sociales complémentaires, les régimes de vacances et autres sont principalement conclus au niveau des (sous-)secteurs (Vanderkerckhove & Van Gyes, 2010). Comme le démontre Van Ruyseveldt (2000) dans sa thèse, ces secteurs diffèrent beaucoup quant à la signification des CCT conclues. Dans certains secteurs, les salaires et conditions de travail sont régies seulement au niveau sectoriel. Dans d'autres, les CCT sectorielles contiennent seulement des accords minimaux afin de protéger les travailleurs dans les entreprises plus petites. Plusieurs observateurs constatent par ailleurs une évolution importante: d'une stricte orientation des CCT sectorielles sur les conditions de salaire et de travail (entendez le temps et l'argent), l'accent se déplace vers la régulation des conditions de travail dans un sens beaucoup plus large du terme (du Bled, 1996; Van Ruyseveldt, 2000).

Il n'est donc pas étonnant que la CSC considère cette concertation sectorielle si la vision de l'intégration de la dimension de genre lui tient à cœur. Si, en tant que syndicat belge, nous voulons ajouter une perspective d'égalité des sexes à tous les lignes politiques, niveaux et stades (cf. définition du *gender mainstreaming* par le Conseil de l'Europe), il est impossible d'ignorer la place et le rôle qu'occupe cette concertation sectorielle de CCT dans l'action syndicale.

6. Problématique concrète

Depuis quelques années et à l'instar d'une tendance politique internationale, la CSC travaille donc à une intégration renforcée de la perspective de genre dans l'action syndicale. Par ailleurs, un appel est aussi lancé systématiquement pour accorder à cette dimension la place nécessaire dans ce que nous pouvons définir comme l'une des tâches essentielles de cette présence syndicale: la régulation sectorielle du travail à l'aide de négociations de CCT et d'autres formes sectorielles de la présence collective paritaire. A partir de la Confédération, les stimulants nécessaires de fond sont ainsi donnés et des organes de coordination sont institués (Comité national mixte, cellule de coordination nationale).

Dans le cadre de ce suivi et de cette coordination, nous avons été invités, en tant que HIVA et FTU, à procéder à un rapport d'évaluation de l'impact ou *gender test* de la concertation sectorielle de CCT et de l'action de la CSC dans cette concertation. Un double objectif a été postulé à cette occasion:

1. dresser un inventaire: le relevé systématique d'exemples d'une action régulatrice sectorielle qui peuvent avoir comme effet (accessoire) de renforcer (négatif) les inégalités ou qui peuvent au contraire viser à éliminer les inégalités (positif);
2. sensibiliser: parvenir à une action très sensibilisante dans la poursuite de la formation et l'échange d'informations avec les négociateurs sur ce thème par la sélection ciblée d'exemples dans quelques thématiques.

7. Procédure suivie

L'élaboration méthodologique de ce 'point sur la situation' demandé s'est fondée sur le cadre politique de la CSC auquel fait référence ce rapport d'évaluation de l'impact. L'intégration de la perspective de genre dans l'action de la CSC dans le cadre d'une régulation sectorielle du travail, des négociations de CCT et de la concertation paritaire a été considérée à la fois sur le plan du contenu et des processus.

7.1 Grille d'analyse

Par le biais d'une grille d'analyse, nous avons soumis à une évaluation d'impact des points d'action qui, au cours des deux dernières négociations, avaient été proposés et négociés – et rejetés ou finalement intégrés dans les CCT. Nous avons examiné comment les points d'action renforçaient ou atténuaient les inégalités entre les sexes et nous avons inventorié des exemples d'effets (accessoires) de mesures positives et négatives.

Tableau 1.4 Trame d'analyse pour la concertation sectorielle à partir d'une perspective de genre

1.	Conditions salariales
	- Evaluation et classification de fonctions
	- L'écart salarial entre femmes et hommes
2.	Formes contractuelles
	- Contrat incertain/travail temporaire
	- Travail à temps partiel
3.	Temps de travail
	- Durée du travail
	- Heures supplémentaires
	- Travail de week-end, de nuit et en équipes
4.	Carrière
	- Recrutement et sélection
	- Formation pratique et théorique
	- Ancienneté et conséquences pour la carrière
	- Fin de carrière et pension
	- Le plafond de verre
5.	Bien-être au travail
	- Travail et soins: conciliation et organisation
	- Clause de non-discrimination
	- Harcèlement sexuel
	- Indemnités pour les travailleuses enceintes
6.	Eléments de forme et de procédure
	- Négociateurs féminins/masculins
	- Neutralité de genre de l'emploi des langues
	- Sensibilisation et campagnes de communication
	- Intégration de la perspective de genre dans le cycle des négociations

7.2 Travail par étapes sur le terrain

Pour réunir le matériel d'analyse correspondant, nous avons ensuite progressé étape par étape. En premier lieu, un quick scan d'une quarantaine de commissions paritaires a été effectué (voir l'annexe 2 ci-après). Les textes des CCT ont été repris sur la base de la grille d'analyse développée. Des données de base ont été recueillies sur le statut professionnel des femmes et des hommes.

Ces commissions paritaires représentent environ 92% de l'emploi privé en Belgique où des CCT sectorielles sont conclues. Les entreprises qui relèvent des commissions paritaires auxiliaires 100 et 200 ne sont pas prises en compte, pas plus que les activités qui relèvent d'entreprises semi-publiques (comme l'enseignement catholique et les transports vicinaux de De Lijn, des TEC et de la STIB).

A partir de cette première reconnaissance, une sélection définitive d'une vingtaine de commissions paritaires développées dans l'analyse approfondie rapportée ici a été opérée. Outre le fait que chaque centrale devait être abordée, la diversité a été recherchée à cette occasion: grands et petits secteurs, niveau sectoriel important, niveau des négociations ou pas, petite ou grande proportion d'emplois féminins.

Tableau 1.5 Liste des commissions paritaires retenues (quick scan)

Commission paritaire	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Centrale
104 Industrie sidérurgique	12 632	6	12 638	0,05	ACV-CSC METEA
109 Industrie de l'habillement et de la confection	2 652	7 495	10 147	73,86	ACV-CSC METEA
111 Constructions métallique, mécanique et électrique	134 954	17 000	151 954	11,19	ACV-CSC METEA
112 Entreprises de garage	26 200	1 566	27 766	5,64	ACV-CSC METEA
116 Industrie chimique	38 499	8 488	46 987	18,06	ACV BIE-CSC BIE
118 Industrie alimentaire	44 097	15 348	59 445	25,82	ACVVD-CSCAS
119 Commerce alimentaire	25 689	8 667	34 356	25,23	ACVVD-CSCAS
120 Industrie textile et bonneterie	15 789	7 375	23 164	31,84	ACV-CSC METEA
121 Entreprises de nettoyage et de désinfection	14 736	23 173	37 909	61,13	ACVVD-CSCAS
124 Construction	163 117	1 266	164 383	0,77	ACV BIE-CSC BIE
126 Ameublement et industrie formatrice du bois	16 797	1 972	18 769	10,51	ACV BIE-CSC BIE
130 Imprimerie, arts graphiques et journaux	9 309	2 721	12 030	22,62	ACV BIE-CSC BIE
140 Transport	74 515	5 788	80 303	7,21	ACV Transcom/ CSC Transcom
149 Secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique	46 456	2 875	49 331	5,83	ACV-CSC METEA
201 Commerce de détail indépendant	19 963	66 031	85 994	76,79	LBC NVK-CNE
202 Commerce de détail alimentaire	15 880	33 235	49 115	67,67	LBC NVK-CNE
207 Industrie chimique	44 864	29 723	74 587	39,85	LBC NVK-CNE
209 Fabrications métalliques	52 422	17 580	70 002	25,11	LBC NVK-CNE
218 CPNAE	239 449	171 599	411 048	41,75	LBC NVK-CNE
220 Industrie alimentaire	14 493	9 624	24 117	39,91	LBC NVK-CNE
226 Commerce international, transport et branches d'activité connexes	24 582	19 584	44 166	44,34	LBC NVK-CNE
302 Industrie hôtelière	53 845	59 940	113 785	52,68	ACVVD-CSCAS
303 Industrie cinématographique	1 239	1 094	2 333	46,89	ACVVD-CSCAS
306 entreprises d'assurances	11 797	12 767	24 564	51,97	LBC NVK-CNE
307 Entreprises de courtage et agences d'assurances	3 423	7 612	11 035	68,98	LBC NVK-CNE
310 Banques	34 240	30 627	64 867	47,22	LBC NVK-CNE
311 Grandes entreprises de vente au détail	11 745	29 808	41 553	71,73	LBC NVK-CNE
312 Grands magasins	4 078	9 792	13 870	70,60	LBC NVK-CNE
313 Pharmacies et offices de tarification	1 496	10 541	12 037	87,57	LBC NVK-CNE
314 Coiffures et soins de beauté	2 147	13 407	15 554	86,20	ACV BIE-CSC BIE
315 Aviation commerciale	5 747	2 747	8 494	32,34	ACVOD-CSCSP
317 Services de garde	11 544	2 004	13 548	14,79	ACVVD-CSCAS
318 Services de aides familiales et des aides seniors	887	34 577	35 464	97,50	ACVVD-CSCAS

Gris = sélection définitive

Tableau 1.5 Liste des commissions paritaires retenues (quick scan) (suite)

Commission paritaire	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Centrale
319 Etablissements et services d'éducation et d'hébergement	13 756	40 347	54 103	74,57	LBC NVK-CNE
322 Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	67 272	90 424	157 696	57,34	ACVVD-CSCAS
326 Industrie du gaz et de l'électricité	12 451	4 233	16 684	25,37	ACV BIE-CSC BIE
327 Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux	20 970	13 013	33 983	38,29	ACV BIE-CSC BIE
329 Secteur socioculturel	16 125	23 439	39 564	59,24	LBC NVK-CNE
330 Etablissements et services de santé	34 343	174 392	208 735	83,55	LBC NVK-CNE
336 Professions libérales	2 457	6 745	9 202	73,30	LBC NVK-CNE

Gris = sélection définitive

Dans une première étape de l'analyse approfondie, nous avons étudié les textes des CCT d'une vingtaine de commissions paritaires relatifs à des dispositions qui ont une influence sur l'objectif de la neutralité du genre de la politique de travail. Ensuite, nous avons organisé un entretien approfondi de représentants CSC de la concertation sectorielle. Tous avaient été impliqués récemment dans les négociations de conventions collectives sectorielles dans leur commission paritaire. En général, il s'agissait du premier ou deuxième responsable de la centrale professionnelle de la CSC pour la commission paritaire. Les entretiens avec des experts expérimentés dans la concertation sectorielle ont tenu lieu de complément à l'analyse des dispositions des CCT. Nous y avons confronté nos conclusions et avons interrogé les négociateurs sur des aspects processuels de la concertation sectorielle. Les entretiens n'étaient pas structurés comme une enquête quantitative, nous voulions avant tout nous orienter sur l'expérience et le jugement des négociateurs sectoriels. Le fil conducteur de l'entretien figure dans l'annexe B.

Une fiche sectorielle a ensuite été établie pour chaque commission paritaire. D'abord, nous y ébauchons le profil des genres du secteur concerné. Nous décrivons à cette occasion la commission paritaire à l'aide de ses caractéristiques de genre telles que la proportion paritaire hommes - femmes, la distribution du travail à temps partiel entre femmes et hommes, la proportion d'ouvriers/ères - d'employé(e)s, la ségrégation de genre au sein de la commission paritaire et les différences de genre entre les éventuelles sous-commissions paritaires.

Les dispositions des CCT sont ensuite analysées en fonction de deux types d'éléments: les éléments de fond, d'une part, et les éléments de forme et de procédure, d'autre part. Nous avons dressé une liste des initiatives relatives aux éléments de fond, réparties en quatre groupes: égalité ou discrimination salariale, durée et temps de travail, carrière et conditions de travail. Avec l'inventaire des élé-

ments de forme et de procédure dans les CCT sectorielles, nous visons, d'une part, les caractéristiques formelles des conventions collectives, comme l'utilisation d'un emploi des langues neutre sur le plan des genres. D'autre part, nous souhaitons relever les éléments de procédure dans les négociations de CCT.

7.3 Méthode de rapport

Ces fiches sectorielles figurent en annexe 1 au rapport d'étude et sont à chaque fois clôturées par une forme d'analyse forces/faiblesses. Grâce à ce mode d'élaboration des rapports, nous répondons à l'objectif d'inventaire de l'étude.

Dans le rapport lui-même, nous optons pour une autre analyse thématique trans-sectorielle et respectons ainsi l'objectif de sensibilisation de l'étude. Sur le fond, les conclusions sont regroupées autour de trois thèmes: l'inégalité des salaires, la ségrégation sur le marché de l'emploi et la flexibilisation du travail associée à la conciliation travail/soins (de la famille). Ces trois thèmes renvoient aux problématiques les plus importantes de l'inégalité des sexes dans le monde du travail belge (voir point 1). Ce sont aussi les thèmes centraux que nous retrouvons dans les activités du fonctionnement interprofessionnel de la CSC en matière de genre (voir l'action 'Journée pour le salaire égal', la campagne en faveur des entreprises respectueuses de la famille et la journée d'étude sur les genres de la CSC en décembre 2009). Un dernier chapitre étudie la question de la façon dont l'intégration de la perspective de genre peut être processuelle dans l'action sectorielle de la CSC.

8. Conclusion

Dans ce premier chapitre, nous avons d'abord défini le cadre politique de la CSC dans lequel sera intégrée la présente étude. Il établit que les inégalités entre femmes et hommes subsistent dans le monde belge du travail et montre comment une nouvelle vision de *gender mainstreaming*, reconnue à l'échelle internationale, s'impose depuis peu. Ensuite, nous avons vu que la CSC, tout comme les autres syndicats belges, avait souscrit à cette nouvelle approche politique, en aspirant à une intégration plus profonde de la dimension de genre dans la concertation sectorielle des CCT, en plus d'une série d'efforts pour renforcer la place et le rôle des femmes dans la vie syndicale. Dans le contexte de la CSC, nous entrons alors sur le terrain d'action central des Centrales professionnelles et de leurs négociateurs sectoriels dans les commissions paritaires.

Ensuite, nous avons décrit comment, en soutien de cette intégration plus profonde dans la présence sectorielle de la CSC, nous procédons à une évaluation de l'impact ou *gender test* de cette régulation sectorielle dans la présente étude, poursuivant ainsi deux objectifs:

1. dresser un inventaire des éléments dans ces CCT sectorielles qui ont un effet positif ou négatif sur l'égalité des sexes;
2. sensibiliser en identifiant les bonnes pratiques.

Sur le plan méthodologique, nous avons décidé, sur la base d'un premier scan d'une quarantaine de commissions paritaires, de nous focaliser sur le travail d'une vingtaine de commissions 'représentatives'. Une grille d'analyse nous a permis, sur le fond, de dégager lesdits éléments positifs ou négatifs. Sur le plan des procédures, nous avons également examiné comment l'intégration de la perspective du genre était développée dans la présence sectorielle de la CSC. Les analyses de textes et interviews approfondies avec des négociateurs sectoriels des Centrales professionnelles de la CSC constituent les documents de référence de cette analyse. Celle-ci est présentée ici en deux parties: sous la forme de fiches sectorielles (voir annexe 1) et à l'aide d'une analyse thématique en quatre chapitres. Nous terminons par une conclusion récapitulative.

CHAPITRE 2

APPROCHE DE L'INÉGALITÉ DES SALAIRES

La CSC affirme vouloir ouvrir la voie qui mènera à l'élimination de l'inégalité de salaires entre femmes et hommes (La solidarité, c'est capital, 2006). La commission paritaire convient parfaitement pour intervenir sur le principe 'à travail égal, salaire égal'. En Belgique, c'est en effet au sein des commissions paritaires que se trouve souvent le centre de gravité de la détermination collective des salaires, avec les accords sur les barèmes, les classifications professionnelles, les primes et les allocations sociales complémentaires (Vandekerckhove & Van Gyes, 2010).

1. Ebauche de l'écart salarial f/h

1.1 Quelques chiffres

L'écart salarial – ou la différence de salaire entre femmes et hommes – est calculé sur la base des rémunérations brutes moyennes des femmes et des hommes travaillant à temps plein. La différence entre les deux est exprimée comme un pourcentage du salaire masculin moyen. Transposé dans une formule, nous arrivons à: $(H-F \times 100)/H$. Dans les tableaux suivants, nous présentons les salaires mensuels bruts moyens et l'écart salarial de quelques commissions paritaires interrogées.

Tableau 2.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et écart salarial de quelques commissions paritaires interrogées pour ouvriers/ouvrières, 2007

CP (ouvriers)	Salaire femmes (en euros)	Salaire hommes (en euros)	Ecart salarial entre les sexes (2007) (en%)	Ecart salarial moyen (2002-2007) (en %)
CP 109	1 964	2 713	28	31
CP 111	2 479	2 802	12	13
CP 116	2 834	3 407	17	18
CP 118	2 237	2 686	17	16
CP 121	2 028	2 217	9	10
CP 124	2 343	2 474	5	6
CP 130	2 504	2 885	13	15
CP 140	2 315	2 299	-1	1
CP 310	3 161	3 934	20	21
CP 311	2 049	2 230	8	8

Source: IEFH, 2010

Tableau 2.2 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et écart salarial de quelques commissions paritaires interrogées pour employés/employées, 2007

CP (employés)	Salaire femmes (en euros)	Salaire hommes (en euros)	Ecart salarial entre les sexes (2007) (en%)	Ecart salarial moyen (2002-2007) (en %)
CP 202	1 955	2 297	15	16
CP 207	2 968	3 560	17	18
CP 215	2 018	2 874	30	31
CP 218	2 593	2 828	8	10
CP 310	3 214	4 145	22	23
CP 311	2 086	2 282	7	7
SCP 315.02	2 782	3 671	24	27

Source: IEFH, 2010

L'écart salarial entre les sexes peut varier considérablement d'un secteur à l'autre. Dans certains secteurs, celui-ci est historiquement profond. La Commission Paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 215) affichait un écart salarial de 30% en 2007. Dans les compagnies aériennes (SCP 315.02), il s'élevait en 2007 à un quart du salaire masculin. L'industrie du gaz et de l'électricité affichait le plus grand écart salarial, avec 31%.

Les commissions paritaires avec un petit écart salarial relèvent surtout des secteurs qui occupent peu de femmes. Dans la commission paritaire de la construction (CP 124), le taux de féminisation s'élève à 0,77% et l'écart salarial est de 5%.

Dans la Commission paritaire du transport (CP 140), ce dernier est même négatif. Dans cette Commission, 7,71% des ouvriers sont des femmes.

1.2 Causes liées aux conditions et aux relations de travail spécifiques (au secteur)

1.2.1 Les femmes reçoivent un salaire inférieur parce qu'elles travaillent à temps partiel

L'engagement professionnel différent des femmes et des hommes explique une partie de l'écart salarial. Toute personne travaillant plus reçoit un salaire plus élevé. Or, il apparaît que les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes. L'écart salarial se justifie donc en partie par la situation de travail à temps partiel, influencée par le genre. Parmi tous les salariés masculins, 16,43% travaillent à temps partiel; la proportion du travail à temps partiel atteint 52,75% chez les femmes.

Dans les commissions paritaires où le travail à temps partiel est courant, la situation est souvent considérée de manière simpliste. Le travail à temps partiel est ainsi souvent considéré comme un choix délibéré. Ce n'est pas toujours le cas, comme le prouvent les données du tableau suivant. Nous retrouvons ce même élément dans quelques entretiens sectoriels. Les répondants ont par exemple indiqué que de nombreux emplois dans des secteurs tels que le nettoyage (CP 121) et la coiffure (CP 314) étaient à temps partiel. De cette manière, l'employeur peut offrir plus de flexibilité à ses clients et au personnel, affirme-t-on.

Tableau 2.3 Motivation des salariés pour un travail à temps partiel, 2009

	%
(Pré)pension	1,4
Ne trouve pas de travail à temps plein	11,7
Passe d'un temps plein à un temps partiel en raison de la situation économique de l'entreprise	1,2
Un autre emploi à temps partiel complète l'activité principale	3,3
Travaille dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel/apprentissage à temps partiel	2,8
Ne peut pas travailler à temps plein en raison d'une incapacité de travail	3,9
Raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement, etc.)	0,6
Se charge de l'éducation des enfants	
Ne trouve pas ou ne peut se permettre une solution adéquate de garde des enfants et/ou de soins pour d'autres personnes dépendantes	6,8
Autres motifs	10,0
A d'autres raisons personnelles ou familiales	35,5
Ne souhaite pas de travail à temps plein	10,9
Le travail souhaité est proposé uniquement à temps partiel	6,2
Autres motifs	5,7

Source: SPF Economie, PME, Classes moyennes et Entreprise

Les formes directes de discrimination (salariale) du travail à temps partiel sont rares mais elles existent. Elles apparaissent surtout en association avec des formes de rémunération à la prestation ou de rémunération variable. Dans la Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique (CP 207), les délégués médicaux, surtout des femmes, qui travaillent à temps partiel sont jugés en fonction des mêmes objectifs que leurs collègues à temps plein. 'Un délégué commercial qui travaille à temps partiel – ce sont généralement des femmes – verra plus rapidement ses revenus baisser que ses prestations'. Dans les compagnies aériennes (CP 315), un problème similaire est également remarqué. Les travailleurs à temps partiel y sont surtout lésés par les efforts qu'ils consentent sur la partie variable de leur rémunération: ils volent moins sur des lignes internationales, délogent moins pendant leurs missions et reçoivent moins d'opportunités de promotion. Un contrat à temps partiel dans le secteur de l'aviation ne détermine par ailleurs qu'un salaire brut à temps partiel, pas un nombre d'heures de travail à temps partiel. Le caractère à temps partiel se cache en effet de plus en plus dans les heures hors vol, qui sont supprimées.

1.2.2 Les femmes reçoivent un salaire inférieur parce qu'elles exercent des fonctions moins bien rémunérées

Le phénomène par lequel un groupe déterminé travaille systématiquement à des échelons ou fonctions inférieurs à un autre groupe dans une entreprise ou organisation est appelé 'ségrégation verticale'. Dans le rapport fédéral récent sur l'écart

salarial (IEFH, 2010), la ségrégation verticale – ou le fait que les femmes travaillent dans des fonctions moins rémunérées et ne peuvent en sortir – est considérée de loin comme l'explication la plus importante de l'écart salarial (qui représente une différence de salaire de 3,0% par rapport au salaire des hommes). La ségrégation verticale s'explique en partie par le fait que les femmes grimpent plus difficilement dans la hiérarchie des entreprises. Ce phénomène est aussi appelé 'plafond de verre'.

Dans l'analyse sectorielle, quelques exemples marquants de cette ségrégation verticale sont apparus.

Dans le secteur graphique, par exemple, les hommes occupent surtout des fonctions techniques et de supervision; les femmes travaillent davantage dans la préparation et la finition. 'Les hommes supervisent, règlent la machine et les femmes surveillent la machine' (CP 130). Depuis la libéralisation du marché du gaz et de l'électricité (CP 326), le secteur connaît certes une augmentation constante du nombre de femmes. Cependant, ces dernières exercent en général des fonctions administratives dans la vente de gaz et d'électricité, secteur dans lequel les salaires sont inférieurs à ceux de la production. L'avantage de ces fonctions réside toutefois dans les horaires dits 'scolaires' et l'absence de travail de nuit et de week-end.

Le plafond de verre – ou le fait que les femmes progressent plus difficilement dans la hiérarchie des entreprises – s'avère un phénomène assez spécifique au secteur. De nombreuses commissions paritaires connaissent une carrière plane dans laquelle les chances d'augmentation de salaire par une promotion sont pratiquement nulles: 'les promotions sont inexistantes: vous êtes assistant, vous le restez; un proviseur reste un proviseur' (CP 313). D'autres commissions paritaires connaissent le plafond de verre. Il n'est pas rare d'invoquer à ce sujet le manque de flexibilité perçu chez les travailleurs féminins. Du reste, les femmes ne seraient pas en mesure d'exercer des fonctions supérieures parce qu'elles ne sont pas disposées à travailler à temps plein.

Par ailleurs, la ségrégation horizontale joue également un rôle. Un point 2 y est consacré dans cette analyse thématique.

1.2.3 Les femmes reçoivent un salaire inférieur du fait de la composition de la rémunération

La rémunération est un élément assez complexe en Belgique. Ces dernières années, toutes sortes de systèmes de rémunération voient le jour, sous la forme de chèques-repas, de bons-cadeaux et d'autres avantages de cette nature. La rémunération va au-delà de la seule rémunération brute. Davantage de travailleurs reçoivent en partie une rémunération variable pour leurs prestations de travail. La 'prime' est un terme générique qui couvre de nombreuses acceptions mais, en gé-

néral, on peut affirmer qu'elle équivaut à 'toute forme de rémunération qui est payée en plus du salaire brut fixe et qui peut être variable'. Dans certains secteurs, il est primordial pour les travailleurs d'en recevoir également parce que celles-ci constituent un élément fondamental de leur pouvoir d'achat.

Les primes peuvent consister en une indemnité pour des prestations en plus du travail convenu. Mais en général, elles se conçoivent comme une indemnisation d'un certain désagrément ou risque. Le salaire dans les compagnies aériennes (CP 315), par exemple, est complété par des primes variables. L'étroite dépendance de la partie variable rend notamment les femmes financièrement vulnérables lorsqu'elles sont malades, enceintes ou prennent un crédit-temps. De surcroît, dans le secteur des compagnies aériennes, les femmes travaillent davantage dans des compagnies desservant un petit réseau: 'par exemple, chez VLM Airlines, vous pouvez pour ainsi dire opter pour un *nine to five job*'. Etant donné que les femmes travaillent sur des vols plus courts, elles reçoivent moins de primes, ce qui explique la grande différence dans le salaire net.

Le secteur du nettoyage (CP 121) est aussi un secteur dans lequel le salaire est complété par des primes (y compris pour le travail de week-end et de nuit). C'est également un secteur qui emploie beaucoup de femmes: soit près de 60% des travailleurs, et la majorité d'entre elles travaillent dans de petites entreprises (jusqu'à 20 travailleurs). Les hommes sont surtout actifs dans le nettoyage industriel qui accorde des primes pour la manipulation de produits chimiques ou le travail à des endroits dangereux (par exemple, pour le déblaiement des bermes le long des autoroutes). Quelques fonctions donnent droit également à des primes par la nature du travail (travail malsain, travail dans des environnements nucléaires). Les femmes occupent moins ce type de fonctions.

1.2.4 Les femmes reçoivent un salaire inférieur parce qu'elles ont davantage des carrières discontinues

La responsabilité plus grande qu'elles assument pour les tâches ménagères et l'éducation des enfants explique que les mères interrompent plus souvent leur carrière que les pères. A la naissance des enfants, surtout, les mères interrompent leur carrière relativement longtemps, dans le prolongement de leur congé de maternité ou non. Une personne qui suspend à un moment sa carrière pour prendre soin de ses enfants ou de sa famille se verra pénalisée de près de 13,5% sur son salaire (www.ecartsalarialfemme.be).

Etant donné que les femmes interrompent plus souvent leur carrière, elles accumulent moins vite de l'ancienneté. La transition du barème en fonction de l'âge à un barème en fonction de l'ancienneté, imposée par l'Europe, implique donc un recul pour les femmes (CP 218). 'Force est de constater dans certains cas une discrimination des femmes, malgré les mesures d'assimilation.' 'L'Europe a permis

que les barèmes discriminatoires liés à l'âge soient éliminés mais elle aura du même coup engendré ici et là une discrimination pour les femmes.' L'assimilation des périodes de crédit-temps, de maladie et de chômage est en l'occurrence une arme importante contre la discrimination des genres.

2. Pratique de l'approche sectorielle

2.1 Pas d'approche systématique

Force est de constater que notre enquête a révélé une grande ignorance sur l'écart salarial spécifique dans sa propre commission paritaire. Les secteurs interrogés sont rarement conscients de l'existence d'un écart salarial sectoriel. Le taux spécifique de l'écart salarial, par exemple, n'est généralement pas connu. Nous constatons par ailleurs que les négociateurs ne savent pas grand-chose des causes de l'inégalité des salaires au sein de leur commission paritaire. La ségrégation horizontale, le travail à temps partiel, le plafond de verre (ségrégation verticale), les causes structurelles et autres conduisent à chaque fois à des explications spécifiques au secteur mais celles-ci sont rarement connues ou, en tout cas, ne sont pas mentionnées par les personnes interrogées. L'intérêt nécessaire pour les chiffres et pour les explications possibles n'est pas toujours présent. Il n'est pas étonnant, dès lors, qu'aucun des secteurs que nous avons interrogés n'ait un plan spécifique pour aborder la question de l'écart salarial.

Dans plusieurs commissions paritaires, le contexte général des négociations salariales sectorielles a été invoqué pour justifier cette absence d'intérêt. La détermination sectorielle du salaire y est réduite à une lutte pour des augmentations de salaire et une interprétation de la norme salariale interprofessionnelle convenue. Au sein de la CPNAE (CP 218), par exemple, le négociateur interrogé a affirmé que les négociations ne laissent pas de marge pour prêter spécifiquement attention à l'écart salarial. La Commission paritaire est considérée par les employeurs comme une arène où l'on rivalise pour maintenir un statu quo en matière de normes salariales. Les négociations salariales se limitent à mettre en pratique la norme salariale – ni plus, ni moins.

D'autres indiquent à leur tour que les accords salariaux au niveau sectoriel portent uniquement sur des salaires minimaux et que leur teneur réelle est déterminée au niveau de l'entreprise. Par exemple, la Commission paritaire des constructions métalliques (CP 111) pense que la discrimination salariale n'est pas fréquente ou que les femmes sont systématiquement moins rémunérées que les hommes. Les salaires minimaux sectoriels sont très faibles mais sont rarement appliqués. Il n'est pas simple de comparer les salaires entre les entreprises étant donné la spécificité de nombreuses fonctions. ACV-CSC METEA a seulement pris l'initiative par le

passé d'aborder l'écart salarial au niveau de l'entreprise ou après une plainte individuelle.

2.2 Evaluation et classification des fonctions en tant qu'instrument sectoriel pour l'égalité des salaires

Traditionnellement, les classifications de fonctions sont le moyen par excellence de classer les différentes fonctions dans un secteur selon leur importance et d'établir de justes relations entre elles. L'objectif de cette classification consiste à déterminer la valeur relative des fonctions et à les situer les unes par rapport aux autres. Une classification des fonctions, neutre sur le plan des genres, a pour but d'élaborer des profils de fonction établis sans considération des genres. Par 'sans considération des genres', il faut entendre que l'on essaie d'éviter une discrimination (involontaire) de l'évaluation des fonctions. Pour ce faire, la description de fonction doit surtout être très complète et détaillée, afin d'éviter de décrire le titulaire actuel de la fonction au lieu de la fonction proprement dite et de spécifier implicitement dans la description de fonction que celle-ci est souvent occupée par un homme ou une femme. Il convient également de veiller à ne pas sous-estimer, voire oublier certaines caractéristiques de la fonction.

Des études ont démontré qu'une classification analytique des fonctions faisait disparaître (en partie) l'écart salarial. Dans un tel système, les fonctions sont évaluées selon plusieurs caractéristiques de fonction ou critères à l'aide d'une échelle de points (portée des responsabilités et conséquences, connaissances et complexité, communication, aptitudes). C'est la fonction qui est évaluée, sur la base d'une description des tâches, indépendamment des caractéristiques de la personne qui les exerce et de la façon dont le ou les titulaires de la fonction exécutent leurs tâches. Autrement dit: 'c'est la chaise qui est évaluée et non la personne (homme ou femme) qui l'occupe' (Hodeige & Baert, 2006). Les systèmes quantitatifs ont pour avantage de se fonder sur une base objective.

Pour introduire une classification de fonction dans un secteur, différentes méthodes peuvent être appliquées, selon la CSC. Chaque secteur peut opter pour sa propre approche 'en tenant compte de la tradition relative à la concertation paritaire et aux objectifs recherchés' (<http://www.csc-en-ligne.be/>).

La CSC veut écarter la discrimination des genres du droit du travail: 'en recherchant activement et en bannissant toute discrimination des salaires entre femmes et hommes' (La solidarité, c'est capital, 2006). Toutes les classifications de fonction doivent être revues et corrigées pour en exclure toutes formes de discrimination, en premier lieu une inégalité de traitement entre femmes et hommes. Les différences salariales peuvent être ramenées dans de justes proportions par 'l'actualisation et la simplification des classifications de fonctions, en aspirant à la clarté, la transparence et la neutralité sexuelle: nombre limité de places et critères

objectivés par les commissions paritaires tels que formation, responsabilité, efforts psychiques et physiques, conditions de travail' (Le juste revenu, 2002). Différents secteurs ont conclu entre-temps des CCT relatives à l'application d'une classification (analytique) des fonctions, nouvelle ou actualisée.

Les commissions paritaires que nous avons analysées utilisent différents types de classification des fonctions. Certaines sont très anciennes, d'autres ont été renouvelées ou remplacées récemment. La classification de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique (CP 207), par exemple, date de 1947 et est restée inchangée depuis lors. Plus récemment, début 2010, la CPNAE (CP 218) a introduit une nouvelle classification analytique de fonctions. Les systèmes de classification diffèrent également dans le nombre de fonctions décrites. Certains sont très limités, d'autres utilisent des centaines d'exemples de fonctions. Ce sont les classifications modestes avec un grand nombre de fonctions de référence qui remportent l'adhésion chez nos interlocuteurs. En voici deux exemples. Dans la construction (CP 124), les ouvriers/ouvrières sont classé(e)s en quatre catégories et deux catégories intermédiaires. La classification mentionne des professions de référence et des exigences de formation pour les débutants et est d'application dans presque tous les secteurs de la construction. Des classifications spécifiques s'appliquent uniquement à des sous-secteurs caractéristiques (dragueuse, centrale à béton). La classification est simple et claire et pose donc peu de problèmes. Un deuxième exemple est la classification de la coiffure et des soins de beauté (CP 314) dans laquelle l'expérience et la responsabilité, surtout, jouent un rôle, comme nous l'avons déjà dit.

Au sein de la CPNAE (CP 218), une nouvelle classification de fonctions a été introduite récemment, comme indiqué ci-dessus. L'ancienne classification partait d'une classification en fonction des titres des fonctions. La nouvelle a opté pour une approche plus analytique. La classification est composée de 69 exemples de fonctions. Les exemples de fonctions sont groupés en quatre catégories de fonctions. Les descriptions de fonctions ont été établies et leur contenu a été contrôlé dans les entreprises par l'intermédiaire d'organisations d'employeurs et de travailleurs. La classification des 69 exemples de fonctions est basée sur une évaluation selon la méthode ORBA. A l'aide de celle-ci, des fonctions sont analysées et évaluées. Des fonctions de valeur équivalente (poids) sont ensuite regroupées en catégories de fonctions. L'analyse et l'évaluation conduisent à une classification de fonctions selon leur poids.

Les classifications de fonctions figurant dans les conventions paritaires pour les ouvriers/ouvrières des constructions métalliques (CP 111) sont qualifiées d'*analytiques*. Une décision paritaire est prise par entreprise sur la méthode choisie et la façon de l'appliquer dans l'entreprise. Ensuite, la convention d'entreprise est toujours soumise pour approbation à la Commission technique paritaire. ACV-

CSC METEA se base sur la neutralité des genres du système d'évaluation sectorielle: 'nous n'avons encore jamais reçu de plaintes à ce sujet'. Les classifications ne sont pas associées à la compétence mais bien à la fonction exercée. Si on a l'impression que des femmes ou des hommes dans des entreprises sont mal classé(e)s dans une fonction, les compétences qui coïncident avec la fonction sont mesurées sur place pour vérifier si celles-ci correspondent avec les exemples de fonctions décrits. 'Le système n'est pas récent mais il fait l'unanimité.'

Dans de nombreuses autres commissions paritaires (notamment CP 118, 126, 149.04, 209 et 329), l'objectif d'examiner les classifications de fonctions et de les confronter à toutes les formes de discrimination a été réalisé (Le juste revenu, 2002). Dans l'industrie alimentaire (CP 118), on dispose d'une nouvelle classification de fonctions qui, en principe, est neutre sur le plan des genres. Mais même une classification neutre des fonctions ne remédie guère à la ségrégation verticale, selon la personne interrogée. Les hommes accèdent toujours plus souvent à des fonctions cadres que les femmes. Etant donné que les fonctions supérieures sont mieux rémunérées, le salaire moyen des travailleurs masculins est également plus élevé. Le secteur socioculturel (CP 329) et le secteur de la distribution (CP 202, 311 et 312) procèdent eux aussi à la mise en œuvre d'une nouvelle classification des fonctions. Le *gender mainstreaming* bénéficie d'une attention particulière dans le processus. Les CP 306 et 314 ont également prévu une étude de la neutralité sur le plan des genres de la classification existante des fonctions.

'Elaborer, mesurer et évaluer est un processus constant' (CP 111). Pendant nos entretiens, nous avons régulièrement constaté qu'il était important que la description, l'évaluation et la classification des fonctions soient régulièrement actualisées. La Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130) s'y emploie. Les entreprises de journaux disposent d'une classification analytique des fonctions, le secteur de l'imprimerie travaille toujours avec une classification descriptive des années 60. L'évolution technologique a imposé de la renouveler et cela a été fait. Cependant, la classification analytique qui a été négociée dans le secteur de l'imprimerie depuis 2002 a été rejetée récemment par la base parce qu'une partie des futurs imprimeurs subirait ainsi une perte de salaire. Toutefois, notre interlocuteur affirme que la classification actuelle est neutre sur le plan des genres: 'si une discrimination est opérée, elle se produit lors de l'application sur le terrain'.

Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique (CP 207)

La classification sectorielle des fonctions de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique (CP 207) date de 1947, est obsolète et tout à fait dépassée. Elle constitue le problème majeur des négociateurs et la cause principale de discrimination dans le secteur. Les employés dans le secteur sont souvent très qualifiés, parlent plusieurs langues et disposent de solides connaissances informatiques mais ne sont pas toujours rémunérés en conséquence. La classification ne comporte aucune description de fonction précise pour aucun travailleur. L'élément le plus discriminatoire de la classification est que la proportion entre les fonctions n'est pas représentative et que ce sont surtout les fonctions traditionnellement féminines qui en pâtissent.

De nombreux autres secteurs industriels disposent bien d'une classification (analytique) actualisée. Pourtant, les négociateurs syndicaux se sentent impuissants dans le débat avec les entreprises chimiques: 'ce point figure déjà depuis une quinzaine d'années dans nos revendications'. Le 'groupe de travail paritaire de la classification de fonctions en vue de l'actualisation et de la précision des caractéristiques de niveau et des exemples de fonction des classes de fonctions actuelles' est à l'œuvre depuis une quinzaine d'années déjà, sans résultat. 'Les employeurs font preuve d'un manque total d'intérêt', selon les négociateurs.

2.3 Autres pratiques notables

En ce qui concerne les discriminations directes du *travail à temps partiel lié à une rémunération variable*, elles ne sont pour le moment avérées que dans les constatations auprès des négociateurs de la CSC.

Les initiatives pour briser *le plafond de verre* ou la ségrégation verticale sont à chercher à la loupe dans les commissions paritaires. Souvent, il n'existe aucune politique pour lutter contre la ségrégation verticale. Par exemple, 'le plafond de verre n'est pas du tout un thème sectoriel abordé' dans la grande CPNAE (CP 218).

Au niveau sectoriel, nous retrouvons toutefois quelques dispositions de CCT qui appellent à l'égalité des chances de promotion sous la forme d'une clause de non-discrimination. La Commission Paritaire des constructions métalliques (CP 111) accorde 'aux hommes et aux femmes le libre accès à toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques'. La Commission Paritaire pour les banques (CP 310) renvoie à la 'Charte de la diversité dans le secteur bancaire'. Toutefois, les méthodes pour transposer ces clauses dans les pratiques RH sur le terrain restent obscures. En tout cas, le suivi et le contrôle sectoriels ne semblent pas être assurés.

Les secteurs dans lesquels la rémunération est fondée sur l'expérience plutôt que sur la fonction exercée apportent d'autres exemples positifs. Dans la Commission Paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314), notamment, l'expérience joue un rôle important dans la rémunération. Le personnel recruté sans diplôme est classé dans la catégorie I, après quoi il est rémunéré après six mois selon la catégorie II. Toute personne qui travaille en tant qu'indépendant peut obtenir un certificat d'aptitude basée sur l'expérience et accède à la catégorie III. Toute personne qui assume encore plus de responsabilités peut accéder aux barèmes salariaux des catégories IV ou V. Par cette rémunération simple basée sur l'expérience qui est par ailleurs validée de l'extérieur, l'inégalité des salaires par la ségrégation verticale des fonctions est évitée. Naturellement, il s'agit d'un secteur caractérisé par de petites organisations de travail avec une hiérarchie plutôt horizontale. Un modèle organisationnel qui ne se retrouve pas et ne peut être mis en œuvre dans chaque secteur. Néanmoins, cette constatation permet de dégager une argumentation pour travailler dans certains secteurs à une décentralisation des responsabilités dans les organisations en faveur des travailleurs et à un nivellement de l'organisation du travail comme instrument pour lutter contre la ségrégation verticale – ségrégation qui renforce l'écart salarial.

Finalement, les commissions paritaires s'orientent surtout sur 'l'assimilation' des interruptions de carrière. Les périodes de grossesse, de congé parental et de crédit-temps sont notamment assimilées à des périodes de prestations professionnelles effectives et ne conduisent pas à une perte des augmentations de salaire par un déficit d'ancienneté. Un exemple est l'introduction d'une rémunération de base garantie telle qu'elle existe dans la Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique (CP 207). Les indemnités pour les travailleuses enceintes qui, en raison de leur grossesse, sont forcées d'exercer une autre fonction inférieure au sein de l'entreprise pendant cette période bénéficient surtout aux employées dans les laboratoires des entreprises.

La Commission Paritaire pour les banques (CP 310) et la CPNAE (CP 218) prévoient des assimilations supplémentaires en cas de transition d'un barème en fonction de l'âge à un barème en fonction de l'expérience de telle sorte que les femmes et les hommes qui interrompent leur carrière ne soient pas lésés. Dans le secteur socioculturel (CP 329), enfin, le calcul de l'ancienneté tient compte expressément des interruptions: l'ancienneté des travailleurs à temps partiel est notamment assimilée.

3. Conclusion

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est une constante dans le monde du travail. L'analyse réalisée ici de la régulation sectorielle et des situations indique clairement qu'il existe un lien de causalité entre cet écart salarial et certains

types de relations de travail sectorielles. Les formes de ségrégation professionnelle ou sous-sectorielle jouent en l'occurrence un rôle prépondérant. Par ailleurs, nous avons remarqué que, lorsque des indemnités variables et/ou en fonction des prestations constituent un élément important du salaire individuel dans un secteur, il peut y avoir certaines discriminations, principalement des travailleuses qui font d'autre choix de travail (travail à temps partiel, travailler un minimum à des moments atypiques). Enfin, l'existence et l'évolution récente vers une 'rémunération en fonction de l'ancienneté' renforce le risque d'une inégalité des salaires liée aux interruptions de carrière.

En ce qui concerne l'approche au niveau sectoriel, il est d'un côté rassurant de constater que l'élaboration de classifications analytiques des fonctions démarre réellement dans la plupart des secteurs. Les exceptions (par exemple, chimie) sont d'autant plus interpellantes. A l'heure actuelle, les secteurs se mobilisent dans cette voie.

Néanmoins, ce renouvellement de la classification est le maximum qui ait été fait ou qui puisse être fait aux yeux de la plupart des personnes interrogées. Une vision traditionnelle 'd'égalité des genres' part du principe que la question est réglée par la mise en place d'une classification développée selon l'adage 'à travail égal, salaire égal'. Les causes sectorielles énumérées nous apprennent toutefois qu'il en faut plus pour combler l'écart salarial. Sur le plan d'une telle lutte intégrée, aucun secteur n'a pu produire un début d'analyse, moins encore une stratégie ou un plan développé. A cet égard, les raisons invoquées sont principalement de deux ordres: les négociations sectorielles sont maigres le gros du salaire est déterminé au niveau de l'entreprise.

L'analyse réalisée nous a néanmoins fourni quelques points d'inspiration pour une telle stratégie développée:

1. une classification simple fondée sur des connaissances (liées à l'expérience) avec de nombreux exemples de fonctions semble peut-être une option intéressante du point de vue de la ségrégation verticale. La structure des professions et l'organisation du travail doivent permettre une telle simplicité;
2. dans ce cadre, la situation de quelques secteurs (par exemple, la coiffure) nous apprend qu'un plaidoyer en faveur de la décentralisation des compétences et d'une organisation de travail aplanie peut également être utile dans une action de lutte contre la ségrégation verticale;
3. les interruptions dans les carrières ne peuvent conduire à une perte d'ancienneté;
4. pour ce qui est de l'impact d'une rémunération variable ou en fonction des prestations sur l'inégalité des salaires, nous restons toujours dans le brouillard en ce qui concerne l'approche après les entretiens. Outre un plaidoyer probablement irréaliste en faveur d'une limitation maximale, une solution réside

peut-être dans une réflexion autour des primes 'sociales'. Les charges de famille et l'éducation des enfants expliquent généralement qu'une personne travaille moins dans des situations atypiques qui donnent droit à des primes élevées. Dans ces situations qui s'accompagnent d'une perte de salaire importante, on pourrait envisager des primes de solidarité spéciales (par l'intermédiaire d'un Fonds sectoriel de sécurité d'existence?). Admettons-le: nous pensons simplement tout haut. Toutefois, il est important de préciser dans la discussion générale sur les allocations familiales et autres que, dans certains secteurs et professions, avoir des enfants ne s'accompagne pas seulement d'un surcoût financier dans le ménage mais également d'une perte de salaire, parfois élevée, parce que la femme (en général) doit adapter ses horaires de travail. Ces restrictions peuvent conduire à une perte importante de l'enveloppe salariale par la disparition de certaines primes (voir à cet égard la prime pour un enfant malade dans le secteur du nettoyage, discutée au point 3, temps de travail).

CHAPITRE 3

SÉGRÉGATION (HORIZONTALE)

Les femmes occupent des fonctions inférieures dans les entreprises. Elles occupent moins les postes à responsabilité ou des fonctions de cadre au sein d'une entreprise. Ce phénomène a déjà été appelé précédemment 'ségrégation verticale' ou 'plafond de verre'. Par ailleurs, les femmes travaillent également dans d'autres secteurs que les hommes. Ce n'est pas un hasard si ces secteurs 'typiquement' féminins sont moins rémunérés. Ce phénomène, appelé 'ségrégation horizontale', renvoie donc à la concentration des femmes dans certains secteurs d'activités ou dans certains types de fonctions.

1. Généralités

L'existence de secteurs 'typiquement' féminins et 'typiquement' masculins explique 0,6 point de l'écart salarial, selon le rapport qui y est consacré (IEFH, 2010).

Tableau 3.1 Salaires mensuels bruts moyens et proportion de femmes, classement selon le montant du salaire des femmes, de quelques commissions paritaires interrogées pour les ouvriers/ouvrières

CP (ouvriers)	Salaires femmes (en euros)	Salaires hommes (en euros)	Proportion de femmes (2009) (en %)
CP 109	1 964	2 713	76,24
CP 121	2 028	2 217	64,04
CP 118	2 237	2 686	28,12
CP 140	2 315	2 299	8,76
CP 124	2 343	2 474	0,96
CP 111	2 479	2 802	12,46
CP 130	2 504	2 885	25,52
CP 116	2 834	3 407	17,83

Source: IEFH, 2010; ONSS DmfA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Tableau 3.2 Salaires mensuels bruts moyens et proportion de femmes, classement selon le montant du salaire des femmes, de quelques commissions paritaires interrogées pour les employés/employées

CP (employés)	Salaires femmes (en euros)	Salaires hommes (en euros)	Proportion de femmes (2009) (en %)
CP 202	1 955	2 297	70,48
CP 215	2 018	2 874	67,41
CP 311	2 086	2 282	74,41
CP 218	2 593	2 828	42,24
CP 207	2 968	3 560	39,07

Source: IEFH, 2010; ONSS DmfA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Les tableaux précédents indiquent les salaires mensuels bruts moyens des hommes et des femmes et le degré de féminisation de quelques commissions paritaires interrogées. Cet échantillon confirme la théorie selon laquelle la ségrégation horizontale est une explication importante de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Les hommes travaillent dans des secteurs mieux rémunérés que les secteurs occupés en majorité par les femmes. Mais l'inégalité des salaires n'est pas la seule conséquence de la ségrégation horizontale du marché de l'emploi.

Il est question de ségrégation horizontale parce que l'accès au marché de l'emploi pour les femmes est resté limité *de facto* pendant des décennies à quelques professions 'typiquement' féminines. Les femmes ont d'abord afflué dans des secteurs tels que l'enseignement, les soins de santé et le secrétariat, suivis par des secteurs de croissance tels que la vente, le *social profit* et quelques nouveaux secteurs de services (fonctions de call-center, aide familiale, etc.). Les secteurs dans lesquels les femmes sont toujours majoritaires aujourd'hui sont l'enseignement, les soins de santé, les services sociaux et la confection. Toutefois, il existe seulement un secteur dans lequel elles représentent plus de 80% de l'emploi total, à savoir le personnel domestique. Les professions qui paient de faibles salaires – comme l'aide aux personnes âgées, le personnel de caisse et le personnel d'accueil – sont exercées en grande partie par des femmes (IEFH, 2006).

Commission Paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité (CP 326)

L'écart salarial entre femmes et hommes dans la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude est particulièrement profond: dans le secteur, les femmes gagnent en moyenne 8,50 euros de moins à l'heure que leurs collaborateurs masculins. Une explication de cet écart salarial important réside dans la ségrégation des fonctions.

Depuis la libéralisation, le secteur connaît une baisse sensible des conditions de travail et de salaire. Il semble paradoxal que ce phénomène ait entraîné une augmentation du nombre de femmes. Les fonctions nouvellement créées, principalement commerciales – qui recrutent surtout des femmes – sont moins bien rémunérées que les fonctions techniques classiques dans la production.

La libéralisation du marché du gaz et de l'électricité a entraîné l'explosion du secteur. Sur le marché non libéralisé, le cycle de la production jusqu'au point de raccordement, en passant par le transport, se déroulait dans une même unité d'exploitation. Par la dissociation des activités en 1992, de nombreuses organisations sont apparues et ont permis un accès plus facile au secteur pour les femmes. Un inconvénient est que certaines fonctions ont été supprimées et ne sont plus du ressort de la CP 326 (avantageuse): les call-centers, dans lesquels travaillent 60% de femmes, relèvent par exemple de la CPNAE.

En l'occurrence, un facteur important est que la scission des activités dans différentes entreprises a conduit à externaliser des fonctions 'typiquement' féminines vers des commissions paritaires moins attractives.

La fonction et le secteur dans lesquels l'activité est exercée sont importants au-delà de la seule rémunération. Certains secteurs offrent plus de sécurité. Les difficultés que rencontrent les femmes pour obtenir une sécurité d'emploi au cours de leur carrière sont une conséquence de la ségrégation horizontale du marché de l'emploi. Développer une carrière stable est souvent moins fréquent pour les femmes. En Belgique, les femmes travaillent plus souvent dans des emplois précaires qui peuvent prendre différentes formes. Elles sont plus fréquemment forcées de travailler à temps partiel, ont davantage un contrat à durée déterminée et occupent des postes moins haut placés. Ce sont des phénomènes sectoriels. Le Par dessus tout, la ségrégation du marché de l'emploi est économiquement inefficace. Les employeurs ont tout intérêt à attirer la personne qui convient pour chaque fonction, quel que soit le secteur ou le sexe de la personne. La ségrégation dans le travail – qui équivaut à fermer *de facto* une partie du marché de l'emploi pour les femmes – est donc non productif économiquement.

Dans les paragraphes suivants, nous décrivons trois aspects importants de la ségrégation horizontale tels qu'ils se sont dégagés de notre analyse sectorielle. Tout

d'abord, deux causes importantes de ce phénomène sont soulignées. Une présélection – ou la ségrégation de l'enseignement – induit une répartition irrégulière des filles et des garçons dans les différents secteurs de l'enseignement. Une post-sélection conduit à ce que les filles et garçons possédant une même formation n'exercent pas toujours, au final, dans les mêmes fonctions ou secteurs. Ensuite, nous illustrons comment la mobilité professionnelle offre une opportunité de réagir face à la ségrégation horizontale.

2. Ségrégation de l'enseignement

Pour parvenir à une composition mixte des femmes et des hommes dans toutes les fonctions, entreprises et secteurs, il faut en premier lieu se tourner vers l'enseignement. La ségrégation de l'enseignement signifie que 'les filles et les garçons sont inégalement représentés dans les différents types d'enseignement, à la fois sur le plan du niveau de la formation et de l'orientation de la formation' (Roussel, 2003). La ségrégation se rencontre au sein de l'enseignement dans différentes mesures et sous différentes formes. Dans certaines formations techniques, la distinction entre filles et garçons apparaît très tôt. Dans d'autres, il n'est pas question de présélection. Il est parfaitement possible aussi que des garçons, après une formation 'typiquement masculine', et des filles, après une formation 'typiquement féminine', se retrouvent finalement dans la même profession ou dans le même secteur.

Citons ici quelques exemples dans lesquels la présélection joue un rôle. Dans les orientations d'études axées sur le secteur de la construction (CP 124), les femmes sont peu nombreuses et se concentrent dans les formations peinture et décoration. Dans les constructions métalliques (CP 111), les pharmacies (CP 113) et les établissements et services de santé (CP 330), nous constatons également une ségrégation dans l'enseignement. Tout comme dans la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130), nous voyons l'enseignement comme un facteur explicatif important de la ségrégation du marché de l'emploi. Tant dans l'enseignement graphique au niveau technique qu'au niveau bachelier, les rares filles optent surtout pour des formations dans le pre-press. En effet, 'le procédé d'imprimerie lui-même n'emploie presque que des hommes'.

En bref, la conséquence de la ségrégation dans l'enseignement est que les hommes se retrouvent dans les fonctions techniques et de supervision. Leur salaire est donc plus élevé. Dans le secteur graphique, ce n'est cependant pas perçu comme un problème: 'Est-il question de discrimination?' 'Pas vraiment! Ils jouissent d'une formation supérieure et accomplissent un autre travail.' Pourtant, la répartition inégale des femmes et des hommes entre les différentes fonctions s'explique à partir de la ségrégation dans l'enseignement. Œuvrer à l'égalité des fonctions implique donc de commencer par l'égalité de l'enseignement. Le 'Protocole de colla-

laboration' qu'a conclu le secteur graphique en 2004 avec le Gouvernement flamand était une bonne initiative sur ce plan. Dans ce dernier, il a été convenu de 'jeter des ponts vers le monde du travail'.

Protocole de collaboration

Entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux du secteur graphique (CP 130)

Article 2: évaluation de l'enseignement technique et professionnel

'Les partenaires sociaux sectoriels et le Gouvernement flamand collaborent à réévaluer l'enseignement technique et professionnel et à briser l'effet de cascade.'

Actions en exécution de l'article 2 - 'promotion de l'enseignement'

'Le secteur prend des *initiatives* relatives au *choix des études* et à la promotion de la technique/technologie dans le troisième degré de l'enseignement primaire et le premier degré de l'enseignement secondaire, notamment en diffusant le *matériel promotionnel* qui a été confectionné dans le cadre de la campagne "Pak en Go" (groupe cible de 12 à 14 ans) et la campagne promotionnelle du secteur "Printed in Belgium, printed by you!" (notamment, le jeu de cartes des professions, la version électronique du journal, le programme sur le secteur graphique pour les professeurs de l'enseignement général, classeur du professeur) et en *communiquant* régulièrement des *informations* aux magazines "Yeti", "Maks" et "Klasse".'

Actions en exécution de l'article 7 - 'professions à potentiel'

'Dans la région de *Turnhout*, un projet de formation a été élaboré, évalué et rectifié: des travailleuses individuelles, *dix femmes peu qualifiées*, issues du département finition de quatre entreprises graphiques de Turnhout, ont reçu une formation à des compétences supplémentaires liées à leur fonction (traitement des équipements de finition) mais également à des compétences de base supplémentaires (compétences informatiques de base, compétences personnelles).'

Source: www.ond.vlaanderen.be

3. Post-sélection et sélection

La ségrégation de l'enseignement n'explique qu'en partie celle du marché de l'emploi. Les filles et garçons avec une même formation peuvent également contribuer à la ségrégation de l'emploi lorsque, finalement, ils n'exercent pas dans les

mêmes fonctions ou secteurs. Les formations administratives, par exemple, donnent accès à différentes fonctions: marketing, expertise comptable, management, secrétariat, etc. Ce phénomène est identifié par le terme 'post-sélection', qui est la mesure dans laquelle, compte tenu de la ségrégation existant dans l'enseignement, les 'professions/secteurs sont quand même caractérisés par une répartition inégale entre les genres' (Roussel, 2003). Plus le lien entre la formation et la fonction ou le secteur est étroit, moins une post-sélection est susceptible de se produire. Celle-ci peut à la fois renforcer et atténuer la ségrégation.

Le recrutement contribue donc aussi à une participation inégale des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Lors de l'engagement, l'employeur doit néanmoins traiter les femmes et les hommes sur un pied d'égalité. 'L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire' selon l'article 2bis de la CCT n° 38. En l'occurrence, il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels et 'sur la base du sexe'. Pourtant, les femmes et hommes ne sont pas présents équitablement dans les différents secteurs de notre économie. La ségrégation horizontale par la post-sélection peut néanmoins être combattue par les secteurs en menant une politique du personnel cohérente axée sur la diversité lors du recrutement et de la sélection.

Les entretiens que nous avons eus avec les représentants de différentes commissions paritaires nous ont appris qu'une discrimination positive des femmes lors du recrutement n'est pas une thématique débattue. Dans la Commission Paritaire de la coiffure et de soins de beauté (CP 314) par exemple, le recrutement et la sélection sont étroitement liés au sexe. En l'occurrence, les habitudes, préférences et stéréotypes jouent un rôle important: 'il est difficile d'y trouver une explication sans parler de clichés'. Dans la plupart des Commissions paritaires, aucune initiative n'est prise pour attirer équitablement les femmes et les hommes dans le secteur (notamment CP 111, 130, 140, 207, 218, 313, 315). L'enseignement constitue pour nos interlocuteurs une explication aux différences dans le recrutement des femmes et des hommes. Ils donnent l'impression sur ce plan de ne rien pouvoir faire quant à la ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi.

Il existe néanmoins des exceptions - notamment au sein de secteurs confrontés à des pénuries manifestes pour certaines professions. S'attaquer à la ségrégation et à la discrimination implique d'attirer les femmes délibérément dans les sous-secteurs qui le permettent. A cet effet, une étude détaillée par niche du marché de l'emploi est parfois nécessaire. Il s'agit alors de calculer, sur base de chiffres, les chances de succès de certaines démarches. Les campagnes d'image ciblées doivent être associées à une politique portée au sein d'une CCT. La Commission Paritaire pour la construction (CP 124) essaie d'ores et déjà de lutter contre la pénurie de main-d'œuvre en attirant des femmes dans certaines fonctions. La plupart des

emplois dans la construction conviennent en effet aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Commission Paritaire pour les monteurs de ponts et charpentes métalliques (CP 111.03)

Clause de non-discrimination

'Des méthodes d'embauche de grande envergure seront utilisées pour susciter un maximum de sollicitation en provenance de groupes à potentiel. - La commission de sélection sera (à l'arrivée et au transfert) constituée (ou des mesures seront prises) de façon à garantir que des membres de groupes à potentiel aient une chance égale d'accéder à la fonction. - Aussi longtemps qu'une représentation proportionnelle n'est pas réalisée, des efforts seront consentis pour intégrer dans la procédure des candidats issus du ou des groupes à potentiel sous-représentés pour chaque vacance d'emploi' (CCT 17/01/2005).

Toutefois, cette approche reste provisoirement limitée à des projets ponctuels, généralement avec un financement du FSE, qui n'ont pas encore évolué en une pratique structurelle et largement répandue.

4. Mobilité professionnelle

La CP 314 illustre un troisième voie pour pallier à la ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi, à savoir la phase de mobilité professionnelle. Par mobilité professionnelle, nous entendons la mesure dans laquelle des travailleurs changent d'employeur, de profession ou de secteur. Il existe grosso modo deux possibilités pour gérer la mobilité intersectorielle: soit accompagner les travailleurs/travailleuses vers un nouvel emploi, soit les inciter à rester plus longtemps dans le secteur. Les syndicats exercent surtout une influence sur la mobilité professionnelle par l'intermédiaire de fonds de formation sectoriels.

Ce secteur est confronté à quelques tendances fortes: une croissance constante du secteur, un taux élevé de départs de l'enseignement, une forte post-sélection, un chômage croissant, surtout parmi les jeunes coiffeuses et des départs prématurés du secteur. Par l'exigence croissante de flexibilité, les travailleurs sont encore jeunes lorsqu'ils quittent le secteur de la coiffure. On constate que les femmes quittent le secteur plus tôt que les hommes et qu'un plus grand nombre d'hommes passent sous un statut d'indépendant. Le problème se rencontre également dans d'autres commissions paritaires. Les secteurs industriels, surtout, signalent des départs prématurés de femmes: 'pendant la vague actuelle de restructurations, les femmes quittent plus rapidement les constructions métalliques que les hommes'

(CP 111). Dans les régimes de licenciements collectifs, les femmes choisiraient aussi plus rapidement une indemnité de licenciement.

Notre étude révèle que les commissions paritaires s'inquiètent – à juste titre – des conséquences préjudiciables de la mobilité professionnelle pour les femmes. Dans le secteur de l'aviation commerciale (CP 315), par exemple, on se demande ce que devient le personnel de cabine après un licenciement. Nous craignons que les secteurs n'osent pas regarder au-delà de leurs frontières dans ce cas. L'outplacement peut également offrir des solutions en dehors du secteur d'emploi pour les travailleurs qui veulent quitter le secteur pour des raisons personnelles ou structurelles. Dans nos entretiens, nous n'avons pas retrouvé à ce sujet de réflexion organisée et stratégique des Centrales professionnelles de la CSC.

5. Conclusion

La ségrégation sur le marché de l'emploi est peut-être aujourd'hui la facette la plus importante de l'inégalité face au travail entre les femmes et les hommes. Bien que les personnes interrogées puissent citer divers exemples de cette ségrégation pour leurs secteurs, la politique sectorielle de la CSC en la matière, à quelques exceptions près, reste peu développée et implique plutôt une acceptation passive.

Une telle approche est en partie justifiée parce que l'approche de la ségrégation devra en premier lieu être développée dans l'enseignement, un aspect qui semble donc très important de la lutte pour le travail interprofessionnel de la CSC. En outre, un plaidoyer peut certainement être tenu pour renforcer les efforts sectoriels sur ce plan. En l'occurrence, la CCT sectorielle n'est probablement pas un instrument utile à moins de prévoir, par exemple, des primes de reconversion ou des primes de formation. Il n'empêche que le dialogue sectoriel et ses autres instruments (fonds de formation, sensibilisation des acteurs sur le terrain) peuvent jouer un rôle sur cet aspect. Pour le développement de ce rôle sectoriel, les points suivants semblent importants à court terme pour l'action de la CSC:

- la réflexion commune et l'élaboration d'un modèle de 'best-practices' pour le recrutement des femmes dans des professions masculines (techniques) et inversement (cf. par analogie au travail relatif à la gestion des compétences) de telle sorte que les négociateurs sectoriels aient entre les mains un projet concret lorsqu'ils tiennent un plaidoyer en ce sens dans le dialogue sectoriel;
- en l'occurrence, la perspective de la mobilité intersectorielle ne doit pas être perdue de vue: briser la ségrégation dans un secteur passe peut-être par une bonne organisation de la mobilité verticale vers un autre secteur;
- essayer d'agir proactivement dans les évolutions sectorielles; elle était peut-être inévitable mais la ségrégation observée récemment dans le secteur de l'électricité en constitue un exemple.

CHAPITRE 4

FLEXIBILITÉ ET GENRE

1. Temps de travail: entre exigences économiques et aspirations sociales

Au début des années '80, les syndicats – et ce partout en Europe – portent la revendication d'une réduction générale du temps de travail. Cela concorde avec la montée d'une aspiration de plus en plus prononcée des individus à maîtriser leur temps, et de pouvoir ainsi mieux articuler les temps sociaux dans une perspective de qualité de vie. Du côté patronal, par contre, les revendications tournent alors autour d'une plus grande flexibilité du temps de travail, 'pour pouvoir augmenter le temps d'utilisation des équipements et surtout, adapter le temps de travail aux variations du volume d'activités de l'entreprise' (Capron, 2010, p. 231). Apparaît dès lors la difficile articulation entre les besoins et tendances économiques - auxquels la flexibilité paraît être la réponse la plus adaptée - et une demande grandissante des travailleur(-euse)s à pouvoir gérer et articuler les différentes temporalités sociales et privées.

Le temps de travail et l'articulation vie privée/vie professionnelle sont dès lors des thèmes porteurs du point de vue syndical depuis une trentaine d'années. La réduction globale du temps de travail (RTT) n'a néanmoins été réellement soutenue (politiquement) et concrétisée qu'en France. Le mouvement a été plus modeste dans les autres pays européens. Petit à petit, les syndicats ont plutôt abandonné cette revendication au profit de la thématique de la conciliation (Silvera, 2003).

Si l'on porte une attention à la problématique de genre, la thématique du temps de travail est particulièrement importante et le rôle des syndicats central. En effet, 'tant en interne (réflexion sur la disponibilité) qu'en externe, dans les entreprises, la recherche de modalités d'aménagement des horaires favorables aux salariés doit être prioritaire face à la montée des contraintes de la flexibilité recherchée par les entreprises. Sans cette réflexion générale, intégrée, la question du temps de travail et de son organisation risque fort d'être un nouveau piège à l'égard de certaines catégories de salariés, notamment des femmes (précarité accrue, temps partiel imposé, horaires décalés, salaires très faibles, ...)' (Silvera, 2003, p. 167).

De manière générale, la tendance à la flexibilité, du point de vue des entreprises, est à la hausse, et les employeurs sont davantage 'gagnants' sur cet aspect.

Le système de modulation du temps de travail sur une période plus longue (mensuelle ou annuelle) a été instauré progressivement dans la plupart des pays européens: le temps de travail est alors comptabilisé sur des périodes plus étendues, permettant ainsi une répartition de la main d'œuvre en fonction des variations de l'activité et, par conséquent, une diminution des coûts (liés par exemple aux heures supplémentaires). En Belgique, le cadre législatif permet des régimes de semaines flexibles de 45h, pouvant aller jusqu'à 50 ou 56h pour des raisons spécifiques. Selon le Plan d'Action National pour l'Emploi, 68,2% des salariés seraient ainsi concernés par la modulation du temps de travail dont 82,3% de femmes et 50,2% d'hommes.¹

Maintenir un rapport de force afin de baliser cette exigence de flexibilité doit dès lors rester une priorité des syndicats, particulièrement si l'on aspire à une plus grande égalité entre les sexes. La dynamique de négociation dans le secteur de la grande distribution illustre ce mouvement de 'donnant-donnant', qui permet de maintenir des garde-fous dans l'organisation du temps de travail. Dans ce secteur, en effet, les employeurs bénéficient - dans le cadre législatif - de beaucoup de flexibilité, notamment avec les contrats de 8h. En contrepartie, ce type de contrat a permis aux syndicats de revendiquer le contrat temps partiel minimum qui est supérieur au tiers-temps. Le 8h et le 12h étaient des dérogations, parce que le contrat minimum était le mi-temps à l'époque. On ne pouvait pas embaucher, dans l'entreprise, sous contrat inférieur à 18h en grands magasins, et dans la CP 202, c'était même minimum 20h.

Au fil du temps, l'augmentation de son contrat à 22h est possible après deux ans d'ancienneté (l'employeur ne peut pas refuser). La négociation tourne donc autour de l'augmentation du contrat minimum, tout en laissant aux employeurs les petits contrats qui dérogent à la règle principale, selon un pourcentage bien défini ou pour des périodes bien définies. C'est la philosophie de la négociation.

De manière globale dans la plupart des secteurs, on peut constater 'le relâchement des normes légales, qui encadraient la durée du travail et son aménagement, [et qui ont] en effet considérablement amplifié les marges de négociation, notamment au niveau des branches d'activité, transformant ainsi le mode de régulation du temps de travail' (Verly & Martinez, 2010, p. 268). Concrètement, la comparaison intersectorielle en matière de temps de travail est difficile, puisqu'il existe une grande diversité dans la spécifications des durées de travail dans les conventions collectives.

¹ Chiffres de 2004.

A titre d'exemples de ce contexte de flexibilité, on peut mentionner les cas du secteur de l'intérim et du secteur socioculturel.

Le travail intérimaire est celui qui, par définition, permet une grande flexibilité du point de vue de l'entreprise. Ce sont probablement les personnes les moins protégées sur le marché du travail. Si ce type de travail est considéré comme devant rester un tremplin vers l'emploi plus stable, on constate que certaines personnes, notamment des femmes, optent pour ce système, afin de pouvoir pré-définir leurs disponibilités pour le temps professionnel (en accord avec la société intérimaire). Ce type de solution pour répondre aux charges familiales, notamment, renforce ainsi la précarité des femmes.

A l'examen des cadres conventionnels du secteur socioculturel, on peut avoir l'impression que les normes en terme de flexibilité sont très larges. Cela illustre en réalité une ambiguïté au sein des négociations: c'est un secteur où la tradition de l'engagement militant 'suppose' une disponibilité à outrance. L'évolution de ces dernières années des aspirations des travailleur(-euse)s vers davantage de contrôle sur leur temps de travail remet en cause cette exigence de disponibilité. La professionnalisation du secteur a ainsi entraîné une demande accrue de balises dans le temps de travail. Cette demande, portée par les syndicats, se trouve en tension par rapport aux attentes des employeurs. Il en résulte des règles assez larges et flexibles, au sein des conventions collectives, pour que les employeurs puissent les respecter. Le temps de travail est donc davantage régulé qu'auparavant, tout en restant très large, en comparaison avec d'autres secteurs fonctionnant davantage avec des systèmes de récupération et d'heures atypiques reconnues (comme c'est le cas, par exemple, pour le secteur de la santé).

2. La conciliation travail/famille

2.1 L'attention portée à l'articulation des temps sociaux

Bien que la thématique de l'articulation des temps sociaux soit portée de plus en plus sur les plans politique et syndical, les cultures et les mentalités sectorielles, ainsi que les caractéristiques sociologiques des travailleur(-euse)s qui les composent, mènent à une grande diversité dans l'attention portée au sujet.

Au sein de certains secteurs majoritairement masculins, la thématique n'est pas traitée ou rencontre des résistances. Il en va ainsi du secteur du métal, où la question de la combinaison du travail avec les charges familiales est tout à fait absente de la négociation. D'une part, il y a peu de demande à ce sujet de la part des travailleurs; d'autre part, cela ne fait pas partie de la culture d'un secteur à caractère encore industriel. Le secteur de l'aviation rencontre cette même résistance, à laquelle vient s'ajouter des difficultés concrètes d'organisation du temps de travail

selon des horaires compatibles avec la vie de famille. Au sein de l'industrie chimique, enfin, il y a peu d'ouverture sur la question du temps partiel et sur la question de la conciliation travail et charge familiale. Même si travailler dans le secteur n'entraîne pas de difficultés particulières sur le plan de la conciliation, le plafond de verre existe bien parce que les fonctions élevées ne permettent pas cette conciliation.

Néanmoins, le caractère 'féminin' ou 'masculin' d'un secteur ne veut pas dire automatiquement qu'il existe une culture plus ou moins favorable à la thématique de la conciliation. Au sein du secteur de la construction, par exemple, des discussions et des avancées sur ce point ont vu le jour. Des horaires de travail moins rigides, ainsi que des arrangements alternatifs en matière de crédit-temps sont discutés, l'organisation des vacances établie collectivement, etc. Même si les choses avancent difficilement dans la traduction des discussions au sein des conventions collectives, il y a une ouverture par rapport à la thématique au sein des négociations.

Les négociations au sein des secteurs féminins portent, a priori, davantage sur la thématique de la conciliation. Dans la grande distribution, la problématique de la conciliation travail/famille est régulièrement discutée entre partenaires sociaux, mais ne donne cependant pas souvent lieu à des mesures concrètes figurant dans les CCT. Néanmoins, au sein même des entreprises, des arrangements se font, mais cela dépend souvent de la personnalité et de la bonne volonté du directeur. Le pouvoir de grève reste un moyen de pression dans le chef des travailleur(-euse)s, ce qui fait que des arrangements sont pris pour éviter 'le soulèvement des foules'.

Au sein du secteur de la santé également (dans les hôpitaux plus particulièrement), on a créé 7 000 emplois dans le cadre des accords non-marchand de 2005, au travers d'équipe mobiles, en vue de stabiliser les horaires afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Ici aussi, les employeurs restent frileux à donner force de loi à ces mesures au travers d'une convention collective.

Comme pour les secteurs masculins, le fait d'être un secteur féminin ne suppose pas non plus, *de facto*, que la thématique de la conjugaison du travail avec les charges familiales soit au centre des négociations. Le secteur pharmaceutique par exemple (qui compte près de 87% de femmes), ne prévoit quasi rien au sein de ses conventions collectives de travail. Les arrangements intra-entreprises (qui sont de petites tailles) constituent la règle (la conciliation peut dès lors plus ou moins être facile en fonction de l'employeur).

Malgré les avancées 'contre-intuitives' observées dans les secteurs féminins et masculins, on peut souligner que la prise en compte des problèmes de conciliation est davantage l'apanage des secteurs féminins. On reste dès lors majoritairement dans une vision traditionaliste du partage des rôles entre hommes et femmes,

comme si la problématique de la conciliation n'était qu'une 'affaire de femmes'. La traduction du discours vers un meilleur équilibre des temps sociaux au sein de conventions collectives est encore frileuse, même si des avancées (plus ou moins importantes) s'observent dans certains secteurs.

En ce qui concerne les secteurs mixtes, la thématique de l'aménagement des temps de travail ou des infrastructures en vue d'une meilleure conciliation avec les temps familiaux reste peu abordée. Dans le secteur socioculturel, la conciliation reste majoritairement considérée comme étant une affaire privée, et la flexibilité est présentée par les employeurs comme 'faisant partie du boulot'. C'est également le cas pour les employeurs des banques qui, malgré la négociation d'une clause de principe d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ont tendance à reléguer cette problématique comme étant quelque chose de l'ordre de la responsabilité familiale privée (et non pas celle de l'entreprise).

Enfin, certaines centrales sont plus attentives à cet aspect et y travaillent plus assidument que d'autres. Ainsi, la thématique de la réduction collective du temps de travail est portée par la CNE, notamment pour contrer l'assimilation de la question de la conciliation avec un problème de femmes (et renforcer ainsi la position des femmes dans des rôles traditionnels de sexe, liés au care). Mais ceci renvoie davantage à une politique à long terme. En attendant, quand dans l'entreprise ce sont encore majoritairement des femmes qui sont à temps partiel, choisi ou subi, il faut préserver la possibilité du crédit-temps. Il faut travailler sur les deux temporalités: celle à court-terme des problèmes de conciliation, et celle de la réduction collective du temps de travail, qui est plus égalitaire collectivement. Les travailleur(-euse)s ne sont ouverts à une réflexion plus collective que dans la mesure où l'on répond à leur besoin au quotidien.

2.2 La problématique des temps partiels

Au vu du développement des politiques de flexibilité et d'une demande accrue d'articulation des temps professionnels et privés, le temps partiel apparaît – selon une vision traditionaliste du partage des rôles entre les sexes – comme la 'solution idéale'. Le temps partiel est ainsi l'apanage des secteurs très féminins avec, à titre d'exemple, des taux atteignant 67% dans les secteurs du nettoyage (87% de femmes), 52% dans la grande distribution (66% de femmes), 58% dans le secteur de la santé (65% de femmes), 56% dans le secteur pharmaceutique (61% de femmes), 57% dans le secteur des salons de coiffure et d'esthétique (60% de femmes).² Les temps partiels n'ont pas d'emblée été un cheval de bataille au sein du mouvement syndical, étant considéré - dans un premier temps - d'une part comme le

² Le taux moyen d'emploi à temps partiel des femmes pour la Belgique est de 50%, ce taux retombant à 13% pour les hommes et à 30% pour la moyenne des sexes (source: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)).

fait en grande partie de femmes (et donc comme ne faisant pas partie des objectifs centraux des syndicats); d'autre part, les temps partiels étaient considérés comme faisant concurrence aux emplois à temps plein et risquant de mettre en danger l'emploi stable (Silvera, 2003). Ce n'est que progressivement que le temps partiel a été repris comme thématique dans les discussions et les négociations collectives. L'assimilation des droits des temps partiels à ceux des temps pleins n'est donc pas très ancienne.

Quoi qu'il en soit, les temps partiels demeurent une solution ambiguë, lorsque l'on l'examine d'un point de vue du genre. D'une part, on peut souligner qu'il n'est pas toujours synonyme d'une meilleure articulation avec les temps privés (et la charge domestique) des femmes.

D'autre part, il demeure que les travailleurs (travailleuses essentiellement) à temps partiel sont davantage confronté au risque de précarité, aux carrières stagnantes, et à des conditions de travail moins favorables. Il faut par ailleurs distinguer les temps partiels 'choisis' et 'subis', tout en sachant qu'au-delà de cette opposition, 'on observe que certains temps partiels contraints peuvent s'accompagner de formes d'organisation et d'autonomie des salariés; à l'inverse demander un temps partiel peut être pénalisant en termes de salaire, de carrière' (Silvera, 2003, p. 161).

Comme le souligne Irène Pètre, permanente nationale pour le secteur de la grande distribution, le crédit-temps mi-temps demeure donc un régime de travail ambivalent du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, puisqu'il s'appuie et renforce la distribution sexuée des rôles. Cela n'empêche que l'amélioration des conditions de travail pour les régimes à temps partiel doit demeurer une thématique syndicale, les femmes étant, actuellement, encore largement employées dans ce type de régime.

Sachant cela, on peut souligner quelques bonnes pratiques déjà instaurées au sein des commissions paritaires rencontrées. La plupart des secteurs ont établi la priorité, pour les personnes en contrat à temps partiels, de reprendre les heures libérées et assimilent les droits des temps partiels (au prorata des heures de travail) en ce qui concerne une série d'avantages. C'est le cas du secteur du nettoyage qui offre, par ailleurs, une sécurité de contrat (la plupart sont à durée indéterminée) et des conditions très restrictives pour limiter le recours à la sous-traitance. Les heures supplémentaires sont réglementées – même pour un temps partiel – et sont pourvues d'un sursalaire

Par contre, il n'existe pas de contrat minimum, ni de prestation journalière minimale, même si, dans la pratique, cela ne veut pas dire qu'il y ait forcément abus.³

Le 4/5ème temps est aussi une formule très répandue dans certains secteurs, mais n'est pas toujours accompagné d'embauche compensatoire, comme c'est le cas dans le secteur des banques. Prendre un crédit-temps d'1/5ème temps concorde dès lors souvent avec une augmentation de la charge de travail.⁴

Par ailleurs, les secteurs où le temps partiel n'est pas une pratique courante (notamment dans les secteurs masculins) ne reprennent que très peu cette thématique dans les négociations collectives, rendant ainsi ce type de contrat d'autant plus exposés aux dérives. Le secteur du transport et de la logistique a ainsi négocié le droit au crédit-temps que pour le secteur de la logistique.

Enfin, le temps partiel reste plus difficile à obtenir dans des fonctions plus élevées, contribuant ainsi au maintien du plafond de verre. Généralement, ces restrictions ne sont pas explicitées ouvertement dans les conventions collectives de travail, et sont plutôt implicites au sein des cultures d'entreprise. On retrouve néanmoins, dans la CCT du 1er juillet 2002 relative au crédit-temps de la CP 329 (secteur socioculturel), une restriction explicite du crédit-temps pour les fonctions à responsabilité:

"Le personnel de direction et le personnel 'essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise', n'a pas droit automatiquement au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps. Ces travailleurs ne peuvent faire usage de ce droit qu'avec l'accord de l'employeur."

2.3 Les dimensions de l'articulation entre temps sociaux

2.3.1 Les horaires

Le temps partiel est souvent perçu comme étant privilégié par les femmes par souci de conciliation avec les tâches familiales. Néanmoins, tous les temps partiels ne sont pas synonyme de facilité d'articulation avec la vie familiale. Dans le secteur de la grande distribution ou dans celui du nettoyage classique, on remarque que le temps partiel éclaté (en terme d'horaire) paraît parfois plus compliqué à concilier avec l'organisation de la vie privée que certains temps pleins.

³ La CCT du 11 juin 2009 fixant la durée du travail journalier et hebdomadaire exclu explicitement de cette législation les ouvriers et ouvrières occupés à des travaux de nettoyage – donc les fonctions des catégories 1.A et 1.B. En l'absence d'un cadre sectoriel légal sur la durée du travail pour ces fonctions, les femmes sont donc davantage exposées à la flexibilité subie.

⁴ Il n'y pas d'engagement compensatoire prévu, mais dans la CCT du 2 juillet 2007, il est stipulé que la problématique de la charge du travail doit être vue en CPPT afin de prendre les mesures nécessaires en cas de surcharge de travail.

La question de la stabilité et de l'ampleur des horaires est donc tout à fait centrale dans une perspective de genre, si l'on veut améliorer l'accès et la qualité de l'emploi pour les femmes. Peu d'éléments en terme de balises-horaires ont été retrouvés au sein des conventions collectives sectorielles. Néanmoins, des initiatives et des mesures sont prises à d'autres niveaux. On peut ainsi souligner quelques bonnes pratiques rencontrées.

C'est ainsi que le secteur du nettoyage mène un travail de sensibilisation à l'égard des entreprises sur la question des horaires morcelés des femmes/hommes d'ouvrage. Le nettoyage se fait en effet souvent avant et après les 'heures de bureau', afin d'éviter les désagréments aux travailleur(-euse)s. Ce projet de sensibilisation s'inscrit dans une volonté explicite d'améliorer la conciliation du travail avec la charge familiale. La question des horaires s'inscrit alors plus largement dans une réflexion autour de la qualité du travail.

Au sein du secteur de la santé, il existait une grande flexibilité dans l'organisation des horaires.⁵ Afin de stabiliser les horaires dans un secteur aux larges plages d'activité et ayant une tradition de changements faciles dans les heures prestées, un projet pilote d'équipes volantes a été mis en place dans le cadre du plan 'Maribel' (financé par le fonds social sectoriel). Il s'agit de contrats à durée déterminée (dans un premier temps) ayant pour fonction de stabiliser les horaires du personnel soignant et d'éviter de rappeler des personnes en congé. La volonté d'améliorer les horaires dans le secteur est présent depuis quelques années. Dans les accords non-marchand de 2000, il a été question de créer 7 000 emplois, avec ce système d'équipes mobiles avec stabilisation des horaires. De plus, des sursalaires pour services interrompus ont été proposés, afin de constituer un désincitant financier dans le chef des employeurs à l'application de la flexibilité des horaires journaliers.

Dans le secteur de la grande distribution, enfin, une initiative d'ilot-caisse⁶ a vu le jour dans un hypermarché. Il s'agit d'un système d'auto-organisation des horaires par le personnel (caissier-ères). Les caissières (et caissiers) sont divisées en équipes de douze à quinze personnes, ayant des situations de vie différentes (= conditions pour que ça fonctionne), doivent remplir un nombre d'heures (sur la semaine ou sur un mois) et le font en concertation interne (selon les prérogatives de chacun et chacune). Un supérieur peut intervenir en cas de non-accord (pour éviter aussi les inégalités de pouvoir intra-groupe). Le système présente plusieurs avantages:

- une meilleure conciliation vie familiale/vie professionnelle;

⁵ La CCT du 25 février 1992 prévoyait ainsi la possibilité de travailler moins de 3h par jour et d'avoir un contrat de moins d'1/3 d'un ETP, par exemple.

⁶ Les initiatives d'ilot-caisses sont nées en France dans les hypermarchés, en 1998. L'Italie en a vu quelques-unes émerger également dès 2000.

- la limite du pouvoir des supérieurs à jouer sur les horaires (utilisé parfois comme moyen de pression).

Généralement, l'autonomie dans l'organisation et la gestion de son temps de travail est davantage réservé aux fonctions supérieures.⁷ On voit, à partir de cet exemple des ilot-caisses que flexibilité peut avoir des répercussions intéressantes lorsque le personnel participe lui-même à l'organisation de la répartition des horaires en fonction des situations individuelles. Pour l'entreprise, cela permet en contrepartie d'optimiser les heures travaillées en adaptant la présence des travailleur(-euse)s aux flux d'activité.

2.3.2 Intervention dans la garde des enfants

Les entreprises peuvent intervenir de deux manières dans la question spécifique de la garde des enfants: soit en intervenant dans le coût y afférent, soit en proposant des projets d'accueil des enfants.

Peu de secteurs proposent, au sein d'une convention collective, d'intervenir dans le coût lié à la garde des enfants. Citons néanmoins le secteur du nettoyage qui, au sein de la convention du 11 juin 2009 concernant les salaires, les sursalaires et les primes, prévoit une aide dans le coût de la garde d'un enfant malade.

Des réflexions voient le jour dans plusieurs secteurs à propos de l'accueil de la petite enfance sur le lieu du travail (crèches d'entreprises). Mais le débat est souvent frileux, les syndicats craignant que de telles mesures favorisent une flexibilité accrue demandée aux travailleur(-euse)s. La CPNAE a mené des débats à ce propos il y a quelques années, mais la proposition de promouvoir des crèches d'entreprises a finalement été rejetée pour cette raison. La même crainte de voir la flexibilité augmentée est exprimée dans le secteur du transport et de la logistique.

Par rapport à cette crainte d'accroissement de la flexibilité, on peut néanmoins soutenir que, d'un point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, 'le développement de structures d'accueil collectives, parfois avec la participation des entreprises ou des comités d'entreprise (...) s'avèrent plus favorables à une pleine activité professionnelle des mères, tandis que les congés, ou même le temps partiel ont des incidences sur les carrières féminines, d'autant plus fortes que ces interruptions sont longues. (...) ces dispositifs restent très largement féminisés et moins développés pour les emplois très qualifiés (...). Il paraît en effet incompatible aujourd'hui encore de mener une véritable carrière professionnelle et d'avoir recours à ces formules' (Silvera, 2003, p. 163). Tandis que l'ouverture de crèche et de dispositifs d'accueil des enfants ne sont pas liés à une fonction. 'Ainsi paradoxale-

⁷ Soulignons que cette autonomie suppose aussi en contrepartie une disponibilité accrue du travailleur qui n'est pas nécessairement préférable.

ment, ces dispositifs (congés, temps partiels, crédits-temps, ...) permettent d'un côté à plus de femmes qu'auparavant d'entrer sur le marché du travail et d'y rester, mais de l'autre côté tendent à renforcer les discriminations à l'égard des femmes (sur les plans professionnel et domestique).'

Les femmes paraissent d'ailleurs favorable à l'ouverture de crèches sur le lieu du travail. Dans le secteur du métal, les opinions divergent ainsi entre hommes et femmes: les hommes de l'organisation syndicale soutiennent davantage les solutions d'accueil autour du lieu de vie, tandis que les femmes ont un avis plus pragmatique et considèrent que les crèches peuvent très bien être liées à l'entreprise.

Enfin, certains secteurs sont ouverts à ce type de proposition mais rencontrent des problèmes sur le plan pratique: l'industrie chimique ou le secteur de l'aviation ont des horaires difficilement compatibles avec des horaires de crèches.

2.3.3 Facilité générale d'avoir un crédit-temps

La plupart des secteurs prévoient au sein de leur réglementation collective l'application de la convention collective intersectorielle n°77bis du 19 décembre 2001, adoptée par le Conseil National du Travail. Les arrangements restent majoritairement limités aux possibilités créées par les accords interprofessionnels.

Au niveau des entreprises, il existe néanmoins la possibilité d'élargir les marges établies au niveau national: souvent il s'agit de l'augmentation du pourcentage de travailleur(-euse)s pouvant prendre un crédit-temps, ou d'arrangements plus flexibles dans le cas du 4/5ème; une compensation financière (non-prévue par la CCT 77bis) est plus rarement instaurée.

Dans le secteur de l'aviation, le pourcentage autorisé de personnes en crédit-temps est ainsi un élément fixe dans les revendications, et a augmenté ces dernières années de 3 à 5 et ensuite 10% des salariés. Dans ce secteur, le crédit-temps est souvent la seule solution pour des femmes ayant de jeunes enfants, puisque la garde de ceux-ci pendant les vols de nuit ou de week-end sont difficiles à organiser. Néanmoins, ces solutions au travers du crédit-temps sont doublement pénalisantes: les femmes perdent une partie de leur salaire brut, mais aussi du salaire complémentaire (dû aux horaires irréguliers). Par ailleurs, le crédit-temps à temps partiel n'est pas compatible avec certaines fonctions de direction (plafond de verre).

A ce sujet, la plupart des conventions collectives prévoient la possibilité du crédit-temps à quelle que position ou fonction que ce soit. Sur le terrain, des discriminations subsistent néanmoins. Le secteur des banques en est un exemple: peu de crédits-temps sont accordés dans les fonctions dirigeantes (ou alors la progression de

carrière est stagnante voire descendante à la suite d'un crédit-temps). Certains secteurs enfin limitent explicitement la prise d'un crédit-temps pour certaines fonctions, comme c'est le cas du secteur socioculturel (voir supra). Au sein de l'industrie chimique, les employés doivent cumuler 5 ans d'ancienneté (la CCT 77bis ne prévoit qu'une année) avant de prétendre au droit au crédit-temps.

2.3.4 La conciliation pour les générations plus âgées

Les difficultés d'articulation entre la vie professionnelle et les charges familiales ne sont pas uniquement l'apanage des 'jeunes parents'. La prise en charge de parents ou de proches âgés fait également partie du quotidien d'une partie des travailleur(-euse)s. Ce sont encore davantage les femmes qui portent cette responsabilité.

Il est intéressant de voir que les mesures de diminution du temps de travail en fin de carrière – pratique courante et réglementée de manière diversifiée en fonction des secteurs – ne sont que rarement mises en avant à partir de l'argument de la conciliation (davantage du point de vue de la pénibilité du travail). Néanmoins, ces mesures peuvent avoir des effets positifs sur la charge que demande les soins et l'organisation de la prise en charge de parents et proches âgés.

'Comment combinons-nous le travail et les soins aux personnes âgées? Parce qu'il faut savoir que, dans le temps, lorsque l'on parlait de la conciliation du travail et des soins, on pensait immédiatement à l'accueil et aux soins aux enfants. Mais que faire avec cette ancienne génération qui est au travail? Celle dont les enfants sont sortis des langes et de la puberté; mais pour qui, à la place, est venu le soin aux parents et beaux-parents, aux frères et sœurs malades, au conjoint parfois?' (CSC, 2010).

Des bonnes pratiques peuvent être soulignées quant à l'adoption de mesures d'allègement du temps (et de la charge) de travail en fin de carrière. La grande distribution prévoit une allocation complémentaire pour le crédit-temps mi-temps, pour les travailleur(-euse)s de plus de 50 ans qui décident de réduire leur temps de travail jusqu'à l'âge de la prépension (58 ans). Le secteur socioculturel prévoit quant à lui – pour les organisations ressortissant de la région flamande et de Bruxelles-capitale – une dispense de prestations de travail de 2h/semaine à partir de 45 ans et de 4h à 50 ans, avec maintien du salaire. Par ailleurs, les travailleur(-euse)s des organismes d'insertion socioprofessionnelle, se voient octroyer 13 jours de congé rémunérés par an, à partir de 45 ans, 26 jours à partir de 50 ans et 39 jours à partir de 55 ans.

Enfin, le secteur de la santé prévoit également une dispense de prestation de fin de carrière. Cette mesure a été adoptée après avoir constaté que la prise du temps partiel en fin de carrière devenait une pratique courante chez les femmes pour des raisons de pénibilité du travail, certes, mais également pour des arguments de

conciliation. Ainsi, des mesures ont été adoptées afin de réduire le travail à 36, 34 et 32h de travail en fin de carrière, tout en maintenant les droits et le salaire d'un temps plein, jusqu'à la prépension éventuelle. Une évaluation doit encore être réalisée, afin de mesurer l'impact de cette mesure sur la prise d'un temps partiel volontaire ou sur le crédit-temps mi-temps.

Ce type de mesures s'est développé dans le cadre des réflexions sur le maintien à l'emploi des personnes âgées. Le pacte des générations de 2005 poursuit dans cette lignée. On peut donc supposer un effet bénéfique en terme de conciliation pour certaines catégories de travailleur(-euse)s. Néanmoins, la question de l'inégalité dans les pensions demeure.

3. La carrière et le cycle de vie

Les dispositifs et mesures tenant compte du cycle de vie se développent: suspension de carrière par crédit-temps, congés longs, départs anticipés, pré-pension, etc. D'un côté, cela permet de moduler son temps de travail au long de sa carrière en fonction des situations de vie; de l'autre, cela contribue toujours au phénomène (majoritairement féminin) de carrière interrompue (avec, notamment, de plus faibles niveaux d'allocations de pension).

Le passage d'un barème lié à l'âge au barème lié à l'expérience, dans la plupart des secteurs, a des effets discriminatoires pour beaucoup de femmes. Certains secteurs ont été attentifs à ces effets discriminatoires et ont assimilés toute une série de congés et d'interruptions de carrière au calcul, entre autres, de l'ancienneté. La CPNAE a ainsi veillé, lors de la négociation dans sa nouvelle classification de fonctions, que les congés de maternité et autres crédit-temps soient assimilés. Les banques, également, ont assimilé les années d'études chez les jeunes et un nombre important de formes d'interruptions de carrière. L'idée est d'atténuer les effets négatifs éventuels liés au passage au barème à l'expérience.

Néanmoins, en matière de fins de carrière, peu d'attention a jusqu'à présent été donnée sur des mesures correctrices à propos des inégalités de pension entre les hommes et les femmes.

4. Conclusion

Une organisation socialement responsable du temps de travail est un défi important pour une politique syndicale des genres au niveau sectoriel. Il s'agit toutefois de thèmes qui engendrent beaucoup de discussions et d'ambiguïtés dans une perspective de genre.

La flexibilisation accrue (ou les possibilités en ce sens) du temps de travail a rendu ce défi encore plus complexe. Les étapes les plus importantes ont été franchies pour une conciliation vie professionnelle/vie familiale. Il en va de même au niveau sectoriel, bien que certains secteurs restent clairement à la traîne sur ce plan. Il s'agit généralement de secteurs dans lesquels les femmes sont moins présentes. Par ailleurs, la question du rôle que doit jouer l'exigence plutôt radicale d'une redistribution collective du travail et d'une réduction du temps de travail subsiste toujours.

Un dossier difficile dans une perspective d'égalité des genres reste également le travail à temps partiel. Les formes 'involontaires' permanentes méritent en tout cas l'attention syndicale, tout comme les possibilités illimitées pour les cadres ou dans certaines professions ouvrières industrielles 'masculines'.

Le nœud de la discussion est plutôt la façon dont la garde des enfants doit être organisée: dans l'entreprise (et donc au niveau sectoriel) ou pas? Des points d'action sectoriels doivent-ils être formulés à ce sujet ou justement pas?

Du reste, il est également important de ne pas seulement définir cette conciliation vie professionnelle/vie familiale à partir de ménages plutôt jeunes avec des enfants car cette question s'adresse tout autant aux travailleurs plus âgés lorsque la garde des enfants est remplacée par les soins de parents âgés.

Enfin, les secteurs peuvent également jouer un rôle dans le débat relatif aux périodes assimilées à une inactivité dans le calcul des pensions ou d'autres avantages. Ces périodes sont souvent la conséquence de certains choix que nécessitent des soins dans la vie familiale.

CHAPITRE 5

INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE PROCESSUS

L'intégration de la dimension de genre est transversale, elle s'adresse à tous les domaines politiques et à toutes les phases de la politique en question, de la planification à l'évaluation incluse. La perspective d'égalité du *gender mainstreaming* précède la politique et veille à ce que la politique menée n'entraîne pas de discrimination des genres. Il faut tenter de remédier à l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le monde par une intervention précoce et préventive dans le processus décisionnel (Berghs & Ravesloot, 2006). Ce qui signifie que des mesures et lignes politiques sont étudiées systématiquement et que, dans leur élaboration et leur intégration, il faut tenir compte à tout moment des conséquences possibles pour les femmes et les hommes (Communautés européennes, 2008).

Dans le cadre de cette étude, l'intégration de la dimension de genre doit se concevoir comme une intégration de la dimension de genre dans les actions syndicales au niveau sectoriel. Dans les actions sectorielles, les partenaires sociaux peuvent agir plus spécifiquement sur les besoins des femmes et des hommes dans le secteur correspondant. La concertation collective offre des perspectives et un contexte pour mettre en place l'égalité des genres. Si les négociations collectives sont dépourvues d'une perspective de genre, les dispositions de CCT institutionnaliseront probablement des pratiques discriminatoires au détriment des femmes. Le *gender mainstreaming* des actions syndicales est justifié par le fait que:

- les syndicats reconnaissent que, malgré les progrès enregistrés, il subsiste toujours une inégalité économique et sociale entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi;
- les centrales de la CSC se sont engagées à lutter contre ces inégalités au niveau syndical et ont confirmé cet engagement dans la Charte sur la *gender mainstreaming*;
- le niveau sectoriel autorise une diversification dans les éléments majeurs de la concertation collective et la concertation sectorielle est essentielle pour la responsabilisation des acteurs;

- la perspective de la disposition de CCT se déplace d'une orientation stricte sur les conditions de salaire et de travail à la régulation des conditions de travail au sens beaucoup plus large.

1. Clauses formelles relatives à la non-discrimination

Tout d'abord, nous pouvons affirmer, à propos de l'intérêt formel de la procédure pour la problématique du genre, que la plupart des commissions paritaires, à l'instar des initiatives interprofessionnelles sur ce plan (voir récemment la CCT n°95 et le remaniement de la CCT n°25), ont dans leur régulation sectorielle des clauses en matière de non-discrimination.

Les nombreuses commissions paritaires ont introduit sous l'une ou l'autre forme la diversité et la non-discrimination dans leur concertation sectorielle. 'A travail égal, salaire égal' est la principale préoccupation à cette occasion (notamment CP 111, 124, 130, etc.). D'autres thèmes abordés dans les clauses de non-discrimination sont notamment: le recrutement et la sélection (CP 218), les perspectives de carrière (CP 310), la classification des salaires (CP 314) et l'accès au travail de nuit pour les femmes (conformément à la Loi du 17 février 1997).

Il faut remarquer que ce sont surtout les grandes commissions paritaires industrielles qui ont inscrit une clause de non-discrimination dans leur CCT, mais les petites commissions ne restent pas à la traîne non plus – avec, par exemple, la clause générale de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314): 'la prévention et la lutte contre toute distinction indésirée basée sur le sexe'. La Sous-commission paritaire pour les monteurs de ponts et charpentes métalliques (SCP 111.03) et la Commission paritaire pour le secteur socioculturel (CP 329) prévoient d'insérer une clause de non-discrimination dans le règlement de travail de chaque entreprise. Les commissions qui n'ont pas de code de non-discrimination sectorielle soulignent généralement que le thème est bien abordé au niveau de l'entreprise.

Un bel exemple en raison de son caractère d'envergure et de sa référence aux perspectives de carrière est la clause de non-discrimination du secteur bancaire.

Commission paritaire pour les banques (CP 310)

Clause de non-discrimination sur les perspectives de carrière

Section IV: Travail du personnel féminin

Article 61: 'il est reconnu aux membres du personnel féminin le droit à une égalité complète des conditions de travail avec celles du personnel masculin. Ils bénéficieront des mêmes chances de promotion, à compétence égale. Ils auront les mêmes droits à la formation tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur. Aux membres du personnel féminin qui exercent des fonctions traditionnellement réservées aux femmes, l'occasion devra être offerte autant que possible d'exercer une fonction offrant les mêmes possibilités de carrière qu'au personnel masculin.'

La discrimination fondée sur le sexe peut conduire à l'intimidation sexuelle. Des commissions paritaires peuvent également s'y opposer. Aucune des commissions paritaires analysées n'a une disposition de CCT que nous pourrions qualifier de clause de non-intimidation. Apparemment, le cadre légal est ici considéré comme suffisant, sans autres explications dans les CCT sectorielles. Cependant, une politique est prévue dans certains secteurs pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel. Le thème est par exemple abordé dans la formation des délégués. Seuls quelques comités font état d'une personne de confiance 'en matière de harcèlement sexuel' (CP 111).

Commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330)

Convention collective de travail du 5 décembre 1991 (AR du 09/09/1993)

Actions positives pour les femmes dans les services de santé

Article 2: la présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 en ce qui concerne les possibilités d'une aide financière par le Fonds pour l'emploi en vue des mesures à prendre pour des actions positives en faveur des femmes et en exécution de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, notamment les articles 170 et 171.

Article 3: il est constitué au sein de la sous-commission paritaire, un groupe de travail qui examine quelles initiatives peuvent être élaborées dans le cadre des actions positives pour les femmes; dans la mesure où ces actions positives auront des implications financières, les parties sont d'accord pour soumettre un projet d'actions positives à l'approbation du Service Insertion professionnelle de l'Administration de l'Emploi du Ministère de l'Emploi et du Travail et pour faire appel à l'intervention du Fonds pour l'Emploi.

Article 4: les parties liées par la présente convention collective de travail peuvent à chaque moment faire appel à la cellule constituée auprès du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail pour la préparation et l'accompagnement du programme des actions positives.

Certains secteurs disposent d'un organe paritaire distinct qui s'occupe des intérêts des femmes. Sous la forme d'un groupe de travail ou d'un comité, les thèmes des genres y sont discutés. Un exemple notable est à ce sujet le forum créé au sein de la CP 111. Malgré l'insistance, il n'a jamais été activé par un manque d'intérêt pour le thème parmi les employeurs.

Commission paritaire des constructions mécaniques, métalliques et électriques (CP 111)

Convention collective de travail du 23 avril 2001 (AR du 05/06/2001)

La constitution d'un comité ou groupe de travail sur ce thème implique un risque élevé de créer une boîte vide. Le groupe de travail paritaire permanent des femmes de la CP 111 en est la preuve. 'Le groupe de travail paritaire permanent des femmes au sein du secteur n'a jamais fonctionné.' Même après avoir été inscrit dans la CCT du 23 avril 2001, puis 'activé' en 2003, personne n'a jamais été délégué par les employeurs pour y siéger. ACV-CSC METEA continue donc provisoirement de se focaliser sur l'implication des femmes dans son propre fonctionnement et dans la sélection de femmes et d'hommes dans son corps de militants. Une autre source de frustration pour la Centrale est aussi que les syndicalistes ne sont pas toujours impliqués dans les actions des employeurs. Agoria, par exemple, a entrepris dans le passé des initiatives pour attirer plus de filles et de femmes dans la métallurgie mais n'a pas impliqué son partenaire paritaire à cette occasion.

Groupe de travail paritaire pour les femmes

Article 2: un groupe de travail paritaire permanent pour les femmes est institué au sein du secteur. Ce dernier élaborera des propositions constructives à l'égard de la commission paritaire concernant les possibilités des femmes le secteur (formation, conditions de travail, etc.).

Pistes:

- formellement, on adhère généralement à l'égalité des genres par le biais d'une clause dite de non-discrimination;
- nous soulignons surtout ici l'importance de la non-discrimination dans la classification et l'évaluation des fonctions, en la mentionnant ou non dans une CCT distincte: en aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent conduire à une discrimination, ni par le choix des critères (...), ni par la pondération de ces critères, ni par le système de transposition des points de fonction en points de salaire (CP 111);
- apparemment, des clauses formelles de lutte contre le harcèlement sexuel ne sont pas nécessaires au niveau sectoriel;
- des doutes subsistent sur l'utilité d'un groupe de travail paritaire pour aborder la problématique du genre dans un secteur.

2. Processus 'externe': le fonctionnement des commissions paritaires

La présente partie s'attèle à comprendre ce qui, à la fois dans les configurations des commissions paritaires comme dans les processus même de concertation sociale au sein de ces commissions, peut avoir un impact sur la (possibilité de) mise en œuvre effective d'un processus de 'gender mainstreaming'. Les conditions d'implémentation d'un tel processus peuvent en effet varier en fonction de la dynamique de la concertation sociale au sein de chaque secteur. Cette analyse permet d'éclairer, en amont, l'état de l'art des initiatives et bonnes pratiques en matière d'égalité ho/fe au sein des secteurs, traduites plus particulièrement au sein des conventions collectives de travail.

Soulignons au préalable que l'analyse transversale de la dynamique des négociations paritaires fait ressortir d'emblée une variété de situations propres aux secteurs: les caractéristiques de la composition des commissions paritaires, les différences de pouvoir et d'effectivité de celles-ci, et la situation socioéconomiques des secteurs rend parfois difficile la comparaison intersectorielle. L'analyse de la concertation sectorielle se lie dès lors à l'articulation entre tendances générales et spécificités dans la dynamique de négociation.

2.1 L'effectivité de la commission et la situation du secteur

Les processus de prise de décision varient fortement entre les secteurs, selon deux axes:

1. le niveau de pouvoir de la commission paritaire et ses compétences effectives;
2. le paysage des entreprises ressortissant de la commission paritaire et la situation socioéconomique du secteur.

'En Belgique, toutes les entreprises du secteur privé ressortissent à une commission paritaire instituée à l'échelle du secteur professionnel. Les relations collectives de travail sont par conséquent organisées à différents niveaux - aux niveaux centralisés interprofessionnel et sectoriel, et au niveau décentralisé de l'entreprise - dans le respect d'une hiérarchie de normes juridiques.' (Verly & Martinez, 2010, p. 257). En fonction des secteurs, la commission paritaire peut être forte ou faible et la négociation peut couvrir plus ou moins de thématiques.

C'est ainsi que certaines commissions paritaires négocient des mesures à minima, tandis que les négociations sur les conditions de travail ont surtout lieu au sein des entreprises. C'est le cas notamment pour le secteur de l'industrie chimique. La commission paritaire se cantonne alors davantage à son rôle de conciliation et seules les grandes lignes transversales sont coulées en convention collective de travail. En matière de genre, le dialogue social en entreprise peut être, selon cer-

tains de nos interlocuteurs, un niveau intéressant pour progresser sur certains points.

Dans une telle configuration, il peut être difficile d'avoir une emprise centralisée sur certaines thématiques (et pour lesquelles des inégalités entre hommes et femmes demeurent présentes). Par exemple, 'la complexité des mécanismes de formation des salaires découle (...) des interactions entre les niveaux de la concertation sociale. On touche ici à la question de la décentralisation de la négociation des salaires, où le degré de précision des classifications professionnelles – à l'échelon du secteur ou de l'entreprise – constitue un indicateur central. Mais les facteurs qui déterminent le centre de gravité de la négociation sont multiples. (...) Dans les activités où l'emploi est plutôt dispersé au sein de petites entités, telles que celles de la construction, du commerce ou des services aux entreprises, le niveau sectoriel de la détermination des normes est prédominant. Par contre, le niveau de l'entreprise prédomine dans les secteurs concentrés de l'énergie, de l'industrie et de la finance.' (Verly & Martinez, 2010, p. 267-268). C'est ainsi que malgré le fait que des éléments sont négociés en commission paritaire, pour certains secteurs les différences dans l'application des mesures sera grande et fonction de la négociation au niveau de l'entreprise (c'est fortement le cas pour la CP 310, où l'interlocuteur a insisté sur la persistance du plafond de verre).

Le pouvoir de la commission paritaire peut également être amoindri dans le cas de négociations tripartites. C'est le cas notamment dans le secteur de la santé, où les véritables décisions se prennent lors d'une concertation qui est sortie de la commission. Il est intéressant de voir qu'alors que les femmes sont relativement bien représentées au sein de la commission paritaire, elles sont nettement moins présentes au sein des dites négociations tripartites (ou bipartites entre syndicats et pouvoirs subsidiaires). Ces relations triangulaires se retrouvent également – selon une autre configuration – dans le secteur de l'intérim. Il y a peu de marge de manœuvre du point de vue de la CP 322 dans son rôle d'interpellations des dysfonctionnements, puisqu'il y a un lien commercial entre les agences intérim et les entreprises clientes.

Le paysage organisationnel et socio-économique d'un secteur peut aussi influencer la marge de manœuvre d'une commission paritaire. C'est ainsi que dans le non-marchand (le socioculturel notamment) ou dans le transport, la commission est démultipliée en sous-commissions régionalisées, correspondant à des décrets et des moyens financiers des régions ou des communautés.

Au sein des commissions paritaires couvrant une grande diversité d'activités (pensons à la CPNAE, au secteur du transport et de la logistique, ou au secteur socioculturel), il est difficile de trouver des thèmes unificateurs, et on s'en remet, dans la plupart des cas, à négocier des lignes de conduite 'larges' telles que des barèmes plancher, pouvant s'appliquer à l'ensemble du secteur couvert par la

commission. C'est aussi le cas dans le secteur du métal, où malgré le fait que la CP 111 est la seule entité à être instituée officiellement par un arrêté royal, dans la pratique, les négociations sont menées au sein d'une dizaine de sous-groupes territoriaux (Verly & Martinez, 2010, p. 263).

Par contre, la commission paritaire a un rôle important à jouer dans les secteurs dont l'activité est majoritairement exercée en PME, ne jouissant pas d'une délégation syndicale. Dans ce cas, la commission a une responsabilité d'autant plus grande en termes de vigilance et de suivi des mesures prises. C'est le cas notamment pour les CP 130 (graphisme), 313 (pharmacies et services de tarification) et 314 (coiffure et esthétique).

Le risque que les femmes soient moins protégées contre les discriminations au sein des PME est probable, bien qu'il soit difficile de le démontrer.

Pistes:

- sensibiliser les acteurs des commissions paritaires n'est peut-être pas suffisant, particulièrement pour certains secteurs;
- par ailleurs, le niveau de l'entreprise permet peut-être plus de souplesse dans les négociations, en veillant d'un autre côté à ne pas affaiblir le niveau sectoriel et à ne pas créer des inégalités intra-sectorielles. Cela s'applique en premier lieu pour les secteurs présentant une diversité sous-sectorielle connue;
- compte tenu de ces 'faiblesses' possibles d'une approche sectorielle, il est certainement important que des solutions alternatives soient toujours prévues – cf. sous la forme de clauses-cadres pour une action au niveau de l'entreprise dans des accords sectoriels ou interprofessionnels; un régime (minimum) légal ou interprofessionnel auquel on peut avoir recours en cas d'absence d'accord au niveau sectoriel;
- le renvoi à des niveaux inférieurs devrait s'accompagner d'un accord sectoriel pour un contrôle et un suivi en commission paritaire, qui sont effectivement exécutés et attribués à une instance;
- dans le secteur des PME surtout, le niveau sectoriel est important pour faire changer les choses. Ici, on peut s'interroger sur le contrôle de la mise en œuvre effective et la façon dont ce contrôle est organisé (par exemple, lors de l'introduction d'une nouvelle classification de fonction).

2.2 La sensibilité des négociateurs à la problématique du genre

En fonction des personnes rencontrées, la sensibilité à la problématique du genre varie fortement. Outre les éléments de dynamique de groupe ou de spécificité de la CP ou du secteur, la formation et l'attention des négociateurs sur les aspects d'égalité entre hommes et femmes et leur compétence en la matière influencera

fortement le degré de prise en compte de cette thématique au sein de la négociation (même si elle n'est pas traduite concrètement au sein d'une convention collective).

Enfin, quand la question de la formation des négociateurs aux questions de genre est évoquée, elle est souvent soulignée comme étant un besoin de formation aussi pour les femmes. Cette tendance est justifiée dans les discours par le fait qu'être une femme ne suppose pas de facto que l'on soit attentif à l'égalité entre hommes et femmes. Bien entendu, être un homme ne le suppose pas non plus. Les formations doivent donc bien toucher les hommes et les femmes actifs dans les instances de négociation.

Pistes:

- formation obligatoire pour tous les négociateurs à la question du genre;
- et/ou relecture systématique par un groupe d'experts, comme cela se fait déjà dans le non-marchand (bonne pratique);
- les acteurs syndicaux peuvent avoir un rôle de sensibilisation auprès de leurs interlocuteurs patronaux: montrer que promouvoir l'égalité entre hommes et femmes est une stratégie d'entreprise intelligente (image positive de l'entreprise, augmentation de la productivité, diminution de l'absentéisme, ...).

2.3 La dynamique de la concertation

Une majorité des agendas des négociations prend appui sur les accords interprofessionnels, qui changent tous les deux ans. L'intérêt pour la thématique du genre dans l'accord interprofessionnel n'est certes pas une condition suffisante; néanmoins, il est souvent une condition importante pour enregistrer des progrès sectoriels.

Les négociations sont plus ou moins conflictuelles en fonction des secteurs. La meilleure volonté du monde sur le plan du genre du côté de la CSC peut buter sur un partenaire réticent (que ce soit du côté patronal ou parmi les autres syndicats).

Du côté patronal, des résistances sur la thématique du genre peuvent apparaître dans des secteurs où les temps partiels et morcelés (majoritairement occupés par des femmes) permettent spécifiquement de répondre à la flexibilité de l'activité du secteur (par ex. dans le secteur de la grande distribution). Les résistances peuvent aussi être le reflet d'une culture très masculine ou paternaliste de certaines entreprises (dans le secteur des banques, notamment).

Par ailleurs, les autres partenaires syndicaux ont, au sein de certaines commissions, des thématiques de prédilection dans lesquelles le genre n'a pas a priori de place.

En d'autres termes, la création du rapport de force est un jeu d'acteurs qui peut fortement varier en fonction des commissions. En tant que négociateur(-trice) au sein d'une commission paritaire, on sait bien jusqu'à quel point on peut porter certaines revendications, les 'arrangements' qu'on pourra proposer, ainsi que les limites au-delà desquelles il devient difficile de négocier.

A la lecture de certaines conventions collectives, on peut ainsi pointer des mesures (potentiellement) discriminatoires pour les femmes. On comprend parfois, à la suite de l'entretien avec le négociateur(-trice), que certaines de ces mesures ont été 'concedées' par les syndicats en échange d'autres mesures qui, elles, amélioreraient considérablement la situation des femmes dans le secteur. C'est ainsi qu'historiquement, les contrats d'un jour/semaine dans la grande distribution ont été créés pour répondre à la demande des travailleuses (majoritairement) de ne pas travailler le samedi. Ces contrats sont essentiellement occupés par des étudiants.

Par ailleurs, le rapport de force est aussi sous-tendu par le droit de grève. Or, le négociateur(-trice) sait qu'il ne pourra compter sur la mobilisation des travailleurs que dans le cadre de certaines revendications. A titre d'illustration, bien que les préavis de grève soient rares dans le secteur alimentaire (CP 118), les négociateurs savent bien qu'ils pourront mobiliser leurs affiliés autour des problématiques de pouvoir d'achat; mais moins autour de la thématique de la formation ou de la ségrégation horizontale.

Pistes:

- un rôle de 'pionnier' sectoriel est assuré par l'incorporation de thèmes dans l'AIP;
- des attentes ambitieuses sont à exclure, les questions de genre ne sont pas un point de friction dans le secteur selon la plupart des négociateurs et ne le seront pas davantage à l'avenir;
- obtenir au niveau sectoriel en tant que syndicat relève souvent d'un processus progressif de donnant-donnant. On ne peut donc pas toujours avoir le beurre et l'argent du beurre, même dans une perspective de genre.

2.4 L'âge de la CP et le poids des traditions sectorielles

Les secteurs se différencient de par leur tradition syndicale. Certains secteurs ont une longue expérience de négociations.⁸ Ceci peut être une force – les conditions de travail sont généralement bien balisées, les lois générales bien implémentées – mais peut également être une faiblesse dans la mesure où des mécanismes de con-

⁸ Pour la liste des commissions paritaires et leur date d'installation, ainsi que les modifications parues au Moniteur belge, voir Terrizzi R. (1993), *Les ministères de l'emploi et du travail et de la prévoyance sociale. II. Répertoire des commissions paritaires (1919 – 1991)*, Bruxelles, AGR.

certation sont fortement ancrés et difficiles à faire évoluer. Prenons l'exemple du secteur de la construction. Les contrats y sont relativement stables, l'écart salarial y est parmi les plus bas et la classification de fonction y est claire et non-discriminatoire. Par contre, le temps partiel n'y est pas réglementé. S'il est vrai que le temps plein y est majoritaire (95,56% des contrats), on observe que le peu de femmes qui travaillent dans le secteur (un peu moins de 4%) ont, pour environ la moitié d'entre elles, des contrats à temps partiel. La tradition du temps plein au sein du secteur – essentiellement masculin – fait que l'on ne s'intéresse pas, au sein des négociations, à la question du temps partiel.

On peut également évoquer le secteur du nettoyage qui, du point de vue de ses conditions de travail, et particulièrement sur ses barèmes salariaux, peut être cité en exemple au sein de l'emploi ouvrier. Néanmoins, la ségrégation horizontale y est très visible – avec la plupart des femmes employées dans le nettoyage classique, tandis que les hommes occupent majoritairement les emplois du nettoyage industriel – mais n'est pas perçue comme étant problématique du point de vue du genre.⁹

Par ailleurs, les commissions des secteurs plus jeunes s'attèlent prioritairement à la négociation de conditions de travail décentes là où 'rien n'existait' jusqu'il y a peu. La question du genre y est alors souvent présentée comme étant 'non-prioritaire' au vu de la somme des autres problèmes à régler avant tout. Il en va ainsi du secteur socioculturel (dont la commission – 329 – n'existe que depuis 1996). Il y aurait un gros travail à faire notamment en termes d'horaires et de régulation de la flexibilité. On considère dès lors que l'égalité de genre est une problématique 'secondaire' au vu des négociations à minima qu'il faut encore faire.

Piste:

Le genre n'est pas exclusif d'autres thématiques, il est transversal: intégrer une réflexion de genre dès le début à propos des thématiques négociées. La jeunesse du secteur et de la commission est ici une opportunité en matière de genre.

3. Processus interne: le cycle de l'action sectorielle de la CSC

L'intégration de l'aspect du genre dans la planification, la préparation, l'exécution et l'évaluation de la politique a été acceptée par la CSC comme principe de base (La solidarité, c'est capital 2006). Dans ces conceptualisations du processus de *gender mainstreaming* ainsi que d'autres par l'action de la CSC au niveau sectoriel des

⁹ Notons toutefois que, pour certains emplois dans le nettoyage industriel – plus spécifiquement les tâches où le travailleur est en contact avec des produits toxiques – les femmes en âge de procréer ont été écartées, par souci de protection de la femme et dans une politique de réduction de risque.

commissions paritaires, quelques aspects nous ont frappés et nous les parcourons point par point ci-dessous. Le point de départ de cette analyse est la façon dont le processus prévu de *gender mainstreaming* est mis en œuvre par les Centrales interrogées dans leur fonctionnement sectoriel au niveau des commissions paritaires.

3.1 Trop de visions 'étroites' de l'égalité des droits

L'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les situations de travail est souvent interprétée dans le fonctionnement de la CSC au niveau sectoriel à partir d'une vision de l'égalité des chances et de l'égalité des droits et non comme un processus de *gender mainstreaming*. L'égalité de traitement est désignée comme l'absence de discrimination lors de l'accès aux droits et la fourniture de possibilités et perspectives d'apprentissage. Une telle politique d'égalité des chances se fonde sur une inégalité pour laquelle une politique spécifique est développée. Le développement politique intervient à partir de deux directions. D'une part, on introduira de nouvelles mesures pour aborder une discrimination existante. D'autre part, on peut analyser la politique existante afin d'éliminer la discrimination par la politique.

Un exemple de la première possibilité de développer une politique d'égalité des chances est l'introduction d'une garantie d'un salaire de base, comme dans la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique (CP 207). Les indemnités pour les travailleuses enceintes qui, en raison de leur grossesse, sont forcées d'exercer pendant cette période une autre fonction inférieure dans l'entreprise, profite surtout aux employées dans les laboratoires d'entreprises. Un exemple d'élimination d'une politique discriminatoire réside dans la suppression des conditions discriminatoires d'âge et d'ancienneté pour l'accès à la prépension. Nous rencontrons également cette vision pour l'élimination de la discrimination des ouvriers/ouvrières avec un contrat précaire. Dans la Commission Paritaire de la construction (CP 124), par exemple, des assimilations relatives à la formation pratique et théorique sont prévues pour ce groupe.

Globalement, nous constatons dans l'approche de la CSC au sein de la concertation sectorielle que l'accent est placé sur une telle non-discrimination et une politique d'égalité des chances et non sur l'intégration d'une dimension de genre. En d'autres termes, il est ici question de divergence entre la ligne postulée du programme de la CSC et la vision pratique dans le fonctionnement sectoriel des commissions paritaires. Ces dernières visent plutôt à la lutte ad hoc contre la discrimination et les inégalités. À partir des commissions paritaires, nous adoptons une approche beaucoup plus pragmatique de l'inégalité des sexes en tant que négociateurs de la CSC. Une solution est recherchée aux problèmes lorsqu'ils se posent.

Un argument souvent utilisé pour défendre cette approche est l'absence de soutien de la base en faveur d'une approche plus intégrée. Les inégalités qui ne sont pas perçues par les membres comme une discrimination ne sont pas un problème dans cette optique.

Sur la base des balises de l'AIP, la plupart des commissions élaborent leur cahier des revendications à partir des demandes et remarques de la base, selon une procédure classique de consultation des militants, suivi d'un travail de synthèse des éléments mis en exergue. Cette consultation des délégués représente à la fois une opportunité et une faiblesse quand il s'agit d'avancer vers davantage d'égalité entre les hommes et les femmes sur le terrain du travail. D'une part, ce système permet la visibilité et la prise en compte des situations problématiques des travailleurs, notamment les problèmes spécifiques des femmes. D'autre part, les stéréotypes et les visions traditionnelles sur la complémentarité des sexes peuvent parfois jouer à l'encontre d'une amélioration – sur le long terme – de l'égalité entre hommes et femmes. Ainsi le négociateur interrogé de la CSC Construction et Industrie recherche-t-il dans la base masculine la cause du manque d'intérêt dans la CP 124. Les thèmes relatifs aux genres peuvent certes être inscrits à l'agenda des négociations mais ne figurent finalement jamais dans les conventions par la mentalité 'à quoi bon' des employeurs. CSC-Transcom (CP 140) constate également une évolution dans les thèmes des négociations. Les revendications contiennent de plus en plus souvent des thèmes 'sociaux' à la demande de quelques militants mais 'cela reste exceptionnel'.

Le rôle du permanent négociateur est à ce sujet intéressant et demeure fortement varié en fonction des secteurs. Doit-il se suffire à être le porte-parole de ses militants ou a-t-il une responsabilité dans une réflexion plus 'méta' des problématiques émanant du terrain? 'Si le permanent est uniquement porte-parole des revendications qui émanent du terrain, il n'est pas garanti que la problématique des inégalités liées au genre soit prise en compte et thématisée. Dès lors, le permanent doit être formé à identifier cela, parce qu'aujourd'hui c'est encore trop considéré comme acquis.' (Irène Pètre, CP 202-311-312).

Pistes:

- des efforts doivent être consentis pour élargir la vision de la problématique des genres au-delà de la perspective de l'égalité des droits;
- les efforts de formation doivent être poursuivis pour continuer à intégrer la perspective du genre dans le fonctionnement sectoriel.

3.2 Perspective de l'homme

Le *gender mainstreaming* de la politique syndicale signifie en substance que l'on essaie de changer les rapports de force existant entre femmes et hommes, de les

réorganiser et de les organiser de manière à augmenter les chances qu'une telle politique conduise à l'égalité des femmes et des hommes. Cette approche de politique des genres suppose notamment d'impliquer tous les intéressés dans une même mesure dans les choix politiques. En cas d'intégration de la dimension du genre, les hommes sont par exemple trop souvent perdus de vue. Le dossier du travail à temps partiel dans plusieurs secteurs (masculins) industriels semblent jouer un rôle central sur ce plan.

La conceptualisation du *gender mainstreaming* doit donc être un processus interactif entre les femmes et les hommes dans lequel les deux genres se sentent impliqués. L'un des négociateurs interrogés l'a même exprimé comme une inquiétude: 'je commence à me demander si nous ne devons pas envisager d'œuvrer à l'émancipation de l'homme'.

Piste:

Une vision argumentée du travail à temps partiel dans les commissions paritaires dont ressortent des ouvriers industriels 'masculins' doit être mise au point.

3.3 Besoin de différenciation et de travail sur mesure

Outre une approche intégrée et l'implication des femmes et d'hommes, le *gender mainstreaming* suppose de laisser la place à la différenciation dans les deux genres. La situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi s'avère dépendre beaucoup dans cette étude du secteur et de la commission paritaire que nous prenons en considération mais cela va plus loin au sein même des secteurs. En d'autres termes, la position des femmes et des hommes dépend du profil du secteur.

L'approche de la discrimination des genres au niveau sectoriel exige en premier lieu la connaissance des caractéristiques du secteur. Une analyse du profil de genre d'un secteur est une première étape à cet effet. En général, l'historique du degré de féminisation et la répartition du travail à temps partiel entre les genres en disent long de la ségrégation verticale dans le secteur. La libéralisation du marché du gaz et de l'électricité (CP 326), par exemple, a conduit à une augmentation du nombre de femmes dans le secteur et à une forte ségrégation. En général, nous avons dû constater que de tels profils de genre poussés des secteurs ne sont pas présents dans les Centrales – en tout cas, ils ne sont pas utilisés comme instrument de base dans les discussions des négociations sectorielles.

Le *gender mainstreaming* – ou une approche intégrée de la dimension du genre – tient compte également d'autres formes de discrimination qui coexistent et

s'influencent. D'importants aspects sont notamment: l'âge, les handicaps, la race et l'origine ethnique.

Par la grande flexibilité propre au secteur de la coiffure et des soins de beauté (CP 314), les hommes et femmes quittent souvent le secteur encore jeunes. Les horaires de travail difficiles, le travail à temps partiel et le week-end expliquent que les travailleurs parviennent difficilement à concilier leur travail avec leur vie familiale. Cela explique que la dimension du genre ne joue pas réellement un rôle central dans la politique du secteur. La CP 314 se concentre plutôt sur les différences entre les travailleurs jeunes et plus âgés. Cette focalisation constitue toutefois (involontairement?) un point d'ancrage important pour une stratégie de la CSC axée sur les genres dans le secteur.

Piste:

L'élaboration des profils de genre différenciés par secteur.

3.4 Absence de politique proactive

Le *gender mainstreaming* vise également une approche préventive de la dimension du genre qui est exécutée par et au sein des organes impliqués dans la conceptualisation, l'exécution et l'évaluation de la politique. Le *gender mainstreaming* est une stratégie préventive étant donné qu'elle a pour but d'éviter que les partenaires sociaux n'introduisent des politiques qui créent ou accentuent les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les différences entre le *gender mainstreaming* et la politique spécifique d'égalité des chances que nous retrouvons dans le fonctionnement sectoriel de la CSC dans les commissions paritaires sont donc évidentes: d'une part, nous avons une approche préventive, transversale et systématique; d'autre part, une approche ad hoc curative, limitée à un domaine spécifique et basée sur la constatation d'une inégalité entre femmes et hommes. L'introduction de mesures politiques et la conclusion de conventions collectives permettent donc une réponse préventive ou curative aux problématiques des genres.

Par exemple: le *gender mainstreaming* est un concept porteur pour le contenu de la flexibilité. Nous entendons par là que la flexibilisation – notamment par l'introduction de nouveaux régimes de travail – peut être confrontée à ses répercussions sur les femmes et les hommes. Ainsi est-il évident que l'introduction de régimes de travail de nuit ou de travail du week-end, par exemple, complique la conciliation du travail et des tâches ménagères et, par conséquent, concerne surtout les femmes en pratique.

Conformément à l'article 10 de la Loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux

(CP 130) a confirmé l'application de la Loi relative au travail de nuit. La Commission paritaire est intervenue préventivement à cette occasion en recommandant: que l'employeur puisse tenir compte des motifs familiaux éventuels qui pourraient inciter le travailleur à demander de travailler sous un autre régime. Il en va de même lorsque la travailleuse est enceinte (Accord 19/03/1998).

Une question actuelle qui gagne en importance à ce propos est le (nouveau) développement de toutes sortes de deuxièmes piliers de sécurité sociale au niveau sectoriel. Pour la plupart, il s'agit, d'une part, d'assurances de groupe et de fonds de pension et, d'autre part, d'assurances hospitalisation. Dans une perspective de genre, deux aspects exigent en tout cas d'être étudiés et envisagés plus avant sur ce thème.

Le premier est le plus évident et est également abordé par certaines commissions paritaires. De quelle manière les travailleurs – en général des travailleuses – qui travaillent moins ou sont confrontés à une carrière interrompue ont-ils les mêmes droits. Un bon exemple de la tâche préventive des commissions paritaires sur ce plan nous est offert par l'aviation commerciale (CP 315). Etant donné que le calcul de la pension de base est effectué sur la base de la rémunération brute sans tenir compte des primes, les pensions de certaines catégories de personnel y sont très faibles. La pension du personnel volant est par conséquent complétée par un deuxième pilier de pension avec une assurance de groupe. La Commission Paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118) prévoit une cotisation au régime de pension après une période de salaire garanti, après un congé de maternité.

La deuxième question tient à l'absence généralement provisoire d'un élément de solidarité familiale dans ces systèmes sectoriels. Exposé brièvement, il s'agit du raisonnement suivant: les travailleurs plus forts reçoivent ces prestations; les ménages choisissent souvent que l'homme occupe cette position plus forte aujourd'hui tandis que la femme se concentre sur la famille. *L'homme* constitue dès lors un deuxième pilier de sécurité sociale développé et estimé de plus en plus nécessaire avec une assurance hospitalisation et une pension sectorielle complémentaire, la femme pas.

Un exemple intéressant dans ce cadre est une réglementation au sein de la Commission Paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité (CP 326). Le secteur prévoit, outre une assurance hospitalisation, un remboursement des soins de santé pour le travailleur et sa famille. Les travailleurs ne paient pas de ticket modérateur pour leur famille.

Pistes:

- développement d'une vision sur le développement actuel de nouveaux piliers de sécurité sociale au niveau sectoriel à partir d'une perspective de genre;
- établir des relations plus sectorielles entre les solutions d'organisation du travail et la problématique du genre.

3.5 Besoin d'une action transversale intersectorielle

Le besoin d'établir davantage de relations transversales dans la mise en place de l'action sectorielle de la CSC à partir d'une perspective de genre se situe sur deux plans.

D'une part, des décisions ou choix dans un secteur peuvent avoir des conséquences dans un autre secteur. Celles-ci peuvent être étroitement liées aux genres. L'exemple-type est l'externalisation. Le secteur relativement récent des call-centers occupe 40 000 employés selon les estimations, dont 60% de femmes. Presque toujours, il s'agit d'activités qui étaient autrefois effectuées en interne. En général, cela entraînait une réduction des conditions de salaire et de travail. Le chapitre relatif à la ségrégation évoque par ailleurs le facteur de la mobilité intersectorielle comme explication possible des inégalités persistantes dans un secteur. En bref, cette théorie s'explique comme suit: les femmes n'évoluent pas vers des fonctions supérieures dans le secteur mais disparaissent vers des fonctions équivalentes dans d'autres secteurs qui permettent éventuellement de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle à un âge plus avancé.

Le besoin d'une plus grande transversalité se situe également dans les relations transversales qui existent entre les possibilités de choix professionnels et de conditions de travail dans un secteur et les opportunités sociales qu'offrent une politique de sécurité sociale et, dans celle-ci, plus particulièrement, une politique (de revenus) des ménages. A cet égard, nous pouvons faire référence à l'accélération des formes sectorielles de sécurité (d'existence) sociale et au dossier du travail à temps partiel. Dans les deux secteurs, ce qui peut être et est convenu dans les secteurs industriels 'masculins' semble important.

Nous expliquerons notre propos par le thème du travail à temps partiel. Au sein des secteurs plus masculins, les femmes occupent généralement des fonctions spécifiques – tâches administratives dans le secteur du métal, tâches liées à la vente au sein des entreprises de gaz et d'électricité, tâches générales ou de finition dans le secteur de l'imprimerie et des arts graphiques, tâches logistiques dans le secteur des transports, tâches d'emballage dans le secteur alimentaire. Ces fonctions sont généralement moins élevées sur la hiérarchie des classifications des fonctions.

L'emploi est donc fortement ségrégué du point de vue du genre dans les secteurs masculins.

Ces secteurs sont caractérisés par des emplois à temps plein, dans des fonctions ouvrières techniques. Le cœur des négociations sectorielles tourne autour des conditions salariales, des primes (dans les secteurs concernés par le travail rotatif), de la politique de formation.

Le temps partiel ne fait pas partie de la culture des secteurs masculins. Cette thématique est pratiquement inexistante au sein de l'agenda des négociations et peu de conventions collectives prévoient de cadre pour ce type de contrat. Néanmoins, malgré la faible proportion générale de travail à temps partiel, les chiffres sexués montrent que ces secteurs présentent un taux de travail à temps partiel relativement élevé pour les femmes: en moyenne, plus de 30% des femmes travaillant dans les secteurs masculins ont des contrats à temps partiels (ce taux monte jusqu'à 49% pour les quelques femmes du secteur de la construction), contre des taux qui oscillent entre moins de 4 à 11% de temps partiel pour les hommes. On peut donc souligner que les problématiques qui touchent les femmes ne sont que peu reprises au sein des négociations paritaires.

Lorsque la situation spécifique des femmes est soulignée, c'est généralement dans une perspective qui confirment les rôles sexués (par ex.: plus de crédit-temps pour les femmes pour faciliter le soin aux enfants). Certains secteurs, comme la construction, perpétuent ainsi des politiques de type 'familiale', selon une vision traditionnelle du 'male breadwinner'.¹⁰

Certains travaux féministes 'considèrent que la mixité de toutes les filières professionnelles n'est pas toujours synonyme d'égalité, mais correspond davantage à un objectif patronal de recrutement' (Silvera, 2003, p. 8). On voit effectivement certains secteurs initier des actions pour attirer davantage de femmes dans les fonctions masculines, plus spécifiquement dans le cas des 'métiers à pénurie'. Ainsi, le secteur de la construction a réalisé des projets de recrutement de femmes, en mettant notamment en avant les avantages que peuvent apporter les compétences dites 'féminines' (aptitudes organisationnelles, précisions, motricité fine, etc.). Néanmoins, ces initiatives sont découplées de la négociation sectorielle, qui ne 'porte' pas ce type de thématique. Certains mécanismes de travail (culture masculine) ne sont donc pas fondamentalement remis en question.

¹⁰ Le modèle du 'male breadwinner' est fondé sur une distinction entre les sphères d'action publique et privée. Les hommes sont prioritairement assignés à la sphère de la production (économique et politique), tandis que les femmes se cantonnent à la sphère domestique et aux activités de care et de reproduction. L'homme est dans ce cas 'pourvoyeur' de ressources économiques, les femmes dépendant, économiquement, des ressources de leur conjoint.

Si les situations de pénurie sur le marché du travail peuvent effectivement être considérées comme des opportunités vers un décloisonnement des fonctions traditionnellement sexuées, il importe en vérité de coupler ces démarches à une réflexion plus large. Mener une réflexion sur les conditions de travail dans la perspective d'attirer davantage de femmes peut se révéler tout aussi bénéfique pour les hommes. Enfin, on constate souvent que les emplois occupés par des femmes à la suite d'une politique de recrutement spécifique sont aussi les premiers menacés lorsque la conjoncture est moins favorable.

Pistes:

- le problème de la ségrégation ne doit pas seulement être abordé à partir de son propre secteur mais à partir d'une perspective de mobilité du travail, en interaction avec des situations et problèmes d'autres secteurs;
- confronter les accords sectoriels et conditions de travail aux éventuels effets de genres en tenant compte du cadre global de la sécurité sociale et de la politique familiale.

3.6 Thèmes 'perdus'

Enfin, la conceptualisation du *gender mainstreaming* au niveau sectoriel comporte des thèmes qui sont bien évoqués mais dont on ne se sent pas investi dans le débat. Les négociateurs paritaires établissent certes le lien entre ces thèmes et la dimension du genre, mais ne se sentent pas en mesure d'adopter une position adéquate, soit en raison des connaissances lacunaires, soit à cause de l'absence de vision politique stratégique développée au niveau sectoriel.

Un langage clair à propos de la discrimination des genres dans la réglementation sectorielle peut imposer plus facilement le processus de *gender mainstreaming* et peut servir d'exemple à l'emploi des langues dans les conventions individuelles, les règlements de travail et les plans d'action. Les stéréotypes sexuels dans la concertation sociale sont des généralisations sur des femmes et des hommes qui constituent une partie de notre culture. Souvent, nous n'en sommes pas conscients parce que nous y sommes habitués.

Nous retrouvons parfois ces stéréotypes dans l'emploi des langues dans les conventions collectives. Ils ont des conséquences préjudiciables sur les processus de l'organisation du travail, de la rémunération, de la classification des fonctions et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les négociateurs sectoriels comprennent qu'il est important de donner une description neutre de la fonction mais ne savent pas toujours comment ils doivent l'aborder: 'les femmes veulent-elles être citées séparément? La CSC ne m'a encore jamais donné de réponse à cette question' (CP 111).

Un autre thème politique qui a été perdu dans le processus de *gender mainstreaming* est la garde des enfants. Au niveau national, la CSC met clairement le doigt là où ça fait mal: malgré les dispositions et impulsions financières actuelles, il reste toujours quelques problématiques sur le plan de la garde des enfants (www.csc-en-ligne.be). L'organisation de la garde des enfants au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel offre-t-elle une solution au problème? Cette question reste toujours sans réponse.

La position officielle de la CSC n'apporte apparemment aucun répit aux négociateurs. Pour la CSC, un travail vivable et, partant, une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée sont plus que jamais des priorités. Par ailleurs, la CSC avance plusieurs propositions très concrètes: (...) des accords de collaboration entre entreprises ou zonings industriels et la concertation locale sur la garde des enfants en cas de besoins spécifiques. La CSC n'est toutefois pas partisane des crèches d'entreprise (www.csc-en-ligne.be).

Les discussions au sein des commissions paritaires sur la garde des enfants sont ambiguës: d'une part, organiser la garde des enfants dans les entreprises peut aider à faire participer les femmes au processus de travail mais, d'autre part, peut aussi nourrir l'idée que seules les femmes sont responsables de la garde des enfants. Les organisations syndicales aspirent, d'un point de vue idéologique, à des solutions dans la sphère privée mais certains membres pensent à la garde d'enfants de manière beaucoup plus pragmatique et voient d'un bon œil les crèches d'entreprise.

Ces thèmes – un langage neutre sur le plan des genres et la garde des enfants – restent très obscurs. Les négociateurs paritaires trouvent donc difficile de relever les défis et difficultés inhérents à ces questions avec, pour résultat, que certains thèmes restent inexplorés.

Piste:

clarifier les points de vue au niveau sectoriel en rapport avec la garde des enfants et un langage neutre sur le plan des genres.

3.7 Approche planifiée

Que le message des paragraphes précédents de ce chapitre soit clair: Certes, les choses 'bougent' au niveau sectoriel dans une perspective des genres, parfois volontairement et délibérément, parfois pas, mais toujours dans les meilleures intentions. L'intégration de la perspective du genre dans l'action de la CSC au niveau sectoriel des commissions paritaires manque toutefois d'une approche stratégique planifiée pour le moment.

Aucun des négociateurs interrogés n'a pu nous soumettre un projet développé de l'objectif poursuivi, pourquoi et pour quand dans une perspective de genre dans le fonctionnement syndical d'un secteur.

Naturellement, plusieurs circonstances peuvent être invoquées pour lesquelles une telle approche planifiée – l'essence même du *gender mainstreaming* – n'est pas réalisée:

- la commission paritaire n'est pas dans tous les secteurs l'arène des négociations qui peut faire bouger les choses;
- une vision 'étroite' de l'égalité des droits prédomine, les relations transversales nécessaires n'étant pas toujours établies dans les explications et solutions;
- la base militante des négociateurs n'apporte pas un soutien suffisant sur le thème des genres et ces derniers se sentent par conséquent tirillés entre les déclarations d'engagement et l'indifférence;
- la ligne tracée du programme au niveau interprofessionnel n'est pas toujours claire.

Cela n'empêche pas que l'intégration de la perspective du genre dans l'action sectorielle de la CSC manque d'une approche planifiée. Dans l'optique du cycle décisionnel d'une action sectorielle, il faudrait donc:

- une analyse claire et argumentée de la problématique du genre dans le secteur;
- un plan d'action coordonné au-delà des secteurs avec une série délimitée d'objectifs concrets par secteur, qui est développé à partir de la base syndicale;
- des instruments de suivi et de contrôle de l'impact réel de la politique appliquée dans les secteurs.

Pour développer cette approche planifiée, il nous semble nécessaire de créer un plus grand engagement à partir de 'l'action de genre' interprofessionnelle actuelle pour l'action sectorielle et son cycle de négociation. Il s'agit donc:

- de l'élaboration en interaction d'un profil de genre par secteur;
- d'une implication/présence active plus marquée dans les forums et événements des centrales professionnelles au sein desquelles la politique sectorielle est cristallisée. Formellement, cela pourrait éventuellement être organisé sous la forme d'une sorte de droit d'évocation: un droit de parole organisé au sein des groupes sectoriels des centrales;
- de l'utilisation des organes existants tels que la cellule de coordination et le Comité national mixte pour déterminer des points d'action sectoriels transversaux se renforçant mutuellement.

En outre, les efforts de formation nécessaires restent indispensables, comme indiqué précédemment.

Pistes:

- l'élaboration en interaction d'un profil de genre par secteur;
- un plan d'action coordonné au-delà des secteurs avec une série délimitée d'objectifs concrets par secteur, qui est développé à partir de la base syndicale;
- une implication/présence active plus marquée dans les forums et événements des centrales professionnelles au sein desquelles la politique sectorielle est cristallisée. Formellement, cela pourrait éventuellement être organisé sous la forme d'une sorte de droit d'évocation: un droit de parole organisé au sein des groupes sectoriels des centrales;
- l'utilisation des organes existants tels que la cellule de coordination et le Comité national mixte pour déterminer des points d'action sectoriels transversaux se renforçant mutuellement;
- plus d'instruments de suivi et de contrôle de l'impact réel de la politique appliquée dans les secteurs.

4. Conclusion

On peut dire que 'les choses bougent' pour les femmes au sein de la CSC. On peut lister relativement beaucoup de 'bonnes pratiques', visant à améliorer les conditions de travail et le maintien à l'emploi des femmes. Une partie de ces actions ou de ces mesures sont prises en-dehors de la commission paritaire, ou des conventions collectives de travail. Des actions de sensibilisation, de visibilisation de la situation des femmes, ont vu le jour ces dernières années. D'autres avancements sont visibles au sein des CCT: formation en art infirmier, travail sur la stabilisation des horaires au sein de différents secteurs, amélioration des conditions de travail pour les temps partiel, etc.

Au terme de nos entretiens avec des représentants syndicaux dans les commissions paritaires, nous pouvons affirmer que les centrales syndicales et secteurs, chacun à leur manière, ont formulé et poursuivi des objectifs qui favorisent directement ou indirectement l'égalité des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Toutefois, la discrimination des genres n'a pas toujours été abordée à cette occasion. Dans quelques commissions paritaires, l'égalité des droits et l'égalité des chances pour les femmes et les hommes ne sont même pas un thème du débat, ni à l'échelle interne, ni dans les négociations.

Dans certains cas, les difficultés ou problématiques dans le fonctionnement des commissions paritaires doivent être avancées comme explication. Soulignons qu'il faut nuancer certainement dans plusieurs secteurs le rôle et la responsabilité des commissions paritaires dans la mise en place et le soutien d'une politique de *gen-*

der mainstreaming. Le niveau de l'entreprise paraît parfois plus approprié - plus souple - pour faire avancer les choses. La sensibilisation vers une représentativité de la diversité des travailleurs au sein des CP a déjà fait un bout de chemin dans certains secteurs. On sent néanmoins que le message est encore très inégalement reçu en fonction des secteurs, surtout à côté des employeurs.

Il règne souvent dans les secteurs une image simple et limitée des possibilités de promouvoir l'égalité des sexes. Des thèmes qui profitent à la situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi sont généralement abordés sous la forme d'initiatives ad hoc qui répondent à une demande directe de l'arrière-ban ou à un besoin dans le secteur perçu par le négociateur. Souvent, il s'agit toutefois d'initiatives et d'actions qui ne s'inscrivent pas suffisamment dans le cadre d'un projet plus vaste dans lequel l'égalité est considérée comme la conjonction d'actions à propos de thèmes à l'intérieur et à l'extérieur de notre propre secteur. Une perspective de genre 'masculine' est faiblement développée. Pour parvenir à une intégration plus profonde de la perspective du genre, une approche planifiée associée à la cyclicité de l'action sectorielle et à un engagement plus important de l'action interprofessionnelle du 'genre' dans ces secteurs est nécessaire.

La sensibilisation vers une représentativité de la diversité des travailleurs au sein des CP a déjà fait un bout de chemin dans certains secteurs. On sent néanmoins que le message est encore très inégalement reçu en fonction des secteurs.

Une attention spécifique pourrait être portée aux secteurs masculins et féminins, pour des raisons différentes. Mettre les secteurs féminins en rapport avec l'ensemble de la situation du travail - comme c'est déjà fait notamment dans le secteur de la santé - est une piste intéressante.

Tandis qu'au sein des secteurs masculins, il serait intéressant de poursuivre la réflexion de l'ouverture des métiers typiquement masculins aux femmes, et pas seulement dans le cadre des métiers à pénurie. La mixité peut être bénéfique également aux hommes, dans la mesure où la démarche permet une réflexion à propos de l'amélioration des conditions de travail des hommes également. Il s'agit dès lors de montrer qu'une approche de genre ne se fait pas au détriment des hommes, mais dans une perspective d'amélioration des conditions de travail, pour tout le monde.

Il apparaît que la question de l'égalité entre hommes et femmes est, dans de nombreux secteurs, abordée sous l'angle de l'amélioration des conditions de travail pour les femmes, et tend à s'appuyer sur une vision relativement traditionnelle de la répartition des tâches sociales entre hommes et femmes. Sans conteste, ces rôles persistent encore à l'heure actuelle et il faut continuer à promouvoir de meilleures conditions de travail pour les femmes en tenant compte de leurs situations de vie, afin de maintenir et d'ouvrir l'emploi pour les femmes. Il n'empêche que cette

démarche doit s'accompagner d'une réflexion plus approfondie sur les normes sous-jacentes (masculines) aux fonctionnements du monde du travail et du marché de l'emploi. C'est ce que l'on appelle le *gender mainstreaming*.

Par ailleurs, l'analyse intra-sectorielle des inégalités entre hommes et femmes doit être couplée à une analyse inter-sectorielle. D'une part, 'les reconfigurations de l'entreprise se traduisent par des transferts d'emploi à travers le système des CP. Les mouvements de fusion et d'acquisition, ou ceux de cession d'activités jugées non stratégiques, placent les travailleurs dans d'autres CP, sans que nécessairement la nature du travail ait changé' (Verly & Martinez, 2010, p. 260). D'autre part, les conditions de travail des secteurs féminins doivent être mis en perspective avec l'ensemble des situations sectorielles. C'est ainsi que, malgré la nécessité d'examiner et de tenir compte des spécificités des secteurs – et de penser des outils opérationnalisables en leur sein – le décloisonnement des mesures peut être bénéfique.

Concrètement, la diversité sectorielle demande des réponses diversifiées et étalées sur le court, le moyen et le long terme, et ce tant au niveau des secteurs qu'à celui des entreprises. Il apparaît que surtout le long terme est difficile à planifier et que les avancées partielles ne doivent pas être considérées comme des aboutissements. Il s'agit, comme le dit Silvera (2003), d'articuler les approches spécifiques à une approche intégrée.

CHAPITRE 6

CONCLUSION RÉCAPITULATIVE

1. Projet de l'étude

- La discrimination des femmes sur le marché de l'emploi est toujours une réalité. En résumé, cette inégalité des genres connaît trois grandes dimensions: la ségrégation au travail, l'écart salarial et la différence dans la sécurité de l'emploi.
- La CSC se fixe pour objectif d'être un mouvement syndical représentatif et équitable sur le plan des genres. A cet effet, l'égalité des sexes figure systématiquement dans les actions syndicales et la concertation sociale. Tous les organes politiques et centrales professionnelles ont par ailleurs formulé des objectifs et élaboré des actions en fonction du contexte de leur organisation. Depuis quelques années et à l'instar d'une tendance politique internationale, la CSC travaille donc à une *intégration plus étroite de la perspective du genre dans l'action syndicale*.
- Dans cette optique, la CSC en appelle à donner à cette dimension la place nécessaire dans ce que l'on peut définir comme l'une des tâches principales de l'action syndicale: la régulation sectorielle du travail à l'aide de négociations de CCT et d'autres formes sectorielles de l'action collective paritaire. La Confédération donne à cet effet les stimulants de fond nécessaires et institue des organes de coordination (comité national mixte, cellule de coordination nationale).
- Dans le cadre de ce suivi et de cette coordination, le HIVA et la FTU ont été invités à procéder à une évaluation d'impact ou *gender test* de la concertation de CCT sectorielle et de l'action de la CSC dans cette concertation. Un double objectif a été poursuivi dans le cadre de cette étude:
 - *inventorier*: recenser systématiquement des exemples d'actions régulatrices sectorielles qui renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes;
 - *sensibiliser*: par le biais d'une sélection ciblée d'exemples à propos de quelques thèmes, parvenir à une action sensibilisante dans la formation ultérieure et l'échange d'informations avec les négociateurs sur ce thème.
- *Sur le plan méthodologique*, nous avons décidé, après une première analyse d'une quarantaine de commissions paritaires, de nous concentrer sur le travail

de vingt commissions 'représentatives'. A partir d'une grille d'analyse, les éléments dits positifs ou négatifs ont été recherchés dans le contenu des CCT. Sur le plan du processus, nous avons également examiné comment l'intégration de la perspective du genre était déployée dans l'action sectorielle de la CSC. L'analyse de textes et des entretiens approfondis avec les négociateurs sectoriels des Centrales professionnelles de la CSC constituent le point de départ de cette analyse. Elle a été présentée en deux parties dans le rapport d'étude: sous la forme de fiches sectorielles (voir annexe 1) et à l'aide d'une discussion thématique en quatre chapitres.

Tableau 6.1 Liste des commissions paritaires définitivement retenues

Commission paritaire	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Centrale
111 Constructions métallique, mécanique et électrique	134 954	17 000	151 954	11,19	ACV-CSC METEA
118 Industrie alimentaire	44 097	15 348	59 445	25,82	ACVVD - CSCAS
121 Entreprises de nettoyage et de désinfection	14 736	23 173	37 909	61,13	ACVVD - CSCAS
124 Construction	163 117	1 266	164 383	0,77	ACV BIE - CSC BIE
130 Imprimerie, arts graphiques et journaux	9 309	2 721	12 030	22,62	ACV BIE - CSC BIE
140 Transport	74 515	5 788	80 303	7,21	ACV Transcom - CSC Transcom
202 Commerce de détail alimentaire	15 880	33 235	49 115	67,67	CNE
207 Industrie chimique	44 864	29 723	74 587	39,85	LBC NVK
218 CPNAE	239 449	171 599	411 048	41,75	LBC NVK
310 Banques	34 240	30 627	64 867	47,22	CNE
311 Grandes entreprises de vente au détail	11 745	29 808	41 553	71,73	CNE
312 Grands magasins	4 078	9 792	13 870	70,60	CNE
313 Pharmacies et offices de tarification	1 496	10 541	12 037	87,57	LBC NVK
314 Coiffure et soins de beauté	2 147	13 407	15 554	86,20	ACV BIE - CSC BIE
315 Aviation commerciale	5 747	2 747	8 494	32,34	ACVOD - CSCSP
322 Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	67 272	90 424	157 696	57,34	ACVVD - CSCAS
326 Industrie du gaz et de l'électricité	12 451	4 233	16 684	25,37	ACV BIE - CSC BIE
329 Secteur socioculturel	16 125	23 439	39 564	59,24	CNE
330 Établissements et services de santé	34 343	174 392	208 735	83,55	CNE

2. Discussion thématique à des fins de sensibilisation

La discussion thématique aborde l'objectif de sensibilisation de l'étude. Sur le fond, les conclusions sont regroupées en trois thèmes: l'écart salarial, la ségrégation sur le marché de l'emploi et la flexibilisation du travail en rapport avec la conciliation

vie professionnelle/vie privée (familiale). Ces trois thèmes font référence aux principales problématiques de l'inégalité des genres dans le monde belge du travail. Ce sont aussi les thèmes centraux que nous retrouvons dans les activités de l'action interprofessionnelle de la CSC à propos des genres (voir l'action 'Journée pour le salaire égal', la campagne en faveur des entreprises respectueuses de la famille et la journée d'étude sur les genres de la CSC de décembre 2009). Un dernier chapitre porte sur la question de la façon dont l'intégration de la perspective du genre intervient sous la forme d'un processus dans l'action sectorielle de la CSC.

2.1 Approche de l'écart salarial

- L'écart salarial entre femmes et hommes est une constante dans le monde belge du travail.
- L'analyse réalisée ici de la régulation sectorielle et des situations indique clairement qu'il existe un *lien de corrélation* entre cet écart salarial et certains types de *relations de travail sectorielles*:
 - des formes de *ségrégation* professionnelle ou sous-sectorielle jouent en l'occurrence un rôle prépondérant;
 - par ailleurs, nous avons remarqué que lorsqu'une rémunération variable/ou en fonction des prestations constitue un élément important de l'enveloppe salariale individuelle dans un secteur, cela peut conduire à certaines discriminations, principalement de travailleurs de sexe féminin qui font d'autres choix professionnels (travail à temps partiel travailler le moins possible à des moments atypiques);
 - enfin, l'existence et l'évolution récente vers une *rémunération en fonction de l'ancienneté* constituent un risque d'inégalité des salaires (de par les interruptions de carrière).
- En ce qui concerne l'*approche* au niveau sectoriel, il est rassurant, d'un côté, de constater que *l'élaboration de classifications analytiques de fonctions démarre vraiment* dans la plupart des secteurs. Les exceptions (par exemple, chimie) en sont d'autant plus interpellantes.
- D'un autre côté, une évaluation négative importante vient contrebalancer cette constatation positive. Ce renouvellement de la classification est généralement ce que l'on a fait ou que l'on peut faire de mieux aux yeux de la plupart des personnes interrogées. Une 'vision traditionnelle d'égalité des genres' part du principe que la question est réglée par la mise en place d'une classification développée selon l'adage 'à travail égal, salaire égal'. Les causes sectorielles énumérées nous apprennent toutefois qu'il en faut davantage pour combler l'écart entre les salaires. Sur le plan d'une *telle lutte intégrée*, aucun secteur n'a pu faire part d'un début d'analyse, moins encore d'une stratégie ou d'un plan abouti. Parfois, des prétextes sont invoqués: de toute façon, les négociations secto-

rielles sont accessoires; le gros des salaires est plutôt négocié au niveau de l'entreprise.

- Dans l'analyse effectuée, nous avons néanmoins trouvé *quelques sources d'inspiration* pour une telle stratégie intégrée:
 1. une classification simple fondée sur les connaissances (liées à l'expérience) de nombreux exemples de fonctions semble probablement une option importante sur ce plan – surtout du point de vue de la ségrégation verticale. La structure professionnelle et l'organisation du travail doivent permettre une telle simplicité;
 2. dans ce cadre, la situation de quelques secteurs (par ex., la coiffure) nous apprend qu'un plaidoyer pour la décentralisation des compétences et une *organisation de travail horizontale* peut également être utile dans le cadre d'une action contre la ségrégation verticale;
 3. les interruptions des carrières ne peuvent conduire à une *perte de l'ancienneté*;
 4. en ce qui concerne *l'impact de la rémunération variable ou en fonction des prestations* sur l'inégalité des salaires, nous sommes toujours dans le flou sur le plan de *l'approche préconisée*. Outre un plaidoyer probablement peu réaliste pour une limitation des parties variables de salaires, il faut peut-être envisager une orientation vers des primes 'sociales'. Renoncer à travailler dans des situations atypiques qui sont fortement rémunérées par des primes s'explique généralement par les charges familiales et l'éducation des enfants. Dans ces situations qui induisent une perte de salaire importante, des primes de solidarité spéciales pourraient être envisagées (par le biais d'un Fonds sectoriel de sécurité d'existence?). Il est important de tenir compte dans *la discussion générale sur les allocations familiales et autres* que, dans certains secteurs et professions, avoir des enfants n'entraîne pas seulement un surcoût financier dans le ménage mais aussi une perte de salaire qui est parfois élevée parce que la femme (en général) aménage d'autres horaires dans son travail. Ces limitations peuvent conduire à des pertes importantes de l'enveloppe salariale par la suppression de certaines primes.

2.2 Ségrégation (horizontale) du marché de l'emploi

- Aujourd'hui, la ségrégation sur le marché de l'emploi est peut-être la *facette la plus importante de l'inégalité* entre les femmes et les hommes.
- Bien que les personnes interrogées aient pu citer divers exemples de cette ségrégation pour leurs secteurs, la *politique sectorielle de la CSC* en la matière reste, à quelques exceptions près, peu développée et se limite à une acceptation plutôt passive.
- Cette attitude est en partie justifiée parce que l'approche de la ségrégation devra en premier lieu être développée dans l'enseignement. Cela semble donc un point de friction très important pour le *travail interprofessionnel de la CSC*.

- *Du reste*, un plaidoyer peut certainement être tenu *pour des efforts plus sectoriels* sur ce plan. En l'occurrence, la CCT sectorielle n'est probablement pas un instrument utile à moins de prévoir, par exemple, des primes de reconversion ou des primes de formation. Cela n'empêche pas que le dialogue sectoriel et ses autres instruments (fonds de formation, sensibilisation des acteurs sur le terrain) puissent jouer un rôle en la matière. Pour le déploiement de ce rôle sectoriel, les points suivants semblent importants en vue de l'action à court terme de la CSC:
 - la réflexion commune et l'élaboration d'un modèle de *meilleures pratiques* pour le recrutement des femmes dans des professions masculines (techniques) et inversement (cf. par analogie au travail en matière de gestion des compétences) de telle sorte que les négociateurs sectoriels disposent d'un projet concret s'ils tiennent un plaidoyer en faveur de cette approche au sein du dialogue sectoriel;
 - il ne faut pas perdre de vue la *perspective de la mobilité intersectorielle*: briser la ségrégation dans un secteur implique peut-être la bonne organisation de la mobilité verticale vers un autre secteur;
 - essayer *d'agir proactivement* en cas d'évolutions sectorielles; la ségrégation apparue récemment dans le secteur de l'électricité constitue un bon exemple à cet égard.

2.3 Flexibilité et conciliation vie professionnelle/familiale

- Une organisation socialement responsable du temps de travail est un défi important pour une politique syndicale de genre au niveau sectoriel. Cependant, il s'agit de thèmes à propos desquels règnent *beaucoup de discussions et d'ambiguïtés*.
- La flexibilisation accrue (les possibilités en ce sens) du temps de travail a encore rendu ce défi plus complexe.
- Les étapes principales ont été franchies pour une *conciliation vie professionnelle/vie familiale*. Cela s'applique aussi au niveau sectoriel bien que, sur ce plan, certains secteurs soient clairement à la traîne. Il s'agit en général de secteurs (*industriels*) dans lesquels les femmes sont moins présentes. Reste par ailleurs à se demander quel rôle doit jouer l'exigence plutôt radicale d'une redistribution collective du travail et d'une réduction du temps de travail.
- Un *dossier difficile* dans une perspective d'égalité des genres est également le *travail à temps partiel*. Les formes 'involontaires' permanentes méritent en tout cas l'attention syndicale, tout comme les possibilités limitées pour les cadres ou pour certaines professions ouvrières industrielles 'masculines'.
- Un point à débattre réside par ailleurs dans la façon dont la *garde des enfants* doit être organisée: au niveau de l'entreprise (et donc sectoriel) ou pas? Des points d'action sectoriels doivent-ils être formulés à ce sujet ou justement pas?

- Du reste, il est également important de ne pas seulement définir cette conciliation vie professionnelle/vie familiale dans l'optique de familles plutôt jeunes avec enfants, mais cette question s'adresse tout autant aux travailleurs plus âgés pour lesquels la garde des enfants a été remplacée par les soins aux parents âgés.
- Enfin, les secteurs peuvent également jouer un rôle dans ce que l'on appelle le débat relatif aux *périodes assimilées* d'inactivité lors du calcul des pensions ou autres avantages. Ces périodes sont souvent la conséquence de la prise en charge des soins dans les familles.

2.4 Intégration de la dimension du genre dans le processus

- Sur le plan fédéral, la CSC a opté pour une procédure de *mainstreaming* dans la poursuite de ses objectifs de genre. Le *mainstreaming* des processus implique que tous les organes et niveaux politiques tiennent compte systématiquement des différences de situation, de position et de besoins des femmes et des hommes. Le *gender mainstreaming* est donc la (ré)organisation, le développement et l'évaluation des processus politiques de telle sorte qu'une perspective d'égalité des genres soit intégrée dans toutes les lignes politiques et à tous les stades de négociation.
- Nous pouvons affirmer que les centrales syndicales et les secteurs, chacun à leur manière, ont formulé et poursuivi des objectifs qui profitent directement ou indirectement à l'égalité des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Des *bonnes pratiques* existent. Toutefois, la discrimination des genres n'a pas toujours été abordée à cette occasion. Dans quelques commissions paritaires, l'égalité des droits et l'égalité des chances pour les femmes et les hommes ne constituent pas une thématique au sein des débats, ni à l'échelle interne, ni dans les négociations.

2.4.1 Processus externe: fonctionnement des commissions paritaires

- Tout d'abord, nous pouvons affirmer, en ce qui concerne *l'intérêt formel du processus* pour la problématique de genre, que la plupart des commissions paritaires, dans le suivi des initiatives interprofessionnelles sur ce plan (voir récemment la CCT n° 95 et le remaniement de la CCT n° 25) ont inséré des *clauses de non-discrimination* dans leur régulation sectorielle. Un bon exemple est la clause de CCT dans le secteur bancaire.
- Apparemment, des *clauses formelles de lutte contre le harcèlement sexuel* ne sont pas *nécessaires* au niveau sectoriel.
- Des doutes subsistent quant à *l'utilité d'un groupe de travail paritaire* pour aborder la problématique des genres dans un secteur.

- Dans certains cas, des difficultés ou problématiques dans le fonctionnement des commissions paritaires doivent être invoquées comme *explication* de l'absence de perspective de genre.
- Les attentes élevées sont de toute façon exclues; les questions de 'genre' *ne sont pas un point d'attention* dans le secteur selon la plupart des négociateurs et ne le deviendront pas davantage à l'avenir.
- La sensibilisation vers une représentativité de la diversité des travailleurs au sein des CP a déjà fait un bout de chemin dans certains secteurs. On sent néanmoins que le message est encore très inégalement reçu en fonction des secteurs, surtout du côté des employeurs.
- Obtenir quelque chose au niveau sectoriel en tant que syndicat relève souvent d'un processus progressif de 'donnant-donnant'. On ne peut donc pas toujours avoir le 'beurre et l'argent du beurre', même dans une perspective de genre.
- Soulignons qu'il faut nuancer certainement dans plusieurs secteurs le rôle et la responsabilité des commissions paritaires dans la mise en place et le soutien d'une politique de *gender mainstreaming*. Le niveau de l'entreprise paraît parfois plus approprié – plus souple – pour faire avancer les choses.
- Un tel *renvoi à des niveaux inférieurs* devrait en tout cas être accompagné d'un accord sectoriel pour le *contrôle et le suivi* en commission paritaire, effectivement réalisé et confié à une instance.
- Compte tenu de ces 'faiblesses' possibles d'une approche sectorielle, il est surtout important de toujours prévoir des alternatives – cf. sous la forme de clauses-cadres pour une intervention au niveau de l'entreprise dans des accords sectoriels ou interprofessionnels, un régime (minimum) légal ou interprofessionnel auquel on peut avoir recours en cas de désaccord au niveau sectoriel.
- Un *rôle de pionnier* sectoriel est certainement assuré dans ce cadre en intégrant des thèmes dans l'AIP.
- Dans les secteurs des PME, surtout, le *niveau sectoriel* reste toutefois important pour faire changer les choses. Reste à s'interroger sur le contrôle de la mise en pratique effective dans ces petites entreprises et sur l'organisation de ce contrôle des PME (par ex. en cas d'introduction d'une nouvelle classification de fonction).

2.4.2 Processus interne: le cycle organisationnel de l'action sectorielle de la CSC

- Certes, les choses 'bougent' au niveau sectoriel dans une perspective des genre: parfois volontairement et délibérément, parfois pas, mais toujours dans les *meilleures intentions*. L'intégration de la perspective de genre dans l'action de la CSC au niveau sectoriel des commissions paritaires est toutefois confrontée aussi au niveau organisationnel interne avec certains points qui *nécessitent des améliorations*.

- Naturellement, certaines *circonstances* pour lesquelles une telle approche planifiée – l'essence même du *gender mainstreaming* – n'est pas réalisée peuvent être invoquées:
 - *la commission paritaire n'est pas dans tous les secteurs l'arène des négociations qui peut faire bouger les choses (voir déjà le point 4.1);*
 - *une vision étroite de l'égalité des droits prédomine, les relations transversales nécessaires n'étant pas toujours établies dans les explications et solutions;*
 - *la base syndicale des négociateurs n'apporte pas un soutien suffisant sur le thème des genres et ces derniers se sentent par conséquent tiraillés entre les déclarations d'engagement et l'indifférence;*
 - *la ligne tracée du programme au niveau interprofessionnel n'est pas toujours claire (par ex. en ce qui concerne la garde des enfants).*
- Des efforts doivent par conséquent être consentis pour étendre la vision de la problématique de genre au-delà de *la perspective de l'égalité des droits.*
- *Des efforts de formation doivent également être consentis en permanence pour continuer à intégrer la perspective de genre dans l'action sectorielle.*
- La nécessité *d'établir davantage de relations transversales* dans la définition d'une action sectorielle de la CSC à partir d'une perspective de genre se situe sur deux plans:
 - *ne pas seulement aborder le problème de la ségrégation à partir de son propre secteur mais à partir d'une perspective de mobilité du travail, en interaction avec des situations et problèmes d'autres secteurs;*
 - *confronter les accords sectoriels et conditions de travail aux effets des genres possibles en tenant compte du cadre global de la sécurité sociale et de la politique familiale.*
- Par ailleurs, les hommes sont trop souvent perdus de vue dans l'intégration de la dimension du genre. Le dossier du *travail à temps partiel* dans plusieurs secteurs industriels (masculins) semble jouer un rôle central sur ce plan. Il s'agit de construire une vision argumentée du travail à temps partiel dans les commissions paritaires dont ressortent des ouvriers industriels 'masculins'.
- Le *gender mainstreaming* vise également une *approche* préventive étant donné qu'il a pour but d'éviter que les partenaires sociaux n'introduisent des lignes politiques qui créent ou accentuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, il faut plus que certainement:
 - *développer une vision du déploiement actuel de nouveaux piliers de la sécurité sociale au niveau sectoriel à partir d'une perspective de genre;*
 - *établir davantage de relations sectorielles entre les solutions d'organisation du travail et la problématique de genre.*
- De manière générale, nous pouvons donc conclure que *l'intégration de la perspective de genre dans l'action sectorielle de la CSC a besoin d'une approche planifiée.* Aucun des négociateurs interrogés n'a pu nous soumettre un plan stratégique abouti à ce propos. A partir du cycle décisionnel d'une action sectorielle, il faudrait donc:

-
- une analyse claire et argumentée de la problématique de genre dans le secteur;
 - un plan d'action, coordonné au-delà des secteurs, avec un ensemble déterminé d'objectifs concrets par secteur, qui est issu de l'arrière-ban;
 - des instruments de suivi et de contrôle de l'impact réel de la politique appliquée dans les secteurs.
- Pour déployer cette approche planifiée, il nous semble nécessaire de parvenir à un plus grand engagement de *l'action de genre* interprofessionnelle actuelle dans l'action sectorielle et son cycle de négociations. Il s'agit donc:
- de l'élaboration en interaction d'un *profil de genre différencié par secteur*;
 - d'une *plus grande implication/présence active lors des assemblées et événements des centrales professionnelles dans lesquelles la politique sectorielle est cristallisée*. Formellement, cela pourrait éventuellement être organisé sous la forme d'un droit d'évocation: un droit de parole organisé dans des groupes sectoriels de Centrales;
 - de l'utilisation des organes existants comme la cellule de coordination et le comité mixte national *afin de définir des points d'action sectoriels transversaux qui se renforcent mutuellement*.

BIBLIOGRAPHIE

- ACV (2006), 'Voluit voor solidariteit!' Verslagboek ACV-congres 19-21 oktober 2006, *Vakbeweging*, (365), pp. 1-100.
- ACV (2007), *CAO-ronde 2007-2008. Fiches voor de onderhandelaars*, ACV, Brussel.
- ACV (2008), *De loonkloof verklaard. Loonongelijkheid m/v in de praktijk*, ACV, Brussel, 76 p.
- ACV (2009), *CAO-ronde 2009-2010. Fiches voor de onderhandelaars*. ACV, Brussel.
- ACV (2010), *Pak de loonkloof in je onderneming aan*, ACV, Brussel, 12 p.
- ACV Energie Chemie (2009), *Overzicht van de rechten en voordelen in de sector kappers, schoonheidszorgen en fitnesscentra*, ACV Energie Chemie, Brussel, 47 p.
- ACV-CSC (2010), *Sociaal overleg*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op http://www.acv-online.be/Sociaal_overleg/sociaaloverleg.asp.
- ACV-CSC, HIVA, ESF - Equal & WageIndicator.org (2010), *Vrouwenloonwijzer.be*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.vrouwenloonwijzer.be>.
- Behning U., Serrano A. & Foden D. (2001), 'Introduction' in *Gendermainstreaming in the European Employment Strategy*, ETUI, Brussel.
- Berghs K. & Ravesloot S. (eds.) (2006), *Gendermainstreaming en de syndicaten in België*, Intersentia, Antwerpen/Oxford.
- Bouwunie (2010), *Bouw ook voor vrouwen een aantrekkelijke sector!* Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.bouwunie.be>.
- Capron M. (2010), 'L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle', in E. Arcq et al., *Dynamiques de la concertation sociale*, CRISP, Bruxelles, p. 225-255.
- Cevora vzw (2010), *Het ANPCB in cijfers*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.cevora.be>.
- Coach Belgium (2010), *Vormingscentra hairstile, beauty, fitness*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.coachbelgium.be>.
- Coenen M-T. (2008), *Syndicalisme au féminin*, Vol 1, p. 1 830-1 940, Bruxelles, Editions du Carhop.
- Coenen M-T. (2008a), 'Syndicalisme au féminin (II): les femmes et le monde syndical chrétien', *Démocratie*, n° 6.

- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 bis van 19 december 2001 en nr. 25 ter van 9 juli 2008 (geratificeerd door het KB van 9 december 1975, gepubliceerd in het BS van 25 december 1975).
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, gewijzigd door Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 bis van 9 februari 2000 (geratificeerd door het KB van 21 september 1981, gepubliceerd in het BS van 6 oktober 1981).
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de Collectieve Arbeidsovereenkomsten nr. 38 bis van 29 oktober 1991, nr. 38 ter van 17 juli 1998, nr. 38 quarter van 14 juli 1999 en nr. 38 quinquies van 21 december 2004, en nr. 38 sexes van 10 oktober 2008 (geratificeerd door het KB's van 11 juni 1984 (artikelen 1 tot 6), 8 oktober 1998, 31 augustus 1999, 13 april 2005 en 11 januari 2009 gepubliceerd in het BS van 28 juli 1984, 27 oktober 1998, 21 september 1999, 11 mei 2005 en 4 februari 2009).
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende degelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.
- Consortium Berenschot/SEIN (universiteit Hasselt)/EgiD (Hec-Ulg) (2006), *Praktische gids. Analytische functieclassificatie basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid*, Consortium Berenschot, Brussel.
- Dickens L. (1998), *Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe: Illuminating the Process*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Du Bled S. (1996), 'Collectief overleg en vaststelling van de lonen in de privé-sector', *Arbeidsblad*, nr. 21.
- EIRO (2000), *Equal Opportunities, Collective Bargaining and the European Employment Strategy*, Europese Stichting tot verbetering van de levens en arbeidsomstandigheden, Dublin.
- European Communities (2007), *Equal pay, Exchange of good practices*, European Communities, Brussels.
- European Communities (2007), *EU research on social science and humanities. The challenge of mainstreaming for Trade Unions in Europe: How can Trade Unions foster gender equality in the work place and in daily life*, European Communities, Brussels.
- European Project on Equal Pay (n.d.), *Tool 1. Checklist related to gender equality in collective agreements*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.equalpay.nu>.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2007), *ETUC Charter on Gender-mainstreaming in Trade Unions*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.etuc.org>.

- Europese Commissie (2010), *Europese Commissie. Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://ec.europa.eu/social>.
- Europese Gemeenschappen (2008), *Handleiding inzake de gendermainstreaming van het beleid voor werkgelegenheid, sociale integratie en sociale bescherming*, Europese Gemeenschappen, Brussel.
- Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2000), *Evaluatie en classificatie van functies. Instrument voor gelijke lonen*, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Brussel.
- Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie (2010), *Statistieken en Cijfers*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://statbel.fgov.be/nl/>.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2010), *Collectieve arbeidsovereenkomsten*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.meta.fgov.be>.
- FFB/FFC (2010), *De Bouw*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.debouw.be>.
- FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (2010), *De arbeidswet*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://economie.fgov.be>.
- Groep van 10 (2010), *Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007-2008. Voor een innovatieve economie en werkgelegenheid*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.cnt-nar.be>.
- Groep van 10 (2010), *Uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.cnt-nar.be>.
- HIVA-K.U.Leuven (1999), *Gelijke kansen: 10 jaar beleid in België. Gelijke kansen en positieve acties in de privésector*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Hodeige J. & Baert B. (2006), *Praktische Gids. Analytische functieclassificatie basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid*, Berenschot Belgium, Hasselt.
- Homa D. (2006), *Vrouwen in vakbonden: methoden en goede praktijken voor gendermainstreaming*, ETUI-REHS, Brussel.
- IGVM (2006), *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel.
- IGVM (2007), *Analytische functieclassificatie een basis voor sekseneutraal beloningsbeleid. Praktische gids*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel.
- IGVM (2010), *Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://igvm-iefh.belgium.be>.
- IGVM (2010), *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - rapport 2010*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel.
- IGVM (2010), *Handleiding voor de toepassing van gendermainstreaming binnen de Belgische federale overheid*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel.

- ILO (2010), *Promoting Gender Equality - A Resource Kit for Trade Unions*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.ilo.org>.
- JER (2007), *Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid*, Raad van de Europese Unie, Brussel.
- Lamberts M. & Delmotte J. (2004), *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- LBC-NVK (2010), *Info 218. CAO 218 in 10 punten*, LBC-NVK, Brussel, 8 p.
- Lembrechts L. & Valgaeren E. (2010), *Zwanger op het werk de ervaringen van werkneemsters in België*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel.
- Mazey S. (2001), *Gendermainstreaming in the EU: Principles and Practice*, Kogan Page, London.
- Norris P. (2000), Breaking the Barriers: Positive Discrimination Policies for Women, in J. Klausen (ed.), *Has Liberalism Failed Women? Parity, Quotas and Political Representation*, St Martin's Press, New York, pp. 1-31.
- Parker J. (2002), 'Women's Groups in British Unions'. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 1, p. 23-48.
- Parker J. (2003), 'We're on a road to somewhere: women's groups in unions', *Industrial Relations Journal*, vol. 34, n° 2, p. 164-148.
- Parker J. (2006), 'Towards Equality and Renewal: Women's Groups, Diversity and Democracy in British Unions' *Economic and Industrial Democracy*, vol. 27, n° 3, p. 425-462.
- Raad van Europa (2008), *Gendermainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Raad van Europa, Straatsburg.
- Ravesloot S. & Stroobant M. (eds.) (2008), *Het Charter 'Gendermainstreaming in de vakbonden' als katalysator van het syndicaal genderbeleid in België*, VUBPRESS, Brussel.
- Ravesloot S. (2002), *Gendermainstreaming et les organisations syndicales en Belgique*, Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid, Brussel.
- Rees T. (1998), *Mainstreaming equality in the European Union*, Routledge, London.
- Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in arbeid en beroep (herschikking).
- Roussel V. (2003), *Segregatie tussen mannen en vrouwen: van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt?*, Faculteit TEW Ufsia-Ruca, Antwerpen.
- SAK (2004), *SAK Gender Equality Plan and a Guide to Mainstreaming*, SAK, Helsinki.
- Silvera R. (2003), *Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe: comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales*, synthèse de la première année du programme MSU.
- Standaard Uitgeverij (2010), *Juridisk*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www1.juridisk.be>.
- Steunpunt WSE (2010), *Steunpunt WSE. Cijfers*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.steunpuntwse.be>.

- Stevens I. & Lamoen van I. (2001), *Manual on Gendermainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gendermainstreaming Approach*, Garant-Uitgevers, Leuven/Apeldoorn.
- Theunissen G. & Ramioul M. (2005), *Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO). Sociaal overleg in Vlaamse organisaties: prisoner's dilemma of win-win*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Trade Union Congress (2009), *TUC Equality Audit 2009. Progress on Bargaining for Equality at work*, Trade Union Congress, London.
- United Nations (1996), *The Beijing Declaration and the Platform for Action Fourth World Conference on Women Beijing, China 4-15 September 1995*, United Nations Department of Public Information, New York.
- Van der Hallen P. (1997), *Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Van Ranst L. (2007), *De la particularité de la Commission Paritaire du secteur socioculturel*, document du centre socialiste d'Education Permanente, p. 29.
- Van Ruyseveldt P. (2000), *Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België*, Uitgeverij Acco, Leuven.
- Verly J. & Martinez E. (2010), 'La négociation sectorielle', in E. Arcq et al., *Dynamiques de la concertation sociale*, CRISP, Bruxelles, p. 257-274.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (2010), *Ond.vlaanderen.be*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.ond.vlaanderen.be>.
- Werk.be (2010), *Startpunt voor werk en sociale economie Vlaanderen*. Geraadpleegd op verschillende datums in 2010 op <http://www.werk.be>.
- Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10/05/2007, gepubliceerd in het BS van 30/05/2007, van kracht.