



**FGTB**

*Ensemble, on est plus forts*

# Guide FGTB sur et pour l'égalité femmes/ hommes

*Le gendermainstreaming  
ou l'approche intégrée  
du genre en 10 points clés*



# Guide FGTB sur et pour l'égalité femmes/hommes

*Le gendermainstreaming  
ou  
l'approche intégrée du genre  
en 10 points clés*



## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b> Préambule .....	7
<b>2.</b> Femme ou homme... Tout est une question de genre .....	9
<b>3.</b> “Gendermainstreaming” ou “approche intégrée du genre”... pour corriger les inégalités .....	13
<b>4.</b> La FGTB : en première ligne pour une politique d’égalité femmes/hommes .....	17
<b>5.</b> La Charte gendermainstreaming, fer de lance des trois syndicats du pays .....	19
<b>6.</b> Les stéréotypes de genre .....	23
<b>7.</b> Le genre et le marché de l’emploi .....	26
<b>8.1.</b> Le genre à l’agenda des entreprises : Outils syndicaux pour une politique d’égalité hommes/femmes au Conseil d’Entreprise (CE) .....	32
<b>8.2.</b> Le genre à l’agenda des entreprises : Outils syndicaux pour une politique d’égalité hommes/femmes au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) .....	41
<b>9.</b> Pour aller plus loin... Fiches pratiques .....	44
<b>10.</b> Un regard en arrière et des pistes pour le futur .....	47
Notes de bas de page .....	50
Annexes .....	54
Notes personnelles .....	73

*Hommes-Femmes :*  
*les références à des personnes ou fonctions (comme “travailleur”, “conseiller”,...)*  
*désignent aussi bien des hommes que des femmes.*



## 1. PRÉAMBULE

Le 23 septembre 2004, la FGTB a signé la Charte Gendermainstreaming. Par la signature de cette Charte, la FGTB s'est engagée dans une nouvelle approche politique pour réaliser l'égalité entre femmes/hommes : le gendermainstreaming ou l'approche intégrée du genre.

Ceci implique que la FGTB veut promouvoir l'égalité femmes/hommes via tous ses acteurs, à travers toutes les initiatives et les activités politiques qu'elle mène mais également au sein de sa propre structure.

La Charte et la politique de gendermainstreaming ont clairement donné un nouvel élan au débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la FGTB. Elle a mis en évidence l'importance des femmes dans la vie syndicale à tous les niveaux mais également que le vrai progrès n'est possible que si, tous ensemble, femmes et hommes, nous faisons des efforts pour réaliser l'égalité.

Pourquoi la FGTB s'engage-t-elle à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Parce que le principe d'égalité, en particulier l'égalité entre les femmes et les hommes, est un principe de base de la démocratie sociale. En tant qu'acteur social, le syndicat a absolument un rôle à jouer dans la suppression de toutes les discriminations et davantage encore dans la promotion de l'égalité (entre les hommes et les femmes).

De plus, pour la FGTB, l'approche intégrée du genre est nécessaire à la légitimité et à la crédibilité du futur du syndicat. En effet, l'émancipation de tous les travailleurs et travailleuses passe par plus de démocratie et d'égalité sur le marché du travail ainsi que dans notre propre structure.

Malgré ces convictions théorique et idéologique, les quatre dernières années montrent que cette approche n'est pas encore systématiquement appliquée.

Pourquoi ?

- le concept de genre et d'approche intégrée du genre ne sont pas suffisamment compris et connus ;
- appliquer cette approche nécessite un processus d'apprentissage ;
- chaque niveau de la structure de la FGTB avance à son propre rythme.

Cependant, plusieurs instances de la FGTB ont pris des initiatives dans ce sens et ont fait des avancées.

Cette brochure vise plusieurs objectifs :

- il s'agit avant tout d'un outil pédagogique destiné à tous les délégué(e)s et responsables syndicaux ;
- elle explique en mots simples ce qu'est l'approche intégrée du genre ;
- elle veut conscientiser le public syndical aux inégalités qui existent sur le marché du travail (différences salariales, carrières inégales, ségrégation horizontale, ségrégation verticale, etc.) entre les femmes et les hommes ;
- elle donne des arguments et instruments syndicaux pour intégrer cette approche dans la mission syndicale.

La FGTB compte sur vous, ses représentants, pour défendre les valeurs socialistes et donc, par définition l'égalité entre travailleurs et travailleuses, partout où vous êtes présents.

Nous espérons que cette brochure pratique vous aidera à réaliser plus d'égalité et de solidarité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, dans les secteurs et dans les entreprises. Nous sommes intimement convaincus que votre lutte pour l'émancipation de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses portera en avant nos valeurs syndicales.

Rudy De Leeuw  
*Président*

Anne Demelenne  
*Secrétaire  
Générale*

*Extraits  
de la Charte :*

*"Le mouvement syndical confirme dès lors son rôle de moteur du progrès social et considère le principe de gendermainstreaming comme un instrument d'émancipation des travailleuses et des travailleurs."*





## 2. FEMME OU HOMME... TOUT EST UNE QUESTION DE GENRE

*“On ne naît pas femme : on le devient...”<sup>1</sup>*

Le genre est la traduction du terme anglais « gender » : le « sexe social », par opposition au sexe biologique des êtres humains.

Si les différences biologiques sont (quasi) immuables, les différents rôles répartis selon le genre sont appris au cours du processus de socialisation (tout au long de la vie) et peuvent donc être modifiées.

→ Dès la naissance, l'être humain est déterminé par son sexe biologique : il naît femme ou homme.

→ Le genre masculin ou féminin (ou le sexe social) correspond aux attentes et aux rôles assignés aux femmes et aux hommes par la société et la culture.



La femme peut biologiquement donner naissance aux enfants.

Toutefois, la nature n'indique pas qu'elle doit s'occuper des enfants, faire la lessive, repasser, etc. Ce rôle social de la femme n'est donc pas déterminé par la nature. Il n'a rien à voir avec l'anatomie ou les compétences innées de la femme. Il s'agit d'une sorte d'arrangement de genre, issu de la répartition des rôles dans la société.

### LE GENRE, UN CONCEPT EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION

La société et la culture déterminent les attentes par rapport aux comportements des hommes et des femmes. Le genre n'est pas d'un concept figé, il est le produit d'un développement historique et il est imposé par une certaine culture à une certaine époque.



Quelques exemples parmi tant d'autres...

→ Les habitudes vestimentaires différent d'une culture à l'autre. En Belgique, la jupe et la robe sont des vêtements exclusivement féminins.

Or, cette même habitude vestimentaire est différente dans d'autres cultures, en fonction d'autres références... Le kilt, par exemple, est un habit traditionnel pour les Ecossais. La djellaba est l'habit traditionnel tant pour les femmes que pour les hommes du Maghreb.

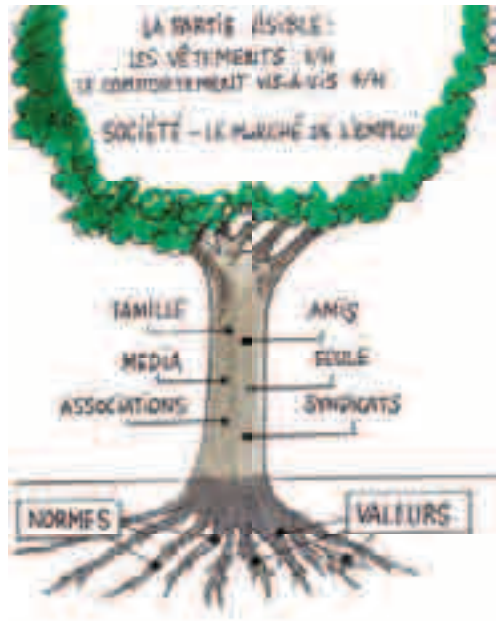
- La façon dont les hommes et les femmes se saluent varie d'un pays à l'autre.
- En Belgique, les dirigeants syndicaux sont majoritairement des hommes, ce qui n'est pas le cas dans d'autres pays. En Lituanie, par exemple, les syndicats sont surtout dirigés par des femmes.
- Chez nous, le maquillage et les produits de soins sont considérés comme exclusivement réservés aux femmes. Pourtant, il n'en a pas toujours été ainsi. En effet, les Rois de France étaient de grands amateurs de crèmes, des soins de corps, ... et c'étaient des hommes !!! On assiste toutefois actuellement à un changement : les hommes utilisent de plus en plus de produits de beauté sans qu'ils soient pour autant considérés comme « trop » féminins. On y voit plutôt un signe d'attention envers soi-même. La preuve en est que même la langue française s'est adaptée en adoptant le mot « métrosexuel<sup>2</sup> ».

Le genre n'est pas inné. Il se construit au fur et à mesure de l'éducation et du processus de socialisation.

normes de son environnement social. Le processus de socialisation produit une grille d'interprétation qui permet à chacun de se mouvoir et d'interagir avec les autres.

L'individu acquiert des manières de faire, de penser, de sentir et d'agir propres aux groupes dont il fait partie (famille, école, travail, amis, ...) et par le biais de différents canaux (médias, éducation, enseignement, ...).

## « L'ARBRE DU GENRE » OU LE GENRE EN IMAGES...



L'arbre du genre illustre la manière dont les images liées au genre se construisent et sont reproduites dans la réalité quotidienne.



La socialisation est le processus par lequel un individu apprend et intériorise les valeurs et les

Les racines illustrent ce qui n'est pas visible mais qui se devine :

→ il y a les normes et



Un homme qui veut faire carrière est perçu comme responsable et déterminé. Alors qu'une femme qui veut gravir les échelons est encore vue comme une carriériste, froide et égoïste.

→ les valeurs de la société.



L'homme travaille et entretient sa famille et la femme reste à la maison et s'occupe du ménage.

Tous les individus sont imprégnés par ces normes et ces valeurs et les reproduisent consciemment ou inconsciemment.

Elles sont répétées et se pratiquent dans les institutions (la famille, les amis, les médias, l'école, les associations, les syndicats, ...). Dans l'arbre du genre, les institutions sont illustrées par le tronc.

Sur le tronc, repose le feuillage, qui est la partie visible de l'arbre. Ce sont les rapports entre les personnes, les comportements des personnes dans la société, les stéréotypes sur le marché de l'emploi, les habitudes vestimentaires, etc.

*Les rapports sociaux sont issus d'attitudes (manières de se conduire) qui proviennent de valeurs profondément enracinées, elles-mêmes transmises par les institutions.*

## RÉALISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN INTÉGRANT LE GENRE

Aujourd'hui le genre masculin est la norme.



Dans le système de sécurité sociale, la norme est de 38 heures par semaines pour un travail à temps plein. Beaucoup de femmes ne rentrent pas dans cette norme car elles doivent combiner vie familiale et vie professionnelle. De plus, le manque de structures d'accueil collectif renforce davantage leur rôle (de genre).

De plus, d'après une enquête de la FGTB (2006), les hommes avec des responsabilités familiales sont mal perçus par leurs employeurs.

L'approche de genre a pour objectif d'aboutir à une politique égalitaire dans laquelle chaque individu, femme ou homme a la même valeur<sup>3</sup>.

**Attention ne pas confondre... le genre n'est pas le sexe !... Le sexe n'est pas le genre !**

**Le sexe, c'est les caractéristiques biologiques.**

**Le genre, c'est l'identité sociale (les rôles que la société donne aux femmes et aux hommes).**





### 3. « GENDERMAINSTREAMING » OU « APPROCHE INTÉGRÉE DU GENRE »... POUR CORRIGER LES INÉGALITÉS



Afin de comprendre le sens de cette nouvelle approche, il convient de resituer le contexte historique dans lequel cette approche est née.



A cette époque, une femme mariée ne pouvait pas ouvrir de compte bancaire sans l'accord de son époux<sup>4</sup>.

## AU NOM DES DROITS ÉGAUX

Jusqu'aux années '60, la loi n'accordait pas les mêmes droits aux femmes et aux hommes.

Durant cette période, la lutte concerne surtout les droits égaux. C'est de cette période que date, par exemple, la Convention Collective de travail pour l'égalité salariale (1975).

Actuellement, l'égalité entre les femmes et les hommes est consacrée par la loi. Mais dans la réalité, l'égalité n'est pas encore acquise.



La loi prévoit que les mêmes avantages extra-légaux doivent être donnés aux femmes et aux hommes occupant les mêmes fonctions. Dans la réalité, ce n'est pas le cas. Tanguy et Sophie occupent un poste équivalent dans la même société. Ils ont le même salaire mais Tanguy a une voiture de société et un PC portable. Sophie, quant à elle, doit effectuer ses déplacements avec sa propre voiture et a dû acheter un ordinateur pour pouvoir travailler chez elle.

## DES ACTIONS POSITIVES AU NOM DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les années '80 ont vu l'apparition de la politique dite de « l'égalité des chances entre femmes et hommes ».

Dans cette lutte pour l'égalité, c'est la période des actions positives en faveur des femmes. Les actions positives sont des instruments qui permettent de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et de supprimer les inégalités. Il s'agit d'une réaction au constat selon lequel les lois ne suffisaient pas pour créer l'égalité.



Par exemple, des campagnes (affiches, spots TV, ...) grand public pour orienter les jeunes filles vers des métiers « plutôt » masculins.

## UNE APPROCHE TRANSVERSALE

A la moitié des années '90, la politique d'égalité des chances a évolué vers une politique dite « approche intégrée du genre ». Cette politique est transversale. Elle concerne dès lors tous les domaines dans lesquels il convient d'intégrer la réflexion sur le genre. De plus, il s'agit d'avoir une attention pour le genre féminin et également pour le genre masculin. Il s'agit une fois de plus d'une réaction au constat que les actions positives ne suffisaient pas pour réaliser l'égalité. L'approche du genre n'entend pas se substituer aux actions positives. Bien au contraire, les deux approches se veulent complémentaires. L'approche transversale va engendrer des nouvelles actions positives tant pour les femmes que pour les hommes.

## LE GENDERMAINSTREAMING OU L'APPROCHE INTÉGRÉE DU GENRE

C'est lors de la 3<sup>e</sup> conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes, qui s'est tenue à Nairobi en 1985, que le concept de gendermainstreaming ou approche intégrée du genre est devenu officiel. Il a fallu toutefois attendre 1995 et la 4<sup>e</sup> conférence mondiale sur les femmes à Pékin, pour que l'égalité entre les hommes et les femmes acquière une visibilité significative.

A la même époque, le gendermainstreaming est devenu le point de départ de la politique européenne d'égalité femmes/hommes.

Il faudra attendre janvier 2007, pour qu'une loi « gendermainstreaming » entre en vigueur en Belgique

**Mais que signifie le gendermainstreaming ou l'approche intégrée du genre ? Le terme « mainstreaming » désigne en français une approche intégrée. Comme son nom l'indique le gendermainstreaming ou l'approche intégrée du genre vise à prendre en compte, de manière transversale et systématique, l'égalité femmes/hommes dans les différentes politiques et actions développées.**

L'approche intégrée de genre consiste à analyser tous le processus de prise de décision et à analyser systématiquement l'impact que cela aura sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif est d'intégrer l'approche de genre pour supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes, tant celles existantes que celles qui pourraient en résulter.



Concrètement... cela revient à se poser les questions suivantes :

→ « Quelles sont les conséquences pour les femmes et pour les hommes lorsque je prends telle décision, lorsque je développe tel projet, ... ? »

→ « Est ce qu'il existe des données statistiques ventilées hommes/femmes sur la thématique que je traite ? »

- Si oui, quels sont les constats, les conséquences à en tirer, les actions à prendre pour remédier à d'éventuelles inégalités ?

- Si non, pourquoi des statistiques ventilées hommes/femmes n'existent-elles pas pour cette thématique ? Comment y remédier ?

Le gendermainstreaming propose une nouvelle conception de l'égalité entre les femmes et les hommes, non plus traitée à côté, en-dehors des prises de décision, mais de façon intégrée et permanente.

L'objectif principal du gendermainstreaming est d'évaluer et de rectifier les effets différents que peuvent avoir les actions, politiques, etc. sur les femmes et les hommes en tenant compte des réalités socio-économiques et des rôles sociaux des deux groupes.

Le gendermainstreaming ou approche intégrée de genre suppose que l'égalité entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque personne à tous les niveaux.

C'est un processus de prise de conscience. C'est un instrument, une grille de lecture qui permet de voir la réalité autrement via « les lunettes de genre ».



*Le genre remet en question la certitude selon laquelle les hommes et les femmes sont fondamentalement différents.*

## L'ÉGALITÉ DES GENRES BÉNÉFICIE AUX HOMMES AUSSI...

La plupart des hommes n'ont pas toujours conscience d'appartenir à un genre parce que la société a été façonnée par le genre « masculin ».

En effet, dans les sociétés occidentales, s'est créée au fil du temps, une norme masculine considérée comme « la normale » : celle de l'homme blanc, 40 ans, marié, actif et en bonne santé.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est avant tout une question de justice sociale et ne peut être considérée comme uniquement un problème des femmes. L'égalité de genre passe par la prise de conscience des hommes et des femmes d'une situation d'inégalité d'un groupe par rapport à l'autre.



→ Les hommes qui veulent être instituteur maternel ou travailler en crèche sont victimes de nombreux stéréotypes qui rendent difficile leur entrée dans ce secteur<sup>5</sup>.

→ Les hommes qui prennent des pauses carrière pour élever leurs enfants sont très mal perçus par la société et sanctionnés par le marché du travail.

« Sans doute parce qu'une femme qui prend une pause pour s'occuper de ses enfants est socialement valorisée alors que le même geste posé par un homme est davantage perçu comme un acte de repli, voire de « rejet » envers le monde du travail<sup>6</sup> ».

« Quitte à s'arrêter, mieux vaut apparemment le faire pour effectuer un tour du monde à cheval que pour s'occuper de ses enfants...<sup>7</sup> »

*Tenir compte de l'approche de genre, c'est considérer que les hommes sont autant concernés que les femmes dans toutes les situations.*

*Le gendermain-streaming n'est pas une question de femmes, c'est une question d'émancipation et d'implication de tous les travailleurs : les femmes et les hommes.*

Les hommes doivent être impliqués dans ce processus, parce que, eux aussi sont prisonniers de modèles de rôles qui limitent leurs actions.



## 4. LA FGTB : EN PREMIÈRE LIGNE POUR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Bien que les femmes aient longtemps été sous représentées dans les structures syndicales, la FGTB a toujours mené une lutte d'émancipation. Un regard en arrière montre que la question de l'égalité femmes/hommes a été l'une des préoccupations de l'organisation syndicale et que des avancées ont été réalisées en la matière.

Les thèmes abordés sont encore actuels.

### QUELQUES DATES IMPORTANTES

C'est en 1946 qu'ont eu lieu les premières conférences des femmes nationales de la FGTB. A cette époque, les sujets abordés concernaient :

- le salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- les droits égaux de sécurité sociale ;
- les droits égaux en matière de développement professionnel ;
- l'installation des crèches ;
- la santé et la sécurité au travail.

Lors du Congrès de 1959, il a été décidé

que les travailleuses devaient être mieux intégrées à l'action syndicale. Il convient de souligner qu'à cette époque, il n'y avait aucune femme permanente syndicale en Belgique ! La même année, la première Commission du travail des femmes nationale a été créée. Elle avait pour mission l'étude et l'analyse des dossiers dits « femmes ».

Suite à cette décision, au sein de la FGTB, des Commissions du travail des femmes régionales et des centrales ont progressivement vu le jour dans les années '60.

Pour le mouvement ouvrier et pour le syndicalisme belge, l'année 1966 a été une année charnière, rendue célèbre par la grève des ouvrières de la Fabrique Nationale. Une grève menée par 3.500 ouvrières de la FN pour dénoncer l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et, plus globalement, sur tout le marché de l'emploi belge. Après 12 semaines de combat et une contestation qui avait touché d'autres entreprises, un « petit » pas a été fait vers plus d'égalité entre travailleuses et travailleurs. C'est aussi en 1966 que la FGTB a désigné deux

permanentes au niveau national.

Trente ans plus tard, lors du Congrès fédéral de 1997, il a été décidé du caractère statutaire et représentatif du Bureau des femmes fédéral. Ce Bureau est composé des représentant(e)s des Centrales et des Interrégionales. Il a une mission d'avis au sein de la structure syndicale. En outre, ce même Congrès a décidé de l'installation des instances femmes au niveau interrégional et régional. C'est aussi en 1997 qu'ont été discutées les premières règles visant à atteindre une composition représentative femmes/hommes dans les instances de la FGTB.

En 2002, pour la première fois, le Congrès fédéral de la FGTB a désigné une femme comme présidente de la FGTB (Mia De Vits). Ce Congrès a également décidé qu'il devait y avoir un minimum d'un tiers de femmes au sein du Bureau fédéral.

En 2004, la FGTB, sous l'impulsion de son Président de l'époque, André Mordant, a signé la Charte « gendermainstreaming » avec les deux autres syndicats belges, la CSC et la CGSLB. Cette Charte traduit l'engagement pris par les trois syndicats belges pour développer l'égalité entre les femmes et les hommes tant en « interne », au sein de la structure syndicale qu'en « externe », sur le marché de l'emploi via l'approche intégrée de genre.

Le Congrès fédéral de la FGTB de 2006 a désigné Anne Demelenne, Secrétaire Générale de la FGTB fédérale. Lors de ce même congrès et suite à la signature de la Charte « gendermainstreaming », des

modifications des statuts de la FGTB ont été votées pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la FGTB. D'autres mesures ont été votées telles que :

- l'ancrage institutionnel de l'approche intégrée de genre dans le fonctionnement de la FGTB en interne et en externe ;
- la parité et un minimum d'un tiers de femmes dans toutes les instances décisionnelles de la FGTB ;
- l'instauration d'un organe de suivi, de contrôle et d'évaluation de l'approche intégrée de genre au sein de la FGTB.



Si la FGTB met un point d'honneur à appliquer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses propres instances, elle soutient aussi différentes actions à l'extérieur qui veillent à plus d'égalité.

Citons, par exemple, le combat pour le droit à l'avortement, à la contraception, la création du Fonds d'Equipements et de Services Collectifs (FESC) pour l'accueil collectif d'enfants, la lutte contre les mutilations sexuelles et les mariages forcés ou encore la promotion de la laïcité.





## 5. LA CHARTE GENDERMAINSTREAMING, FER DE LANCE DES TROIS SYNDICATS DU PAYS

La Charte gendermainstreaming<sup>8</sup> est le suivi d'une étude réalisée par l'IISA<sup>9</sup> en collaboration avec les trois syndicats belges (CSC, FGTB et CGSLB), dans le cadre d'un projet européen.

Le projet européen nommé, Mainstreaming and Unions (MSU) a été effectué dans six pays : l'Italie, l'Autriche, la France, les Pays-Bas, le Danemark et la Belgique. Il portait sur la période allant d'octobre 2001 à octobre 2004.

Les objectifs de ce projet :

- analyser la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et dans les syndicats ;
- analyser les stratégies syndicales pour améliorer la position des femmes et des hommes dans ces deux milieux.

En Belgique, la recherche a porté sur le niveau interprofessionnel et le niveau sectoriel. En ce qui concerne le niveau sectoriel, la position des femmes a été étudiée dans trois secteurs : les services publics, la métallurgie et la distribution<sup>10</sup>.

### LES FEMMES SOUS REPRÉSENTÉES DANS LES STRUCTURES SYNDICALES

Les résultats de cette recherche ont avant tout mis en évidence les positions différentes des femmes et des hommes sur le marché du travail (sur base des 3 secteurs analysés) ainsi que la sous représentation des femmes dans les structures syndicales.

Autre constat : les femmes sont freinées dans la prise de responsabilités syndicales. Ceci est dû au mode de fonctionnement syndical qui est encore caractérisé par le modèle de « l'homme militant ». En outre, les responsables syndicaux doivent être disponibles et flexibles dans un contexte qui ne prend pas assez en compte les responsabilités familiales.

L'étude a aussi mis l'accent sur la présence de stéréotypes (et de leur effet négatif sur la représentation des femmes) dans le monde syndical tant chez les femmes que chez les hommes.

Un des obstacles à de véritables mesures pour l'égalité femmes/hommes mis en

avant par cette étude est la mauvaise qualité ou l'absence de données chiffrées, de statistiques et d'analyses sexuées systématiques dans les trois secteurs analysés ainsi que dans la structure syndicale. Souvent, les données disponibles ne sont pas comptabilisées de manière sexuée.



Il est, par exemple, impossible de suivre l'évolution exacte du taux de syndicalisation des femmes depuis le début de la création des syndicats car les données ne font pas de distinction entre le taux de syndicalisation des femmes et celui des hommes.

Enfin, l'étude a mis en exergue le fait que le gendermainstreaming n'est pas suffisamment connu, et surtout, pas suffisamment appliqué, tant au sein des secteurs étudiés qu'au sein des structures syndicales.

Cette recherche a permis une analyse comparative de la situation dans les six pays européens. Outre les statistiques et les chiffres, cette recherche est le reflet de témoignages et d'entretiens de délégués et militants, parfois très interpellants<sup>11</sup>.



« Les femmes estimaient qu'elles n'avaient pas les capacités d'attaquer de tels postes. On avait besoin de beaucoup de force de persuasion et l'employeur ne faisait rien, il y avait seulement le travail des syndicats. Depuis 30 ans, la mentalité a quand même changé. »

« Une des premières femmes au Clark, c'était Marianne. Donc un des collègues masculins vient me trouver et il dit : « Je veux une augmentation salariale ». Je dis : « Mais pourquoi ? » Il dit : « Parce que je suis au Clark ». Je lui demande s'il fait autre chose en plus que Marianne ? Il dit : « Non, mais les femmes arrivent (dans ce poste) et moi je suis un homme, donc normalement je dois avoir plus qu'elles. »

Au niveau européen, cette recherche a abouti à la réalisation d'un guide de bonnes pratiques pour le gendermainstreaming au sein des syndicats<sup>12</sup>.

## LA SIGNATURE DE LA CHARTE GENDERMAINSTREAMING

Au niveau Belge, cette étude s'est concrétisée par la signature, par les 3 syndicats belges, de la Charte gendermainstreaming le 23 septembre 2004.

La Charte est une déclaration politique par laquelle les trois syndicats se sont engagés à attacher plus d'importance à la question de l'égalité femmes/hommes dans leur politique et à viser une meilleure représentation des femmes dans leurs instances. De même, ils se sont engagés à développer et à appliquer le gendermainstreaming tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des syndicats.

## UN ENGAGEMENT FERME DE LA FGTB

La signature de la Charte est un engagement ferme de la part de la FGTB en faveur de l'égalité de genre. Il s'agit d'un engagement officiel et public afin de montrer aux femmes et aux hommes que la FGTB prend cette problématique au sérieux.

A côté de ces objectifs principaux, la Charte sert également à rappeler l'importance du rôle des syndicats en tant que moteur du progrès social et à réaffirmer que la réalisation de l'égalité est un élément essentiel de la mission syndicale et une valeur de base de la FGTB.

Au sein de la FGTB, la signature de la Charte gendermainstreaming a constitué un point de départ pour une nouvelle politique d'égalité femmes/hommes, tant dans son fonctionnement interne que dans les politiques qu'elle défend en tant qu'acteur social.

## 1 CHARTE, 7 PRINCIPES

L'objectif de cette brochure n'est pas d'analyser en détail les 10 articles de la Charte. Mais il convient néanmoins de décrire les 7 principes majeurs qui sous-tendent cette Charte. Ceci afin de mieux comprendre les effets d'un tel document sur les politiques menées par la FGTB.

La déclaration d'intention de la Charte indique l'importance du rôle des syndicats comme moteur de progrès social. En effet, depuis sa création, la FGTB a lutté et contribué pour les grandes conquêtes

sociales et pour l'amélioration des conditions de travail (reconnaissance du droit de grève, loi sur les accidents de travail, conventions collectives de travail, congés payés, etc.).

1. Le premier principe auquel la FGTB a souscrit concerne l'acceptation et l'application effective du principe du gendermainstreaming (art. 1). Ceci implique que la FGTB s'est engagée dans un processus d'apprentissage qui vise à atteindre plus d'égalité au sein de ses structures et dans les politiques qu'elle mène.

2. Le deuxième principe concerne la transparence dans les choix politiques (art. 5).

→ Le premier choix a déjà été déterminé et concerne la création de structures mixtes (responsabilité des femmes et des hommes) sans que ceci ne nuise aux structures femmes. Ceci signifie que les instances femmes coexistent avec les autres instances mixtes dans lesquelles on tend vers la parité.

→ Les autres choix qui doivent être faits concernent par exemple, les plans d'action positive dans les entreprises, les quotas dans les instances décisionnelles, des règles claires dans la composition des listes de candidats pour les élections sociales, ...

3. Les trois syndicats se sont engagés à développer un plan d'action annuel ainsi qu'un rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en application de l'égalité femmes/hommes au sein de ses structures. Les membres doivent en être informés (art. 6 et art. 10).

4. Pour stimuler et mesurer l'avancement ainsi que pour proposer des idées et mécanismes de corrections, ils se sont

engagés à créer une instance appropriée qui pourra être dotée d'une compétence de suivi et de contrôle statutaire (art. 4).

5. Sur le plan interne, la Charte préconise une meilleure transparence en ce qui concerne les statistiques sexuées et l'implication syndicale des femmes (art. 2).

6. Sur le plan externe, ils se sont engagés à introduire systématiquement la dimension du genre dans la politique et les négociations (art. 7).

7. Importance des collaborations externes du syndicat (avec l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, avec des organisations non gouvernementales, ...).



## 6. LES STÉRÉOTYPES DE GENRE



Les stéréotypes reposent sur un ensemble de préjugés qui sont collectivement intériorisés. Ils dépendent de l'environnement et de la société et trouvent leur source dans les habitudes, l'éducation, la culture, les médias. Ceux-ci, à force de répéter ces stéréotypes, ne cessent de les entretenir. Néanmoins, les stéréotypes ne sont pas immuables, ils peuvent être modifiés.



Si les Allemands sont des grands buveurs de bière, les Italiens ne mangent que des pâtes et les Belges ne mangent que des frites.

Les stéréotypes concernent tant les hommes que les femmes ainsi que d'autres groupes au sein de la société. Ils donnent aux hommes et aux femmes des caractéristiques et des rôles différents, dans toutes les

étapes de leur vie, tant dans le domaine professionnel que privé. Ils déterminent les rôles sociaux et les positions des hommes et des femmes dans la société de deux façons :

- soit les hommes et les femmes se comportent en fonction des stéréotypes qui leurs sont attribués ;
- soit les stéréotypes sont utilisés pour « placer une étiquette/catégoriser » sur les hommes et les femmes.

Les hommes sont en général moins conscients de leur genre puisque le genre masculin est considéré comme « la norme ». Comme elles n'appartiennent pas à cette « norme », les femmes sont plus conscientes de leur genre. Ce qui ne les empêche pas de reproduire et d'appliquer, comme les hommes, les stéréotypes sur elles-mêmes ou sur d'autres personnes.

Les stéréotypes déterminent les rôles sociaux des hommes et des femmes, bien avant leur entrée sur le marché de l'emploi.

Voici quelques exemples pour illustrer ...

## CHOIX FILIÈRE D'ÉTUDES ET CHOIX DE PROFESSIONS

Les recherches scientifiques révèlent que les filles et les garçons optent pour des filières d'enseignement stéréotypées :

- Les filles se dirigent vers les filières d'enseignement qui favorisent les contacts sociaux (psychologie : 80 % de filles). Elles sont par contre sous représentées dans les orientations scientifiques<sup>13</sup>.
- Les garçons choisissent davantage des

filières d'enseignement scientifique (sciences appliquées : près de 80 % de garçons), qui privilégient les aspects matériels, débouchent sur des possibilités d'emplois et offrent de nombreuses chances de promotion et de plan de carrière<sup>14</sup>.

Ces différences de choix de filières d'enseignement ne sont pas sans conséquence sur les positions qu'occupent les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi.

## DIFFÉRENCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE COMPORTEMENT DE RECHERCHE D'EMPLOI

Lorsque les hommes et les femmes recherchent un emploi, les critères qu'ils prennent en compte sont également différents :

- Les femmes sont beaucoup plus exigeantes vis-à-vis d'elles-mêmes lorsqu'elles répondent à une offre d'emploi. Elles cherchent à satisfaire à tous les critères décrits dans l'offre. Les hommes, eux, ont tendance à prendre plus de risques et à poser leur candidature pour un emploi même s'ils ne répondent pas à tous les critères<sup>15</sup>.
- Dans les offres d'emploi, les femmes sont plus sensibles aux critères tels que les compétences de communication, l'aspect social de l'emploi, etc. Les hommes sont plus attentifs aux compétences techniques requises, à l'autonomie, à la possibilité de diriger.

## COMPOTEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Dans leur travail, les femmes et les hommes ont également des comportements différents ou sont supposés se comporter de manière différente :

- Si le travail à temps partiel résulte d'un choix du travailleur ou de la travailleuse (et non une contrainte liée au secteur comme dans le nettoyage ou la distribution où le temps partiel est la règle), force est de constater que les femmes choisissent le temps partiel pour s'occuper de leur famille. Par contre, les hommes qui choisissent de travailler à temps partiel le font plutôt pour des raisons liées à leur carrière (ils veulent, par exemple se réorienter ou suivre une formation).
- Les femmes font, en outre, moins partie de « réseaux » de connaissances que les hommes. Ces derniers ont des contacts, des carnets d'adresse plus fournis.
- Lorsqu'il s'agit de négocier le salaire, les femmes sont plus prudentes tandis que les hommes osent davantage. Ce qui leur donne in fine un avantage financier.

aiment le travail bien fait ;

→ ...

Quant aux hommes, ils sont soumis à des stéréotypes tels que :

- les hommes ont plus de caractère ;
- les hommes aiment diriger ;
- les hommes veulent prendre des responsabilités ;
- les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps ;
- ...

*Les stéréotypes, les préjugés font partie du quotidien. Ils sont ancrés dans les mentalités. Or, ils ne sont pas fondés sur des faits.*

## LES STÉRÉOTYPES AU TRAVAIL

Dans le monde du travail, les femmes sont soumises à des stéréotypes tels que :

- les femmes sont émotionnellement plus faibles ;
- les femmes vont avoir des enfants et vont délaissé leur travail ;
- les hommes n'aiment pas être dirigés par des femmes ;
- les femmes sont perfectionnistes et



## 7. LE GENRE ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Aujourd'hui, beaucoup pensent que l'égalité de genre sur le marché de l'emploi est chose acquise. Il n'est pas rare d'entendre « à l'heure actuelle, il n'y a plus de différence entre les femmes et les hommes dans l'emploi » ou alors « s'il y a des différences, c'est le résultat de choix individuels sur le marché du travail ».

Or, les statistiques et les études de genre démontrent qu'il y a encore des différences et que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes positions sur le marché de l'emploi. Ces différences ne sont pas dues à de leurs différences « biologiques », mais bien à des rôles distincts qui leur sont attribués par la société.

### LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La société, en général, et le marché du travail, en particulier, sont imprégnés des stéréotypes de genre (voir chapitre 6). Ces stéréotypes sont à l'origine des places

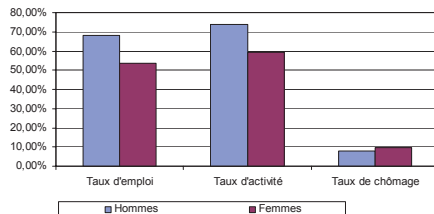
différentes qu'occupent les femmes et les hommes.



L'idée selon laquelle une femme qui a des enfants est moins efficace dans son travail est un stéréotype qui amène de nombreux patrons à ne pas mettre des femmes à des postes de direction.

### Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage

Si aujourd'hui sur le marché de l'emploi, le taux d'activité<sup>16</sup>, le taux d'emploi<sup>17</sup> et le taux de chômage<sup>18</sup> des hommes et des femmes sont globalement différents, ce n'est pas un hasard.



Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage<sup>19</sup>

## Ségrégation horizontale : les secteurs, les professions et les sections

Les hommes et les femmes travaillent en partie dans des secteurs et des professions différentes.

Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs. Il s'agit principalement des secteurs des services et du non-marchand. Des secteurs où les salaires sont moins élevés :

- l'enseignement (taux de féminisation 67,4 %)²⁰ ;
- soins de santé et services sociaux (taux de féminisation 77,1 %) ;
- fabrication de vêtements (taux de féminisation 75,9 %) ;
- personnel domestique pour les ménages (taux de féminisation 84,1 %).

Les secteurs où les salaires sont les plus élevés sont masculins :

- l'industrie chimique ;
- l'industrie pharmaceutique ;
- les banques et les assurances ;
- l'informatique.

Lorsqu'on parle de métiers, on constate que les femmes sont surreprésentées dans les professions peu rémunérées :

- employé(e)s de bureau (taux de féminisation 66 %) ;
- personnel de vente et de service non qualifié (taux de féminisation 7 %) ;
- réceptionnistes, caissier(e)s (taux de féminisation 81 %).

Enfin, dans certaines entreprises, les hommes et les femmes travaillent dans des équipes, des sections ou départements différents.

Le fait que les hommes et les femmes sont concentrés dans des secteurs, professions et départements différents constitue la ségrégation horizontale sur le marché du travail.

## Ségrégation verticale : le « plafond de verre »

Outre la ségrégation horizontale, il existe la ségrégation verticale, c'est-à-dire que les femmes sont confrontées au « plafond de verre ». C'est une forme de discrimination qui freine les femmes dans l'accès à des postes à responsabilité et dès lors, des fonctions les mieux rémunérées²¹. Il s'agit d'un plafond « invisible » mais qui existe quand même principalement à cause des stéréotypes liés au rôle des femmes dans la société.





Actuellement, en Belgique :  
 → les hommes constituent 72 % des cadres de direction et chefs d'entreprise ;  
 → les hommes composent 95 % des mandats dans les instances décisionnelles des entreprises.

Contrairement à l'idée reçue selon laquelle les femmes n'ont pas accès à des postes de direction parce qu'elles sont moins formées, les chiffres montrent qu'actuellement, les femmes ont une formation supérieure aux hommes.

	de 25 à 34 ans		de 35 à 44 ans		de 45 à 54 ans		55 ans et plus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Peu qualifiés	127.635	161.163	224.257	253.780	313.415	302.898	1.177.704	780.569
Moyennement qualifiés	246.179	295.536	286.677	302.902	229.051	239.985	284.513	280.674
Hautement Qualifiés	309.393	254.458	278.689	253.897	178.175	191.080	165.826	217.245
<b>Total</b>	<b>683.207</b>	<b>701.147</b>	<b>786.623</b>	<b>810.579</b>	<b>720.641</b>	<b>733.963</b>	<b>1.628.043</b>	<b>1.278.488</b>

Population belge de plus de 25 ans par niveau de formation, âge et sexe en 2004, chiffres absolus<sup>22</sup>

## La qualité de l'emploi

### Le temps partiel

Sur le marché du travail, il y a plus de femmes qui travaillent à temps partiel que d'hommes. La part du temps partiel dans l'emploi total s'élève en 2006 à 23,8 % en 2006. Le taux de travail à temps partiel<sup>23</sup> est de 43,3 % pour les femmes et 7,7 % pour les hommes.

	1995	2000	2005	2006
<b>Hommes et femmes</b>	<b>15,4%</b>	<b>20,0%</b>	<b>23,4%</b>	<b>23,8%</b>
Hommes	3,1%	5,4%	7,8%	7,7%
Femmes	33,4%	39,3%	42,6%	43,3%

Evolution des travailleurs à temps partiel (1995-2006)<sup>24</sup>

Néanmoins, on constate aujourd'hui que le temps partiel touche de plus en plus d'hommes. Entre 1995 et 2006, le temps partiel parmi les hommes a augmenté de 60 % (de 3,1 % à 7,7 %). Alors que le taux pour les femmes a augmenté de 22 %.

Si les employeurs ont de plus en plus recours au temps partiel, seuls 8,5 % des travailleur(se)s optent pour le temps partiel parce qu'ils ne souhaitent pas d'emploi à temps plein<sup>25</sup>.

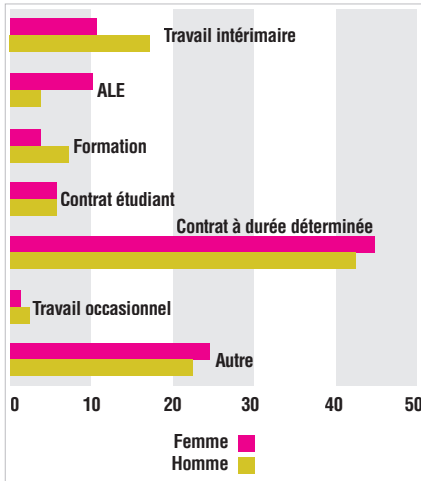
### L'intérim

Les chiffres montrent que les femmes ont plus souvent des contrats temporaires que les hommes. Sauf dans le cas du travail intérimaire...

En effet, dans le cas de l'intérim, davantage d'hommes sont soumis à un contrat intérimaire.



L'emploi se précarise tant chez les femmes que chez les hommes. Quelles sont les conséquences du travail précaire sur la vie professionnelle et sur la vie privée des femmes et des hommes ?



Répartition en pourcentage des travailleurs temporaires par type de contrat et sexe<sup>26</sup>

## Les heures supplémentaires

Les études montrent que les hommes sont nettement plus nombreux (15,9 %) que les femmes (10,4 %) à prester des heures supplémentaires. De plus, quand travailleuses et travailleurs prestant chacun des heures supplémentaires, on constate que les hommes en effectuent plus que les femmes (en moyenne 10,5 heures contre 7,7 heures).



Les heures supplémentaires sont-elles un choix délibéré ou le résultat d'une pression sociale liée aux attentes de la société ? C'est-à-dire que la société considère que c'est aux hommes de faire des heures sup' car ce sont les femmes qui doivent s'occuper des enfants après l'école.

Quelles sont les conséquences de ces heures sup' sur la qualité de la vie tant pour les hommes que pour les femmes ? Ont-elles des conséquences

sur l'efficacité au travail, sur les rapports avec les collègues ? Et dans la vie privée, influencent-elles le temps qu'on met à disposition pour sa famille, son couple ou ses loisirs ? Est-ce au détriment du bien-être ?

## Les interruptions de carrières

Les hommes comme les femmes qui interrompent leur carrière voient, en général, leurs perspectives de carrière se réduire. Mais, au-delà de ces perspectives de carrière, une interruption de carrière a des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes.

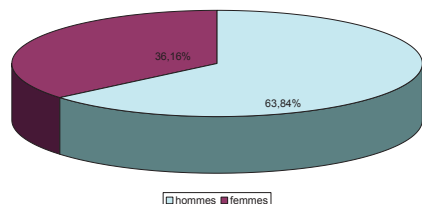
Lorsqu'un homme décide d'interrompre sa carrière pour des raisons considérées comme typiquement « féminines » (par exemple, pour élever ses enfants), la société lui fait payer le prix fort<sup>27</sup>. Il est encore plus sanctionné qu'une femme qui fait le même choix. Après la reprise du travail, son salaire évolue encore moins vite.

Quoiqu'il en soit, les interruptions de carrière (surtout si c'est pour des raisons familiales comme l'éducation des enfants ou les soins à des personnes âgées) sont en grande majorité des décisions de femmes. Le congé parental, par exemple, s'adresse tant aux pères qu'aux mères mais, pour l'instant, rares sont les hommes qui y ont recours.

## Le salaire

En Belgique, les hommes représentent 56,88 % du marché du travail. Pourtant ils ne reçoivent pas 56,88 % mais 63,84 % de la masse salariale totale. Les femmes représentent 43,12 % de la population active

mais ne reçoivent que 36,16 % des salaires versés.



### Pourcentages en masse salariale<sup>28</sup>

Contrairement aux idées reçues, la discrimination salariale sur le marché de l'emploi existe donc encore. En effet, la discrimination salariale, au sens large du terme, en tenant compte de l'ensemble des paramètres du marché du travail est une réalité incontestable. En Belgique, il se chiffre entre 15 %<sup>29</sup> et 25 %<sup>30</sup> (en fonction des sources et le mode de calcul). En 2005, le salaire brut moyen des femmes était de 2.343 euros contre 2.757 euros pour les hommes<sup>31</sup>.

Plusieurs facteurs expliquent l'existence de cette différence.

La discrimination salariale au sens strict du terme, à savoir la différence de salaire sur la fiche de paie, ne constitue que la partie visible de l'iceberg.

Les autres sources de l'écart salarial sont, brièvement :

- le secteur d'activité (chimie, non-marchand,...) ;
- les classifications de fonctions<sup>32</sup> : les barèmes salariaux appliqués par les entreprises sont basés sur des classifications de fonctions où les professions exercées principalement par des femmes restent sous-évaluées ;

→ l'emploi à temps partiel : les femmes constituent plus de 80 %<sup>33</sup> de l'emploi à temps partiel et cette situation est souvent loin d'être choisie. En effet, certains secteurs à forte main d'œuvre féminine, tels que le secteur du nettoyage, de la distribution, etc, emploient uniquement, ou principalement, à temps partiel<sup>34</sup> ;

→ le « plafond de verre » ;

→ les formations professionnelles (les hommes ont accès à plus de formations et de plus longue durée) ;

→ les avantages extra-légaux : les femmes et les hommes ne reçoivent pas les mêmes avantages extra-légaux dans les entreprises.

### Pourcentages d'hommes et de femmes bénéficiant des avantages extra-légaux suivants<sup>35</sup> :

	Hommes (%)	Femmes (%)
Voiture de société	37,3	13,4
Carte essence	37,6	15,1
Gsm	43,6	18,3
PC utilisation personnelle	24,7	10,6
Plan de pension ou assurance groupe	61,8	44,4
Assurance hospitalisation	66,4	51,9
Chèques repas	56,7	52,2

Néanmoins, une partie de l'écart salarial, entre 5 % et 7 %, reste inexpliquée. Elle est sans doute liée à des facteurs sociétaux tels que les stéréotypes à l'embauche ou sur le marché du travail ou est le résultat de discriminations.



→ Certains employeurs n'engagent pas de jeunes femmes car elles sont susceptibles d'être enceintes.

→ Dans certaines entreprises, les femmes sont sous-payées par rapport

aux tâches qu'elles effectuent réellement. (elles sont dans une mauvaise catégorie au sein de la classification de fonction).

La FGTB mène divers types d'actions pour combattre la discrimination salariale sur le marché du travail. Chaque année, depuis 3 ans, la FGTB organise une journée Equal Pay Day ou journée de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes<sup>36</sup>.

### Les efforts de formation dans les entreprises

Au sein des entreprises, les femmes ont accès à moins de formations professionnelles que les hommes. Et quand elles en suivent, il s'agit de formations de plus courte durée que pour les hommes.

Les analyses soulignent que :

- la participation des hommes et des femmes aux formations professionnelles est différente : 41 % chez les hommes et 39 % chez les femmes<sup>37</sup> ;
- la durée moyenne des formations est différente : les hommes se voient offrir en moyenne 5 heures de formation de plus que les femmes ;
- les coûts sont différents : les entreprises dépensent en moyenne 1.533 euros pour un travailleur contre 967 euros pour une travailleuse.

## LES PENSIONS

En Belgique, la pension légale (1<sup>er</sup> pilier) n'est pas très élevée. Là encore, il y a une différence entre la pension des femmes et

celle des hommes. La pension moyenne d'un salarié est de 1.020 euros pour les hommes et de 742 euros pour les femmes. Il y a 35 % de différence entre la pension moyenne d'un homme et la pension moyenne d'une femme.

En ce qui concerne la pension complémentaire (2<sup>e</sup> pilier), des études montrent, que ce sont surtout ceux qui ont une pension élevée qui bénéficient d'une pension complémentaire.

De plus, les secteurs qui ont instauré un régime de pension sectoriel, sont principalement des secteurs masculins. En effet, 86 % des travailleurs concernés par les pensions complémentaires sont des hommes alors que ceux-ci ne représentent que 59 % de la population active. Les plans de pensions sectoriels sont fréquents dans des secteurs d'activité au profil typiquement masculin, comme le métal et la construction. Dans les secteurs à profil plus féminin, comme la distribution ou le non-marchand, il n'y a (pour ainsi dire) pas de régimes de pension sectoriels<sup>38</sup>.

Dès lors, sur l'ensemble du marché du travail, les femmes bénéficient de moins de plans de pension complémentaire alors que cela constitue, en réalité, un élément du salaire.

*Chacun à leur façon, les femmes et les hommes « paient » pour leur genre sur le marché du travail. Et en conséquences sur leur pension.*



## 8.1 LE GENRE À L'AGENDA DES ENTREPRISES : OUTILS SYNDICAUX POUR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU CONSEIL D'ENTREPRISE (CE)



Au sein des entreprises, les délégués syndicaux disposent de différents outils afin d'avoir une vision plus précise sur la politique d'égalité femmes/hommes et de contrôler celle-ci. Malheureusement, ces outils ne sont pas suffisamment connus et/ou trop peu utilisés.

Suite à ce constat, ce chapitre visera à répondre à 3 questions :

- Quelles informations relatives à l'emploi et en particulier sur l'égalité entre les femmes et les hommes peut-on trouver ?
- Où trouver ces informations ?
- Comment les exploiter ?

Ce chapitre traite des outils pratiques qui sont à disposition des délégués dans le secteur privé. Dans le secteur public, par contre, le système de concertation sociale est caractérisé par des négociations tandis que, dans le secteur privé, les relations sociales sont définies par des obligations légales.

Etant donné les limites de cette brochure, nous présentons les outils pratiques de base qui nous semblent les plus importants. En soulignant néanmoins qu'il y a d'autres leviers qui peuvent être utilisés (CCT, etc.).

## DES OUTILS POUR MENER À BIEN SA MISSION SYNDICALE

En règle générale, il existe cinq outils permettant aux délégués de mener à bien leur mission pour l'égalité au sein de l'entreprise et de démarrer une discussion sur (l'absence de) la politique d'égalité entre les femmes et les hommes :

- le rapport annuel sur l'égalité des chances hommes/femmes (AR 14/07/1987) ;
- les informations économiques et financières (AR 27/11/1973)<sup>39</sup> ;
- le bilan social (AR 4/08/1996) ;
- l'information sur l'emploi (la convention collective de travail n°9)<sup>40</sup> ;

Ces quatre éléments doivent être fournis par l'employeur au conseil d'entreprise (CE), à défaut à la délégation syndicale (DS) (à l'exception de l'AR de 1973 qui doit être fourni uniquement au CE).

- en cas de restructuration, le plan d'actions positives pour les travailleuses.

**Le CE en bref<sup>41</sup>...** :

- donner des avis et formuler des suggestions ou objections sur toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ;
- recevoir de la direction des informations économiques et financières sur la santé de l'entreprise.

### **Outil 1 : Le rapport annuel égalité des chances (AR 14/07/1987)**

Le premier outil qui peut être exploité est le rapport annuel d'égalité des chances.

C'est un outil spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport a été défini par l'AR du 14 juillet 1987.

Il s'agit d'un rapport qui doit être établi chaque année et remis au moment où le CE se réunit annuellement pour discuter de l'information économique et financière, du bilan social et de la CCT n°9. A défaut de CE, il doit être remis à la DS en même temps que les informations à fournir annuellement sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Il n'existe pas de modèle standard pour ce rapport. Dès lors, chaque entreprise peut développer son propre modèle.



**Conseil :** il convient d'utiliser le même modèle chaque année afin de permettre la comparaison d'une année à l'autre. Vous trouverez en annexe<sup>42</sup> un modèle très complet de ce rapport annuel. Ce modèle n'est pas transposable tel quel dans toutes les entreprises. Néanmoins, il peut servir de base pour l'élaboration d'un rapport annuel d'égalité des chances en fonction des spécificités propres à chaque entreprise.

L'AR recommande aux entreprises et aux secteurs de développer des plans d'actions positives. Le plan d'actions devra contenir les informations suivantes :

- la description des objectifs à atteindre en matière d'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise ;
- la description des actions positives envisagées par l'entreprise ;
- la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

Ces actions peuvent se traduire par des mesures de correction de situations inégales ou encore par des mesures qui visent à promouvoir les femmes à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.



Un plan d'égalité des chances peut suivre l'évolution, sur plusieurs années, de la présence de femmes dans un département typiquement masculin et stimuler la féminisation de celui-ci, avec des objectifs précis ou vice-versa pour les hommes.

## Outil 2 : Les informations économiques et financières (AR 27/11/1973)

L'Arrêté Royal de 1973 stipule que la direction doit fournir, une fois par an, les informations économiques et financières concernant l'entreprise. Le but de ces informations est de permettre aux travailleurs de comprendre la politique de l'entreprise ainsi que les raisons et les objectifs de sa gestion, particulièrement en matière d'emploi, d'organisation du travail et de personnel.

L'AR stipule également que ces informations doivent être suffisamment complètes et claires pour donner aux travailleurs une idée précise des activités de l'entreprise, des résultats et des perspectives économiques. Elles doivent également permettre une comparaison dans le temps. Cette disposition est particulièrement importante dans le cadre de la mise en place d'une politique d'égalité femmes/hommes qui est un processus à long terme et qui doit être cohérente dans le temps.

*Parmi les informations mentionnées au sein de l'AR, il y a l'information de base et l'information annuelle.*

### L'information de base

L'information de base est une information écrite qui doit être communiquée tous les 4 ans. Une remise à jour doit également être réalisée une fois par an.

L'information de base doit contenir 10 chapitres ou « clés » permettant de comprendre les futures informations annuelles (voir ci-dessous) et de les situer dans un contexte plus global.

Parmi ces 10 clés, la sixième (art.10) renseigne sur la répartition des frais de personnel parmi les ouvrier(e)s, les employé(e)s et le personnel de direction. Ces données, croisées avec les données sur la répartition ventilée (F/H) du personnel (voir bilan social), permettent d'avoir une image (relativement) précise de la répartition des frais de personnel entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

La dixième clé (art.14) stipule que l'employeur doit fournir l'organigramme de l'entreprise. Celui-ci décrit l'organisation ainsi que la répartition des compétences et des responsabilités dans l'entreprise. L'organigramme permet aux travailleurs de situer clairement les responsabilités de chacun. Il fournit une première « image » de la présence d'hommes et de femmes dans l'organisation interne et dans la structure hiérarchique. Il s'agit donc d'un indicateur de la politique d'égalité femmes/hommes au sein de l'entreprise, même si cela se limite au niveau des responsables.

Quelle probabilité y a-t-il qu'une entreprise dont la direction est composée exclusivement d'hommes soit sensible à l'égalité de genre dans ses procédures de recrutement ?

Par ailleurs, la présence de femmes à des postes à responsabilité est-elle pour autant garante de l'application d'une politique d'égalité femmes/hommes au sein d'une entreprise ?

### *L'information annuelle*

L'information annuelle doit permettre aux membres du CE de se forger un avis sur la situation et l'évolution de l'entreprise au cours de l'année écoulée. Elle fournit également de l'information sur les perspectives pour l'année suivante.

Dans ce cadre, l'employeur fournit les comptes annuels de l'entreprise. Ils sont communiqués suivant un schéma standardisé, ce qui facilite la comparaison d'une année à l'autre et d'une entreprise à l'autre.

Les composantes des comptes annuels sont :

- le bilan : actif et passif ;
- le compte de résultats ;
- les affectations et prélèvements ;
- les annexes ;
- le bilan social<sup>43</sup>.

### **Outil 3 : le bilan social (AR 4/08/1996)**

Le bilan social contient les données spécifiques à l'emploi dans l'entreprise. Il s'agit d'un outil très important dans le cadre du travail syndical et en particulier, du contrôle ouvrier.

Il doit être remis au CE ou, à défaut à la délégation syndicale (DS).

A défaut de DS, il peut être consulté par les travailleurs au même endroit que celui où est conservé le règlement de travail.

Il fournit un grand nombre d'informations qui permettent d'avoir une « visibilité » sur la politique du personnel ainsi que sur la politique d'égalité des femmes et des hommes au sein de l'entreprise. Malheureusement, toutes les données ne sont pas ventilées H/F<sup>44</sup>.

Le bilan social contient 5 rubriques :

- rubrique 1 : l'état des personnes occupées ;
- rubrique 2 : l'évolution de l'emploi (entrées et sorties) ;
- rubrique 3 : les aides à l'emploi ;
- rubrique 4 : les renseignements sur les formations pour les travailleurs ;
- rubrique 5 : les renseignements sur le tutorat.

### *Rubrique 1 :*

#### *l'état des personnes occupées*

Cette rubrique fournit, entre autres, le nombre de travailleurs par sexe, ainsi que la ventilation par temps de travail (temps plein, temps partiel et équivalents temps plein).

### *Rubrique 2 :*

#### *les mouvements de personnel*

Cette rubrique renseigne sur les mouvements de personnel survenus dans l'entreprise. Ces données sont également ventilées par sexe et par niveau d'étude ainsi que par temps de travail (temps plein, temps partiel et équivalents temps plein).

Rubrique 1

2. A la date de clôture de l'exercice

- a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel
- b. Par type de contrat de travail
  - Contrat à durée indéterminée .....
  - Contrat à durée déterminée .....
  - Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini .....
  - Contrat de remplacement .....
- c. Par sexe
  - Hommes .....
  - Femmes .....
- d. Par catégorie professionnelle
  - Personnel de direction .....
  - Employés .....
  - Ouvriers .....
  - Autres .....

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
105			
110			
111			
112			
113			
120			
121			
130			
134			
132			
133			

Rubrique 2

II. TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

A. ENTREES

- a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice .....
- b. Par type de contrat de travail
  - Contrat à durée indéterminée .....
  - Contrat à durée déterminée .....
  - Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini .....
  - Contrat de remplacement .....
- c. Par sexe et niveau d'études
  - Hommes : primaire .....
  - secondaire .....
  - supérieur non universitaire .....
  - universitaire .....
  - Femmes : primaire .....
  - secondaire .....
  - supérieur non universitaire .....
  - universitaire .....

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
205			
210			
211			
212			
213			
220			
221			
222			
223			
230			
231			
232			
233			

B. SORTIES

- a. Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice .....
- b. Par type de contrat de travail
  - Contrat à durée indéterminée .....
  - Contrat à durée déterminée .....
  - Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini .....
  - Contrat de remplacement .....
- c. Par sexe et niveau d'études
  - Hommes : primaire .....
  - secondaire .....
  - supérieur non universitaire .....
  - universitaire .....
  - Femmes : primaire .....
  - secondaire .....
  - supérieur non universitaire .....
  - universitaire .....
- d. Par motif de fin de contrat
  - Pension .....
  - Prépension .....
  - Licenciement .....
  - Autre motif .....
  - Dont : le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants .....

Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
305			
310			
311			
312			
313			
320			
321			
322			
323			
330			
331			
332			
333			
340			
341			
342			
343			
350			

Le bilan social permet d'analyser les proportions de femmes et d'hommes dans l'emploi total ainsi que dans la politique de recrutement et de gestion du personnel (temps plein, temps partiel).



**Comparaison du pourcentage de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel**

	Tps plein	Tps partiel	ETP
<b>Hommes</b>	20	5	22,5
<b>Femmes</b>	10	15	17,5

Hommes :  $5 / (20+5) = 20 \%$   
 Femmes :  $15 / (10+15) = 60 \%$  ...  
 S'agit-il de temps partiels qu'elles ont choisi ou qui leur a été imposé ?

**Rubrique 4 : les formations pour les travailleurs**

Cette rubrique renseigne sur les formations données par l'employeur aux travailleurs au cours de l'exercice.

Elle contient :

- le nombre de travailleurs concernés ;
- le nombre d'heures ;
- le coût total des formations.

**IV. RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE**

**Total des initiatives en matière de formation des travailleurs à charge de l'employeur**

1. Nombre de travailleurs concernés .....
2. Nombre d'heures de formation suivies .....
3. Coût pour l'entreprise .....

Codes	Hommes	Codes	Femmes
5801	.....	5811	.....
5802	.....	5812	.....
5803	.....	5813	.....

Les données reprises ci-dessus sont ventilées entre les femmes et les hommes. Il est dès lors possible de déterminer combien de femmes et d'hommes ont bénéficié d'une formation, le nombre d'heures et le coût des formations.

Les informations fournies par le bilan social aident à soutenir la stratégie syndicale notamment celle en matière d'égalité femmes/hommes dans l'entreprise.

Que faire si le bilan social n'est pas transmis ?

Premièrement, il faut savoir pourquoi :

- soit l'information existe alors il faut la demander ;
- soit l'information n'existe pas alors il faut la faire établir.

Il convient que toutes ces démarches se fassent via des demandes écrites et si elles n'aboutissent pas, mieux vaut demander un soutien extérieur à l'entreprise, via les permanents syndicaux.

Pour une information plus détaillée sur le bilan social, nous renvoyons à la brochure de la FGTB sur ce thème<sup>45</sup>.

Signalons également que le bilan social fera l'objet d'une modification à partir de 2009, afin de ne pas surcharger cette brochure, nous fournissons les principales modifications en annexe<sup>46</sup>.

**Outil 4 : l'information sur l'emploi (CCT 9)**

Cette convention fournit principalement des informations sur l'emploi au sein de l'entreprise.

La loi prévoit qu'en matière d'emploi, l'employeur doit informer les membres du CE préalablement à toute prise de décision.

Concrètement, il doit associer les travailleurs à :

- la marche de l'entreprise ;
- la politique prévisionnelle d'emploi.

L'information de la CCT n°9 doit être donnée annuellement, trimestriellement et, quand c'est nécessaire, occasionnellement. Il n'existe pas de modèle standardisé de la CCT n°9, il est donc conseillé d'imposer un modèle qui permette la comparaison d'année en année.

Cette information comprend :

- la structure de l'emploi ;
- l'évolution de l'emploi ;
- les prévisions d'emploi ;
- les mesures sociales.

### *Informations sur la structure de l'emploi*

La CCT n°9 donne une répartition de l'effectif en fonction du sexe, de l'âge, de la catégorie professionnelle, des départements mais aussi selon le type de contrat (CDI, travail intérimaire, ...).

A la demande de la délégation des travailleurs, d'autres informations peuvent être obtenues par la CCT n°9 comme : les effectifs occupés à temps plein et à temps partiel, la nationalité ainsi que l'ancienneté.

### *Informations sur l'évolution de l'emploi*

L'information sur l'évolution de l'emploi fournit les informations ventilées suivantes :

- le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise (données ventilées F/H) ;

- le nombre de personnes recrutées (données ventilées F/H) ;
- le nombre de personnes occupées de manière temporaire et via une agence intérim (données ventilées F/H) ;
- le nombre de personnes mutées de divisions et de catégories professionnelle (données ventilées F/H).

A la demande de la délégation, d'autres informations peuvent être obtenues par la CCT n°9 : l'absentéisme, le chômage partiel, les heures supplémentaires et la nationalité.

### *Informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant*

Cette rubrique permet d'avoir une vision sur les perspectives d'emploi de l'entreprise. Cette information fournit une estimation chiffrée de l'augmentation ou de la réduction d'emplois prévue par l'employeur. Dans la mesure du possible, elles doivent être ventilées selon les catégories professionnelles.

Cette information fait parfois défaut ! Or, elle est très importante et permet d'avoir une vision claire de l'avenir de l'entreprise.

### *Bilan social versus CCT n°9*

Le bilan social et la CCT n°9 sont deux outils complémentaires en matière d'informations relatives à l'emploi.

Quelle est la différence entre la CCT 9 et le bilan social ?

- Le bilan social fournit, une fois par an, les informations relatives à l'emploi au jour de clôture de l'exercice. Il s'agit d'une photo instantanée de ce qui s'est passé dans l'entreprise.

→ La CCT n°9 fournit des informations plus précises sur l'emploi tant au présent qu'au futur.

Soulignons que le CE a toujours l'opportunité de demander des informations supplémentaires sur base des caractéristiques propres de l'entreprise. Les représentants des travailleurs au sein de cet organe peuvent dès lors demander systématiquement les données ventilées H/F. Ceci n'est pas une obligation légale et dépend donc du rapport de force dans l'entreprise.



Pour aller plus loin ...  
questions supplémentaires au CE

Qu'en est-il des salaires des hommes et des femmes dans l'entreprise (discussion suite à l'analyse des frais de personnel ouvriers/employés/direction) ?

→ Quel est le pourcentage d'hommes et de femmes dans la masse salariale (par rapport au pourcentage dans le taux d'emploi) ?

→ Qu'en est-il des salaires bruts moyens horaires, mensuels et/ou annuels des hommes et des femmes ?

→ Qu'en est-il de la répartition des avantages extra-légaux entre les femmes et les hommes (types et coûts)<sup>47</sup> ?  
(Source légale : AR 1973)

Qu'en est-il de la ségrégation horizontale dans les différents départements ?

→ Où travaillent les femmes et les hommes dans l'entreprise ?

→ Combien de femmes et d'hommes sont ouvrier(e)s et employé(e)s ?

→ Combien de femmes et d'hommes sont à des postes de direction ?

(Source légale : rapport égalité + CCT n°9)

En matière de recrutement, quelle est la politique de l'entreprise vis-à-vis des femmes et des hommes pour le personnel dirigeant ? Les évolutions hiérarchiques se font-elles par cooptation<sup>48</sup> ? Si oui, qui compose le groupe de référence ?

Qu'en est-il de la répartition des emplois à temps plein et à temps partiel entre les femmes et les hommes, entre le personnel exécutant et le personnel dirigeant ? S'agit-il d'emplois à temps partiel volontaires ?

(Source légale : bilan social + CCT n°9)

En matière de formation professionnelle, de quels types de formations bénéficient les femmes et les hommes ? Quels sont les coûts des formations pour les femmes et pour les hommes ?

(Source légale : bilan social)

### *Outils 5 : le plan d'actions positives pour les travailleuses en cas de restructurations*

En cas de restructuration, l'employeur a l'obligation de réaliser un plan social qui contient en première instance un plan d'actions positives pour les travailleuses.

Pourquoi un tel plan ? Cette obligation légale n'est pas un hasard. En effet, dans bien des cas de restructurations, il s'avère que les emplois « superflus » sont occupés par des femmes. Elles sont, dès lors, les premières victimes des restructurations et des licenciements collectifs.

Cette brochure n'a pas pour objectif de détailler toutes les procédures en cas de restructurations. Néanmoins, rappelons que, suite à l'annonce de l'intention de licenciement collectif par l'employeur aux travailleurs via le CE ou la DS, un plan social doit être négocié entre employeur et représentants des travailleurs.

Ce plan social doit contenir, entre autres :

- un plan d'action positive pour les travailleuses ;
- la garantie que l'entreprise respectera son obligation en matière de prépension ;
- un aperçu des pistes examinées en matière de redistribution du travail ;
- etc.

Le contenu du plan d'action positive pour les travailleuses peut contenir :

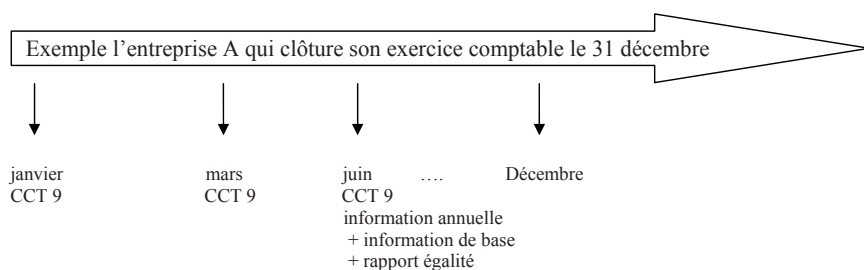
- une description des objectifs fixés ;
- une description des actions positives ;
- un timing ;
- une période d'évaluation.

## CONCLUSION

Différents outils permettent, d'une part, de faire un diagnostic de la politique d'égalité femmes/hommes au sein de l'entreprise et, d'autre part, de mener des actions pour favoriser ou améliorer une telle politique dans l'entreprise. La mesure de la réussite d'une telle politique dépend entre autre également du rapport de force présent dans l'entreprise.

Il convient de souligner que la réalisation d'une politique d'égalité femmes/hommes au sein d'une entreprise ne peut être uniquement une mission du conseil d'entreprise. Elle doit être une stratégie des trois organes de concertation ainsi que le résultat du fonctionnement du triangle syndical.

## LES OUTILS SUR LA LIGNE DU TEMPS





## 8.2 OUTILS SYNDICAUX POUR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

En matière de prévention et de protection au travail, les représentants syndicaux disposent de différents outils pour mettre en place ou développer une politique d'égalité femmes/hommes.

Des efforts continus sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. De manière générale, ni les femmes ni les hommes ne constituent un groupe homogène et tous ne

travaillent pas dans des métiers que l'on a tendance à considérer comme typiquement « féminins » ou typiquement masculins. Néanmoins, les analyses montrent qu'il y a des tendances dans les risques auxquels sont soumis les femmes et les hommes sur le marché du travail.

*Source : FACTS42, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail*

### Quelques exemples de différences liées aux spécificités des sexes en matière de risques et de conséquences sur la santé

Danger/conséquences sur la santé	Exposition supérieure/ incidence plus grande	Commentaires
Accidents	Hommes	Les hommes ont un taux plus élevé, même en tenant compte des ajustements faits en fonction du nombre inférieur d'heures travaillées par les femmes
Troubles des membres supérieurs	Femmes	Des incidences élevées apparaissent dans certaines tâches hautement répétitives exécutées par les femmes, telles que le travail d'assemblage «léger» à la chaîne et celui d'encodage de données où elles ont peu de contrôle sur la façon dont elles travaillent
Charges lourdes à soulever	Hommes	Mais, par exemple, les femmes agents de nettoyage ou travaillant dans la restauration ou les soins de santé souffrent de blessures dues au fait qu'elles soulèvent et portent des charges lourdes
Stress	Femmes	Les deux signalent des taux élevés, mais les stresseurs spécifiques au travail des «femmes» incluent le harcèlement sexuel, la discrimination, les emplois mal reconnus avec peu de contrôle, le travail à forte exigence émotionnelle ainsi que la double tâche du travail rémunéré et du travail non payé à la maison
Violence de la part du public	Femmes	Les femmes ont plus de contact avec les membres du public
Bruit/perte de l'ouïe	Hommes	Les femmes dans la production textile et alimentaire peuvent être hautement exposées par exemple
Cancer d'origine professionnelle	Hommes	Les femmes ont des taux plus élevés dans certaines industries manufacturières
Asthme et allergies	Femmes	Par exemple, à partir d'agents nettoyants, stérilisants et de la poussière dans les gants de protection en caoutchouc utilisés dans le secteur des soins, et des poussières dans l'industrie du textile et des vêtements
Maladies de la peau	Femmes	Par exemple, en travaillant avec des mains humides dans le secteur de la restauration ou à la suite d'un contact de la peau avec des agents nettoyants ou des produits chimiques de coiffeurs
Maladies infectieuses	Femmes	Par exemple, dans le secteur des soins ou de l'enfance
Travail inapproprié et équipement de protection	Femmes	De nombreux vêtements de travail et équipements ont été conçus pour l'«homme moyen» entraînant des problèmes pour une grande majorité de femmes et d'hommes «en dehors de la moyenne»
Santé génésique	Les deux	Les secteurs négligés sont la procréation, les troubles menstruels, la ménopause et la santé génésique masculine
Heures de travail inappropriées	Les deux	Les hommes travaillent de plus longues heures payées, les femmes exécutent plus de tâches non payées à la maison; les deux souhaitent un meilleur équilibre travail/vie privée

## DANS QUELS DOMAINES, L'APPROCHE DE GENRE PEUT-ÊTRE UTILISÉE ET COMMENT ?

- examiner la situation de travail effective ;
- impliquer tous les travailleurs, hommes et femmes, à tous les niveaux ;
- éviter les présuppositions quant à ce que sont les dangers et qui est exposé.

Les évaluations de risques doivent tenir particulièrement compte des risques pour les femmes enceintes et les mères allaitantes.



Est-ce que le CPPT est composé d'hommes et de femmes ? Il est important que les femmes soient impliquées à tous les niveaux de concertation, car en raison de leur physique, de leurs expériences professionnelles et de leur genre elles apportent d'autres éléments à l'agenda. Leurs expériences, opinions, connaissances et qualifications doivent aussi être prises en compte dans les décisions et stratégie du CPPT.

### Evaluation des risques

L'évaluation des risques est l'élément fondamental sur lequel repose la politique du bien être au travail telle que définie par la loi du 4 août 1996. Cette politique se fonde sur une gestion dynamique et permanente des risques qui permet de mettre en place les mesures de prévention appropriées. Cette évaluation doit être réalisée tant au niveau de l'entreprise dans sa globalité qu'au niveau de chaque poste de travail (par exemple pour que le médecin du travail puisse décider si une surveillance de santé particulière est nécessaire à tel ou tel poste de travail).

Il est évident que l'approche de genre peut ou doit être intégrée dans cette évaluation. De manière pratique, voici les principaux aspects d'une évaluation des risques sensibles à la dimension de genre<sup>49</sup> :

- s'engager de manière positive et prendre au sérieux les questions liées à la dimension de genre ;



## Pour aller plus loin... pistes au CCPT

Est-ce que l'organisation du travail permet une bonne combinaison entre vie privée et vie professionnelle pour les travailleurs et travailleuses ?

Est-ce que le thème du harcèlement est pris au sérieux par la direction ?

Est-ce qu'en matière de stress, tous les « stresseurs » sont pris en considération (stress associé à un travail répétitif, stress dû à un travail en contact avec le public<sup>50</sup>, ...) ?

Est-ce que le poste de travail permet qu'un homme ou une femme indistinctement réalise le travail ou faut-il adapter le poste de travail pour que cela soit possible ?

Est-ce que tous les types de risques (biologiques, physiques, chimiques,...) sont pris en compte dans l'évaluation des risques ?

Est-ce que les risques reproductifs sont pris en compte pour les hommes et pour les femmes ?

Etc.

*Le développement d'une politique de bien-être qui intègre le genre (c'est-à-dire en tenant compte des besoins et réalités des travailleurs femmes et hommes) demande plus d'investissement.*

*Néanmoins, une telle politique va être, à long terme, bénéfique tant pour les travailleurs que pour les travailleuses. Rendre le travail plus facile pour les femmes, c'est le rendre plus facile pour les hommes aussi. En effet, à titre d'exemple, la force physique des hommes diminue également avec l'âge et la nouvelle génération de pères veut s'impliquer davantage dans les responsabilités familiales.*



## 9. POUR ALLER PLUS LOIN... FICHES PRATIQUES

### FICHE 1 : OUTILS ET INSTRUMENTS EXTERNES

#### Sites web utiles

→ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)  
(pour des informations sur la législation, thèmes tels que les classifications de fonctions, des rencontres-débat, des brochures, subsides, etc.)

→ Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes :  
<http://www.conseildelegalite.be>  
(pour des avis, publications, etc.)

→ Centre de ressources pour l'égalité entre les femmes et les hommes Amazone :  
[www.amazone.be](http://www.amazone.be)  
(pour des outils pédagogiques, des banques de données, des dossiers de fonds, subsides, etc.)

→ Conseil des femmes francophones de Belgique : [www.cffb.be](http://www.cffb.be)  
(pour des avis, actions, agenda d'activités, etc.)

→ Conseil des femmes néerlandophones de Belgique : [www.vrouwenraad.be](http://www.vrouwenraad.be)  
(pour des avis, actions, agenda d'activités, etc.)

→ Conseil wallon pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CWEFH) :  
[www.cesrw.be](http://www.cesrw.be) (pour des avis, etc.)

→ Le site de la campagne Equal Pay Day ou journée de l'égalité salariale de la FGTB :  
[www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)  
[www.fgtb.be/journeedelegalitesalariale.be](http://www.fgtb.be/journeedelegalitesalariale.be)  
[www.abvv.be/equalpayday.be](http://www.abvv.be/equalpayday.be)  
(pour des informations sur les campagne de la FGTB, dossiers, etc.)

→ [www.monsalaire.be](http://www.monsalaire.be)  
(pour des informations sur les salaires et l'écart salarial entre les femmes et les hommes)

→ Conseil National du Travail (CNT) : [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)  
(pour des informations sur la concertation sociale, les conventions collectives de travail, etc.)

### Statistiques utiles

- Femmes et Hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre, édition 2006, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2006.
- Femmes et hommes en Wallonie-portait statistique, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, 2005.
- Genderjaarboek 2006, MVUnited, gelijkekansen beleid.

### Lectures utiles

- Guide pour l'élimination des stéréotypes de genre au niveau du travail et au sein des organisations syndicales, projet européen, FGTB, 2006.
- 175 ans de femmes, Égalité et inégalités en Belgique 1830-2005, Magda Michielsens, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2005.
- Les femmes dans les syndicats, Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre, ETUI, IEFH, 2006.

## FICHE 2 : VICTIME DE DISCRIMINATION BASÉE SUR LE GENRE ?

Créé en 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) veille au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'IEFH pour l'égalité des femmes et des hommes est l'instance compétente pour toutes les plaintes en matière de discrimination de genre, tant dans le domaine des biens et services que du travail. Toute personne victime d'une discrimination de genre directe ou indirecte peut s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Cette aide permet à chacun-e d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens dont il ou elle dispose afin de faire valoir ses droits. En outre, l'Institut a également la possibilité de porter les plaintes dans le cadre de litiges relevant de ses compétences.

L'IEFH n'est habilité à traiter que les discriminations basées sur le sexe ou le genre. Il n'est donc pas compétent pour traiter les discriminations basées sur le racisme, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou la philosophie. C'est le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme qui est compétent pour gérer de telles discriminations.

La plainte doit être envoyée à  
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Local 2031  
Rue Ernest Blerot 1  
1070 Bruxelles

Les plaintes peuvent également être introduites « en ligne » (par courriel : [egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be](mailto:egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be))<sup>51</sup>.

Concrètement, la plainte doit se faire par écrit et doit comporter une description de la discrimination. L'idéal est de consigner un maximum d'informations par écrit dans un dossier (le contrat de travail, le règlement de travail, des éventuels échanges écrits, etc.).

**Les données transmises dans le cadre d'une plainte sont traitées en toute confidentialité et ne seront jamais transmises à des tiers sans l'accord de la personne concernée.**



## 10. UN REGARD EN ARRIÈRE ET DES PISTES POUR LE FUTUR

La signature de la Charte gendermainstreaming a été le point de départ d'un nouveau chapitre pour la FGTB. A savoir, la promotion et la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers toutes les réalisations, les activités et les politiques du syndicat.

Comment mettre cette Charte en pratique ?  
Comment rendre notre politique d'égalité entre les femmes et les hommes conforme aux engagements que nous avons pris ?  
Comment faire adhérer un maximum de personnes à cette nouvelle approche ?  
Toutes ces questions sont le fil conducteur du nouveau chapitre qui vient de s'ouvrir !

Durant ces quatre dernières années, de nombreuses initiatives ont été réalisées tant en interne (au sein de la structure) qu'en externe (au niveau politique). Et ce, dans différentes instances niveaux de la FGTB et à différents niveaux.

Depuis 2004, par exemple, de nombreuses formations (destinées à des groupes de femmes mais aussi à des groupes mixtes) ont été organisées par les centrales professionnelles et les interrégionales de

la FGTB. Le but étant de sensibiliser les représentants syndicaux à la notion du genre.

En 2005, la FGTB a développé un premier plan d'actions basé sur 4 objectifs stratégiques :

- ➔ l'ancrage institutionnel de la Charte dans notre organisation ;
- ➔ la sensibilisation des hommes et des femmes à l'approche intégrée du genre dans les diverses instances ;
- ➔ l'augmentation de la visibilité des activités et des réalisations en rapport avec le genre ;
- ➔ le renforcement des collaborations internes et externes de la FGTB.

Le 31 mars 2005, la FGTB, en collaboration avec Zij-kant<sup>52</sup>, a lancé sa première campagne Equal Pay Day ou Journée de l'égalité salariale. C'est une journée d'action annuelle qui symbolise et dénonce l'écart salarial entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Entre temps, notre Equal pay Day ou Journée de l'égalité salariale est devenu un concept et a eu un grand impact :

- les hommes et les femmes reparlent de l'écart salarial ;
- il y a une attention accrue des médias pour les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ;
- un certain nombre d'initiatives politiques ont été prises.

Enfin, en 2005 également, la cellule fédérale Gendermainstreaming<sup>53</sup> a été créée au sein du service d'études fédéral de la FGTB. La création de cette cellule répondait à un besoin pressant de renforcer les services d'études pour maintenir ce nouvel « élan » vers plus d'égalité et pour continuer à soutenir la demande croissante de nouvelles initiatives.

En 2006 arrivent les premiers résultats tangibles de l'approche intégrée du genre. Le Congrès Fédéral de juin 2006 a été un pas important : la Charte gendermainstreaming a été institutionnalisée dans les statuts de la FGTB.

Le Congrès et les modifications statutaires ont constitué un pas décisif. Non seulement parce qu'un certain nombre de principes ont été inscrits dans les statuts du syndicat, mais surtout parce que, à partir de ce moment, le contenu de la Charte est devenu plus concret.

Une deuxième avancée vers l'égalité se retrouve dans l'Accord Interprofessionnel qui a été conclu pour 2007-2008. A cette occasion les trois syndicats ont épinglé la solidarité –aussi entre femmes et hommes, bien évidemment– et le gendermainstreaming comme lignes de force de cet accord.

Concrètement les avancées suivantes ont été réalisées pour les femmes et les hommes :

- une augmentation du salaire minimum brut ;
- des efforts de formation professionnelle : efforts supplémentaires avec une attention accrue pour l'égalité des chances ;
- la reconnaissance de la compétitivité par la qualité ;
- l'amélioration du statut des travailleur(se)s à temps partiel ;
- l'actualisation de la convention collective de travail portant sur l'égalité de rémunération (CCT 25) ;
- la demande aux secteurs et aux entreprises d'évaluer leurs systèmes de classification en fonction de la neutralité de genre en utilisant les instruments développés par les autorités fédérales et en s'inspirant des bonnes pratiques des autres secteurs ;
- des actions dans les secteurs et entreprises afin de réaliser une égalité des chances entre hommes et femmes, tant sur le lieu de travail que dans le cadre de l'embauche (CCT 38).

L'approche de genre a également été intégrée dans la compilation du cahier de revendications qui sert de base pour l'AIP. Le contexte sociétal a été pris en compte en même temps que le contexte économique. La nécessité du gendermainstreaming a été reconnue et les négociations de l'AIP se sont avérées un moment important dans le renforcement de la solidarité entre les femmes et les hommes.

Plusieurs d'initiatives ont également été prises au niveau sectoriel par les centrales professionnelles et les interrégionales de la FGTB :

- des formations genre ont été organisées ;
- des projets en rapport avec l'égalité entre les femmes et les hommes ont été démarrés ;
- des commissions « genre » ont vu le jour ;
- une centrale a également rédigé un guide de négociations pour l'AIP avec des conseils pour négocier la réduction de l'écart salarial ;
- etc.

Malgré ces avancées positives, des pistes restent à développer pour le futur :

- Concrètement, il faut valoriser davantage les progrès réalisés autour de l'égalité entre les femmes et les hommes en créant un espace sur notre site web.
- Les formations sur le thème du genre doivent s'intensifier et être mieux structurées.
- Nous devons rester vigilantes à ce que la notion de genre ne soit pas noyée dans la notion de diversité.
- A l'avenir, nous souhaitons également accorder plus d'importance aux hommes, car ils constituent l'autre moitié du « genre ».
- Nous développerons un plan d'actions annuel, avec une évaluation et un suivi annuel. Ce cadre devrait permettre un bon fonctionnement de la commission de suivi et d'évaluation de la Charte.
- A l'extérieur, nous voulons poursuivre nos rencontres informelles avec nos collègues des autres syndicats. L'échange d'expériences nous inspire et nous motive et nous pousse vers une forme de « concurrence » saine.

Nous ne resterons certainement pas les bras croisés. Avec votre soutien, nous ferons encore avancer le combat pour plus d'égalité.

**Nous sommes persuadées que, dans son rôle d'acteur social, la FGTB continuera à défendre l'égalité entre les femmes et les hommes car le processus d'émancipation des femmes est un élément essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs, femmes et hommes, et constitue en même temps une des clés de sa réussite.**

## NOTES DE BAS DE PAGE

### CHAPITRE 2

1. Simone de Beauvoir.

2. Définition : le métrosexuel est un homme urbain de n'importe quelle orientation sexuelle ayant un sens développé de l'esthétique, qui dépense du temps et de l'argent dans son apparence et son style de vie. On utilise ce terme pour qualifier des personnes qui font très attention à elles, prennent soin de leur corps, de leur alimentation, etc. Le mot est composé de « métro » par rapport à l'homme métropolitain et de « sexuel » : l'homme (dans le contexte de séduction et d'attraction sexuelle).

3. ZWALEN Anne, Créativité, femmes et développement, Suisse, UNESCO, DDC, IUED, 1997.

### CHAPITRE 3

4. L'indépendance financière des femmes date de 1976 (loi 14 juillet 1976).

5. Témoignage dans le Cahier de l'Education Permanente du PAC n° 19, Quel genre pour l'égalité, 1999.

6. Dur d'être un nouveau père, Références, semaine 48, 2006.

7. Idem.

### CHAPITRE 5

8. Cf. annexe I : La Charte Gendermainstreaming.

9. Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid.

10. Métallurgie = secteur masculin  
Distribution = secteur féminin  
Services publics = secteur mixte

11. La recherche complète est disponible sur le site [www.iseres.org](http://www.iseres.org)

12. Le guide et tous les rapports reprenant les résultats de l'étude sont disponibles en

français et en anglais sur le site  
[www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

## CHAPITRE 6

13. Source : Femmes et hommes en Wallonie, portait statistique, IWEPS, 2005.

14. Source : idem.

15. Source : Dom gansje, slim gansje ? Jeu développé pour la Journée des Femmes le 11 novembre 2007 à Gand. Collaboration : Hanneke Pyck en Sigried Lievens (Centrum voor Genderstudies – Universiteit Gent), Astrid Faelens, Brenda Vanderdonckt (ABVV), Leen Robijt (ACV) en Lut Van Hijfte (KAV).

## CHAPITRE 7

16. Le taux d'activité est le pourcentage de personnes entre 15 ans et 64 ans qui a ou cherche un emploi.

17. Le taux d'emploi est la part de la population en âge de travailler qui a effectivement un emploi.

18. Le taux de chômage est le pourcentage de personnes qui ne trouve pas d'emploi.

19. Source : SPF Economie.

20. Source : SPF Economie, 2004.

21. Ce phénomène s'appelle la ségrégation verticale sur le marché du travail.

22. Peu qualifiés : maximum secondaire supérieur ou pas de diplôme  
Moyennement qualifié : enseignement secondaire supérieur,  
Hautement qualifiés : enseignement supérieur (non universitaire et universitaire)

23. Le taux de travail à temps partiel est le pourcentage du nombre de salariés travaillant à temps partiel par rapport au nombre total de salariés.

24. Source : SPF Economie.

25. Source : SPF Economie 2006.

26. Source : Femmes et Hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre, édition 2006.

27. Luc Sels, professeur à la KUL.

28. Source : L'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique - Rapport 2007, Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes.

29. Source : L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique rapport 2007, Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes.

30. Source : enquête salariale de la FGTB via le site [www.monsalaire.be](http://www.monsalaire.be)

31. Source : SPF Economie.

32. L'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes a mené une recherche à ce sujet entre 2001 et 2006. Pour plus de renseignements sur le projet EVA (EVALuation analytique) consulter <http://www.iefh.be/eva>

33. Source : Institut National des Statistiques, données 2006.

34. Même dans le travail à temps partiel, les inégalités subsistent : les heures supplémentaires (surtout prestées par les hommes) bénéficient d'un régime fiscal plus avantageux que les heures complémentaires (surtout prestées par des femmes) et cela creuse l'écart salarial.

35. Source : données calculées sur base de l'enquête salariale de Vacatures (2002 et 2004).

36. Plus d'informations sur [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)  
[www.fgtb.be/journeedelegalitesalariale.be](http://www.fgtb.be/journeedelegalitesalariale.be)  
[www.abvv.be/equalpayday.be](http://www.abvv.be/equalpayday.be)

37. Source : Enquête du SPF économie et étude de la BNB bilan social 2005.

38. Source : Rapport de la CBFA sur les régimes de pension sectoriels, 2007.

## CHAPITRE 8.1

39. Pour consulter l'AR de 1973, nous renvoyons au site internet du Conseil Central de l'Economie [www.ccecrb.fgtv.be](http://www.ccecrb.fgtv.be)

40. Pour consulter la CCT n°9, nous renvoyons au site internet du Conseil National du Travail [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

41. Pour une information plus complète concernant les rôles et missions du conseil d'entreprise nous renvoyons vers la brochure rédigée à cet effet par la FGTB : Mes premiers pas au conseil d'entreprise

(2008) téléchargeable sur le site [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

42. Cf. annexe II : Lignes de conduites pour la réalisation du rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les entreprises privées.

43. La loi du 22 décembre 1995 établit les fondements du bilan social. Les modalités pratiques sont fixées par l'arrêté royal du 4 août 1996.

44. Depuis la création du bilan social, la FGTB revendique une ventilation H/F de toutes les données, mais ne l'a pas obtenue.

45. Brochure : Mes premiers pas au conseil d'entreprise, 2008, téléchargeable sur le site [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

46. Cf. annexe III : Modifications du bilan social.

47. Ceci n'exclut pas, pour autant, le fait que les augmentations du pouvoir d'achat sont à privilégier à des avantages extra-légaux !

48. La cooptation est un mode de recrutement utilisé dans certaines entreprises, surtout pour les cadres ou fonctions à responsabilité. Il s'agit de faire appel à son réseau de connaissances lorsqu'il y a un emploi à pourvoir.

## CHAPITRE 8.2

49. Pour plus de renseignements sur l'approche intégrée de genre dans l'évaluation des risques, consultez le site de l'Agence Européenne pour la

santé et la sécurité au travail : <http://osha.europa.eu/>

50. Ces éléments sont intégrés dans les charges psychosociales causées par le travail.

## ■ CHAPITRE 9

51. Mais il faudra, même dans ce cas, fournir un exemplaire écrit signé et daté. Il est également possible de télécharger un exemple de formulaire de plainte sur le site web : [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)

52. Zij Kant est un mouvement de femmes progressistes.

53. La cellule est composée de deux responsables gendermainstreaming et d'un support administratif. La cellule fait partie du service d'étude fédéral et est sous la responsabilité politique directe du Président et de la Secrétaire Générale.



## ANNEXES

### ANNEXE I : LA CHARTE GENDERMAINSTREAMING

# Charter - Charte Gender mainstreaming

23.09.04

Gelijkheid van vrouwen en mannen in de vakbonden  
Égalité des femmes et des hommes dans les syndicats



Werkgroep / Groupe de travail:

Voorzitster / Présidente

Saskia Ravesloot

Leden / Membres

Erica Bolzonello (ACV/CSC)

Annick Colpaert (ACLVB/CGSLB)

Ann Demoor (ACV/CSC)

Sabine Slegers (ACLVB/CGSLB)

Maxime Stroobant (IISA)

Gitta Vanpeborgh (ABVV/FGTB)

Sandra Vercammen (ACV/CSC)

### **Uitgangspunten**

*De drie representatieve vakorganisaties in België, met name het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) beschouwen de gelijke behandeling van en de gelijke kansen voor werknemers en werknemers als een essentieel onderdeel van hun opdracht in hun streven naar een democratische maatschappij.*

*De vakbeweging speelt in het proces van maatschappelijke ontvoogding van werknemers en werknemers een cruciale rol en kan als drijvende kracht optreden zowel in het sociaal overleg met de werkgevers als in het proces van politieke besluitvorming.*

*De vakbeweging bevestigt haar rol van motor van de sociale vooruitgang en ziet gender mainstreaming als een bijkomend en noodzakelijk instrument voor de ontvoogding van werknemers en werknemers.*

*De vakbonden onderschrijven de hedendaagse benadering van dit probleem, met name gender mainstreaming, en vatten deze op als de geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.*

*De ondertekenende vakorganisaties aanvaarden samen met de Raad van Europa in het licht van het principe van gender mainstreaming, de procesmatige behandeling, de noodzaak van een (re)organisatie, de verbetering, de ontwikkeling en de evaluatie van politieke processen, zodat een dimensie van gendergelijkheid opgenomen wordt in alle beleidsdomeinen en alle stadia, door alle actoren, die normaal gezien betrokken zijn bij het vastleggen van het beleid en dit in een perspectief van sociale vooruitgang.*

*Uit wetenschappelijke studies blijkt dat, ondanks de belangrijke vorderingen die op het gebied van de gelijke behandeling en de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen in de werksfeer werden gemaakt, er nog talrijke directe en indirecte discriminaties bestaan.*

### **Points de départ**

*Les trois organisations syndicales représentatives en Belgique à savoir : la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC), la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) sont d'avis que l'égalité de traitement et des chances pour les travailleuses et les travailleurs constitue une composante essentielle de leur mission qui vise une société démocratique.*

*Le mouvement syndical joue un rôle crucial dans le processus d'émancipation sociale des travailleuses et des travailleurs, et peut agir en tant que force motrice tant en matière de concertation sociale avec les employeurs que dans le mécanisme d'élaboration des décisions politiques.*

*Le mouvement syndical confirme dès lors son rôle de moteur du progrès social et considère le principe de gender mainstreaming comme un instrument d'émancipation des travailleuses et des travailleurs.*

*Les organisations syndicales souscrivent à l'approche actuelle de ce problème, à savoir le gender mainstreaming, comme étant l'approche intégrée visant la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.*

*Les organisations syndicales signataires, en concordance avec le Conseil de l'Europe et dans le cadre du principe de gender mainstreaming, acceptent la mise en œuvre progressive, la nécessité d'une (re)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de manière à incorporer une dimension d'égalité de genre (genre) à tous les domaines de la politique et à tous les stades, par tous les acteurs qui sont normalement concernés par l'élaboration de celles-ci et cela dans une perspective de progrès social.*

*Des études scientifiques démontrent qu'en dépit des progrès non négligeables réalisés dans le domaine de l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes en matière professionnelle, de nombreuses discriminations directes et indirectes subsistent encore.*

*Het ontvoogdingsproces van vrouwen is een essentieel onderdeel van de ontvoogding van alle werknemers, vrouwen én mannen, maar is tegelijkertijd ook een van de voorwaarden voor het welslagen van deze ontvoogding.*

*De drie representatieve vakorganisaties zijn er zich van bewust dat zij, hoewel zij reeds aanpassingen hebben aangebracht aan hun structuur, aan hun manier van werken en actie voeren en aan hun aandacht voor de genderproblematiek, dit democratiseringsproces voortdurend moeten voortzetten met oog voor de algemene maatschappelijke context en voor een noodzakelijke mentaliteitswijziging.*

*De drie representatieve vakorganisaties zien in dat zij, om nog meer tegemoet te komen aan de rechtmatige verzuchtingen van al hun leden, deze aanpassingen wat betreft structuur, werking, actie en mentaliteit in overeenstemming dienen te brengen met de belangen en de noden van de werknemers en de werknemers en hiervoor de vrouwelijke militanten volwaardig dienen te laten deelnemen aan de syndicale besluitvorming.*

*De vakbeweging verhoogt hiermee haar sociale legitimiteit en kan daardoor met meer kracht de belangen van al haar leden en van de gehele werkende bevolking verdedigen op een ogenblik waarop de maatschappij fundamentele veranderingen ondergaat o.m. als gevolg van de mondialisering van de economie en de individualisering van de samenleving.*

*De drie representatieve vakorganisaties beslissen plechtig en gezamenlijk – ten einde hun verklaring kracht bij te zetten - en onafgezien van hun ideologische en levensbeschouwelijke eigenheid - die zij erkennen en eerbiedigen – om de volgende verbintenissen aan te gaan in dit Charter.*

*Le processus d'émancipation des femmes est un élément essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs, femmes et hommes, et constitue en même temps une des conditions de sa réussite.*

*Les trois organisations syndicales représentatives sont conscientes du fait que, bien qu'ayant déjà apporté des adaptations à leurs structures et à leurs méthodes de travail et d'action de même qu'à l'attention qu'elles portent aux problèmes du gender, ce processus de démocratisation doit être poursuivi en permanence avec, pour objectif, le contexte général et le changement indispensable des mentalités.*

*Les trois organisations syndicales représentatives sont conscientes du fait que, si elles veulent rencontrer les aspirations légitimes de tous leurs membres, elles doivent apporter les adaptations à leurs structures, à leur fonctionnement, à leurs actions et à leur mentalité, en concordance avec les intérêts et les besoins des travailleuses et des travailleurs. Elles doivent, à cet effet, faire participer, à part entière, les militant(e)s à la prise de décision syndicale.*

*Cette déclaration solennelle du mouvement syndical accroît sa légitimité sociale et lui permet par conséquent de défendre avec plus d'ardeur les intérêts de ses membres et de l'ensemble de la population active, au moment où la société est confrontée à des mutations fondamentales, entre autres, en raison de la mondialisation de l'économie et de l'individualisation de la société.*

*Les trois organisations syndicales représentatives décident ensemble et solennellement, afin de donner plus de poids à leur déclaration et par delà leur identité idéologique et philosophique propre, qu'elles reconnaissent et respectent, de souscrire aux engagements suivants inscrits dans la présente Charte.*

### Artikel 1

Het beleid van de interprofessionele organisaties, dat ernaar streeft de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken in hun structuren en in hun werking op de gebieden waarvoor zij bevoegd zijn, wordt onverdroten voortgezet.

Hiertoe aanvaarden de organisaties het principe van de geïntegreerde aanpak, het zogenaamde gender mainstreamingsprincipe. De vakorganisaties wensen dit beleid door te voeren, zonder dat dit afbreuk zou doen aan hun autonomie en zonder dat de overheid maatregelen dient op te leggen.

### Artikel 2

Om tot een passend beleid te komen zullen de interprofessionele organisaties een gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging van de genderproblematiek organiseren op alle niveaus met vergelijkbare gegevens. Zij zullen hun diverse instanties sensibiliseren om deze cijfergegevens opgesplitst naar geslacht te verstrekken.

### Artikel 3

De interprofessionele organisaties zullen enerzijds de beschikbare informatie betreffende de genderproblematiek systematisch bezorgen aan de beroepscentrales en/of de sectorale structuren om hen in staat te stellen hun genderbeleid te ontwikkelen.

Met het oog op een wisselwerking zullen anderzijds de interprofessionele organisaties er bij de beroepscentrales en/of de sectorale structuren op aandringen dat deze op hun beurt de nodige informatie verstrekken aan de ondertekenende organisaties. Dit stelt de interprofessionele organisaties in staat om een volledig overzicht te hebben omtrent de genderproblematiek waarop zij kunnen terugvallen om hun beleid te bepalen.

### Article 1<sup>er</sup>

La politique des organisations syndicales interprofessionnelles, qui vise la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures et dans leur fonctionnement, sera poursuivie avec assiduité dans tous les domaines relevant de leur compétence.

À cet effet, les organisations acceptent le principe de l'approche intégrée, à savoir le principe de gender mainstreaming. Les organisations syndicales veulent réaliser cette politique sans qu'elle nuise à leur autonomie et sans que les autorités publiques n'imposent des mesures.

### Article 2

Afin de mettre en œuvre une politique adéquate, les organisations interprofessionnelles vont mettre au point un suivi standardisé périodique et transparent du processus de gender mainstreaming à tous les niveaux, avec des données comparables. Elles sensibiliseront leurs diverses instances afin que celles-ci fournissent des données chiffrées par sexe.

### Article 3

Les organisations interprofessionnelles fourniront systématiquement aux centrales professionnelles et aux structures sectorielles spécifiques, les informations disponibles au sujet de la problématique de gender, afin de permettre aux centrales professionnelles et aux structures sectorielles de développer leur politique en matière de gender.

En vue de la réalisation d'une interaction, les organisations interprofessionnelles insistent auprès des centrales professionnelles et des structures sectorielles, pour que celles-ci, à leur tour, fournissent les données nécessaires aux organisations interprofessionnelles. Ceci permet aux organisations interprofessionnelles d'avoir une vue d'ensemble de la problématique de gender à laquelle elles peuvent se référer pour déterminer leur politique propre.

## Artikel 4

Met het oog op een adequate opvolging – zowel sectoraal als intersectoraal – van de congresresoluties en van de beleidsbeslissingen, zullen de interprofessionele organisaties een specifieke instantie aanwijzen, die een statutaire opvolgings- en controlebevoegdheid kan worden toegewezen.

## Artikel 5

Met het oog op een systematische en structurele aanpak van het genderbeleid zullen de bevoegde instanties zich uitdrukkelijk uitspreken over de principes die aan de basis liggen van het genderbeleid (bijvoorbeeld de aanvaarding van positieve acties, van het facultatief of verplichtend karakter van quota, evenredige kieslijsten).

Deze beleidsopties zullen hun plaats vinden in het algemeen syndicaal beleid, dat ervan uitgaat dat vrouwen en mannen zich gezamenlijk moeten inzetten voor de ontvoogding van alle werknemers.

Specifieke structuren voor vrouwen en aangepaste gemengde structuren zullen naast elkaar kunnen bestaan.

## Artikel 6

Om de praktische werking van de syndicale instanties beter af te stemmen op de behoeften van zowel vrouwen als mannen nemen de ondertekenende organisaties de verplichting op zich om de knelpunten vast te stellen, de prioriteiten vast te leggen en een actieplan op te stellen.

## Artikel 7

De ondertekenende organisaties zullen de werkgevers verzoeken om binnen de bedrijven inlichtingen te verschaffen die een volledig, duidelijk en reëel beeld geven van de juridische en feitelijke toestand van werknemers en werknemers.

## Article 4

En vue d'assurer un suivi adéquat – tant sectoriel qu'intersectoriel – des résolutions des congrès et des décisions politiques, les organisations interprofessionnelles désigneront l'instance spécifique appropriée qui pourra être dotée d'une compétence de suivi et de contrôle statutaire.

## Article 5

Afin d'assurer une approche systématique et structurelle de la politique de gender mainstreaming, les instances compétentes devront se prononcer de manière formelle au sujet des principes qui constituent le fondement de cette politique, comme, l'acceptation des actions positives, le caractère facultatif ou obligatoire des quotas, les listes électorales proportionnelles.

Ces choix politiques s'intégreront dans la politique syndicale générale qui part du principe que les femmes et les hommes doivent s'employer ensemble à promouvoir l'émancipation de tous les travailleurs.

C'est ainsi que des structures spécialement conçues pour les femmes pourront coexister avec des structures mixtes adéquates.

## Article 6

Afin de mieux mettre en concordance le fonctionnement pratique des instances syndicales avec les besoins tant des femmes que des hommes, les organisations signataires s'engagent à rechercher les points névralgiques, à fixer les priorités et à établir un plan d'action en la matière.

## Article 7

Les organisations signataires inviteront les employeurs à fournir au sein des entreprises des informations, qui expliquent de façon claire et exhaustive la situation juridique et de fait des travailleuses et des travailleurs.

De vakorganisaties zullen er bij de werkgevers op aandringen dat de wettelijk voorziene instrumenten gebruikt en gehewaardeerd worden (o.a. sociale balans, positief actieplan, jaarlijks gelijke kansenrapport).

In het licht van de toepassing van het principe van gender mainstreaming zullen de ondertekenende organisaties bij elk agendapunt de genderdimensie van het probleem in het sociaal overleg op alle niveaus behandelen.

Om dit mogelijk te maken zullen de vakorganisaties de nodige vorming en de praktische hulpmiddelen voorzien voor de onderhandelaars en de militanten.

#### Artikel 8

Rekening houdend met het feit dat de bewustmaking van de sociale actoren omtrent de genderproblematiek een essentiële factor is in het syndicaal beleid zullen de vakbonden dit thema als verplicht onderwerp ook in hun algemene vormingssessies en syndicale vorming opnemen. Specifieke gendervormingen zijn een noodzakelijke aanvulling.

#### Artikel 9

De vakbonden zullen de positieve inbreng van de vrouwenbeweging aanwenden zonder dat de autonomie van de vakbeweging in het gedrang mag worden gebracht.

#### Artikel 10

Ten einde hoger aangepane verbintenissen kracht bij te zetten zullen de organen voor opvolging en controle jaarlijks een vooruitgangverslag opstellen over de vorderingen gemaakt betreffende de gelijkheid tussen werknemers en werknemers en betreffende de toepassing van gender mainstreaming. Het rapport zal onderzocht worden door de competente instanties en beschikbaar zijn voor alle leden.

Les organisations syndicales insisteront auprès des employeurs pour que les instruments légaux soient utilisés et valorisés (e.a. le bilan social, le plan d'actions positives, le rapport annuel sur l'égalité des chances).

C'est à la lumière de l'application du principe de gender mainstreaming que les organisations signataires examineront la dimension de gender, pour chaque point à l'ordre du jour de la concertation sociale à tous les niveaux.

À cette fin, les organisations syndicales prévoient la formation nécessaire pour les négociateurs et les militants, et mettent les outils pratiques à leur disposition.

#### Article 8

Compte tenu du fait que la sensibilisation des acteurs sociaux à la problématique de gender est un facteur essentiel de la politique syndicale, les syndicats feront de ce thème une matière obligatoire tant dans leurs sessions de formation générale que dans la formation syndicale proprement dite. Des modules spécifiques de formation en matière de gender sont un complément indispensable.

#### Article 9

Les syndicats utiliseront l'apport positif du mouvement féminin, sans pour autant porter préjudice à leur autonomie.

#### Article 10

Afin de donner plus de poids aux engagements précités, les organes de suivi et de contrôle dresseront chaque année un rapport concernant les avancées réalisées en matière d'égalité entre les travailleuses et les travailleurs en leur sein et concernant l'application du principe de gender mainstreaming. Ce rapport sera examiné par les instances compétentes. Il sera mis à la disposition de tous les membres.

Opgemaakt in 15 exemplaren.

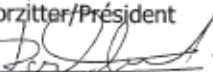


Établi en 15 exemplaires.

Elke partij erkent één exemplaar te hebben  
ontvangen.

Chaque partie confirme avoir reçu un  
exemplaire.

Brussel, 23 september 2004

Bruxelles, le 23 septembre 2004

<p>Luc CORTEBEECK Voorzitter/Président</p>  <p>ACV/CSC</p>	<p>Guy HAAZE Voorzitter/Président</p>  <p>ACLVB/CGSLB</p>	<p>André MORDANT Président/Voorzitter</p>  <p>ABVV/FGTB</p>
---	--	--

**ANNEXE II :  
LIGNES DE CONDUITES POUR LA RÉALISATION DU  
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE  
LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ENTREPRISES  
PRIVÉES**

**INSTITUT POUR  
L'ÉGALITÉ DES FEMMES  
ET DES HOMMES**

Verkeersweg 11 • 1000 Brussel, België  
Tél. 02 220 40 14 • Fax 02 220 40 15  
E-mail: [eg@inff.be](mailto:eg@inff.be) / [inff@inff.be](mailto:inff@inff.be)  
Website: [www.inff.be](http://www.inff.be)

**RAPPORT ANNUEL EGALITE DES CHANCES**

**Lignes de conduite pour la réalisation du  
Rapport Annuel sur l'Égalité des Chances entre hommes et femmes  
dans les entreprises privées**

**Arrêté royal du 12 août 1993 – Moniteur Belge du 24 septembre 1993**

**LE RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE DES CHANCES  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DANS LES ENTREPRISES PRIVEES  
(Arrêté royal du 12.08.1993)**

Ce rapport a pour but de donner un aperçu général des conditions d'emploi, des régimes de travail, des fonctions et de la formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, ainsi qu'une analyse et une évaluation pour chaque catégorie professionnelle de la situation quantifiant des femmes notamment en ce qui concerne les conditions d'engagement et de formation, les chances de promotion, la qualification ainsi que les conditions de travail et de rémunération.

Il est à noter que les chefs d'entreprises sont déjà tenus de soumettre et de présenter au conseil d'entreprise (ou à la délégation syndicale) un certain nombre d'évaluations, sur base de l'article 1 de la Loi relative à l'Institut de Travail n° 11 du 7 mai 1992.

**Néanmoins, en ce qui concerne le rapport annuel sur l'égalité des chances, CHAQUE RUBRIQUE DOIT ETRE VENTILEE SELON LE SEXE, NOMBRE DE FEMMES ET NOMBRE D'HOMMES.**

L'annexe type ne vous est donnée qu'il est recommandé aux entreprises de servir de le compléter en fonction des informations dont elles disposent.

## I STRUCTURE DU PERSONNEL

Hiérarchie hiéramentaire (à compléter)

1. Groupes d'âges
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles et niveaux de responsabilité
4. Sexe
5. Le fil des générations
6. Répartition de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Formes de travail (poste, poste, temporaire)
8. Fonctions de travail (fonctions d'exécution ou d'encadrement, ingénierie, ...)
9. Niveau de formation

### Exemple STRUCTURE DU PERSONNEL

(Le contenu des rubriques ci-dessous est un exemple de personnel fictif et est susceptible de la composition de données)

MURRIQUA	FEMMES	HOMMES
<b>1. Groupes d'âges</b>		
moins de 25 ans		
26 - 35		
36 - 45		
46 - 55		
plus de 55		
<b>2. Ancienneté</b>		
moins de 1 an		
1 à 5 ans		
6 à 10 ans		
11 à 15 ans		
plus de 15 ans		
<b>3. Catégories professionnelles et niveaux de responsabilité</b>		
Carrière supérieure		
Carrière moyenne		
Personnel d'encadrement		
Personnel d'exécution		
_____ (Ingénierie, Recherche)		
_____ (Carrière et autres)		
<b>4. ...</b>		

## II. LES MOUVEMENTS EXTERNES

### 1. Recrutement

Répartition des recrutements selon :

- 1.1. Les conditions sociales, sexes, ...
- 1.2. Les personnes concernées :
  1. Groupe d'âge
  2. Ancienneté
  3. Catégories professionnelles + niveaux de responsabilité
  4. Sexe
  5. Faibles hautes
  6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
  7. Types de travail (qualité, quantité, continue)
  8. Contrats de travail (durée déterminée ou indéterminée, intermittente, ...)
  9. Niveau de formation

**Exemple II** : recrutement selon le sexe :

(Le contenu des tableaux dans l'exemple est purement fictif et ne se réfère à la situation de réalité)

	HOMMES		FEMMES	
	nombre	pourcent	nombre	pourcent
Groupe d'âge				
Anienneté				
Catégories professionnelles				
Niveaux de responsabilité				
Sexes				
Faibles hautes				
Horaires de travail				
Types de travail				
Contrats de travail				

## 2. Objectifs

Repartition hommes/femmes selon :

1. Groupe d'âge
2. Niveau de
3. Catégories professionnelles / niveau de responsabilité
4. Secteur
5. Unités homogènes
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Types de travail (travail posté, saisonnier)
8. Centres de travail (autres documents ou subdivisions, unités, ...)
9. Niveau de formation
10. Mots du drapeau (volontaire, bi-coloniale)

### Exemple III - Répartition selon l'âge

Le graphique des répartition selon l'âge est un exemple de (1) et est un exemple de la manière de travailler.

	HOMMES		FEMMES	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Groupe d'âge				
Niveau de				
Catégories professionnelles				
Niveau de responsabilité				
Secteur				
Unités homogènes				
Horaires de travail				
Types de travail				
Centres de travail				

### III. LE DEVELOPPEMENT DE LA CARRIERE

#### 1. Les candidats aux promotions (en 200)

Répartition de ces candidats selon :

1. Groupe d'âge
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles = niveau de responsabilité
4. Sexe
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Equipes de travail (groupes, postes, contrats)
8. Contrats de travail (stables, déterminés ou indéterminés, intérimaires, ...)
9. Niveaux de formation

#### 2. Les promotions promotionnelles (en 200)

Répartition de ces promotions selon :

1. Groupe d'âge
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles = niveau de responsabilité
4. Sexe
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Equipes de travail (groupes, postes, contrats)
8. Contrats de travail (stables, déterminés ou indéterminés, intérimaires, ...)
9. Niveaux de formation

#### Exemple IV : promotions selon le sexe

(Le contenu des rubriques dans l'exemple ci-dessous est fictif et ne se compare pas à la réalité)

	HOMMES		FEMMES	
	candidats	promotions promotionnelles	candidats	promotions promotionnelles
Groupe d'âge				
Ancienneté				
Catégories professionnelles				
Niveau de responsabilité				
Sexe				
Echelles hiérarchiques				
Horaires de travail				
Equipes de travail				
Contrats de travail				

## IV. FORMATIONS

### Les personnes ayant suivi une formation :

#### 1. A l'extérieur de l'entreprise :

##### Type et objectif de la formation :

1. Groupe d'âge
2. Apprentis
3. Catégories professionnelles + niveau de responsabilité
4. Services
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Types de travail (ponctuel, continu)
8. Contexte de travail (zones d'intervalle ou interventions intermittentes...)
9. Niveaux de formation

#### 2. A l'intérieur de l'entreprise :

##### Type et objectif de la formation :

1. Groupe d'âge
2. Apprentis
3. Catégories professionnelles + niveau de responsabilité
4. Services
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Types de travail (ponctuel, continu)
8. Contexte de travail (zones d'intervalle ou interventions intermittentes...)
9. Niveaux de formation

### Exemple V : Types de formations selon le sexe

Une entreprise des techniques de l'exemple ci-dessus peut faire ce type de tableau de la manière suivante :

TYPE DE FORMATION	HOMMES				FEMMES			
	SCHEMATA			Intervalle (I)	Sérier			Intervalle (I)
	A	B	C	extrême (E)	A	B	C	extrême (E)
Groupe d'âge								
Apprentis								
Catégories professionnelles								
Niveaux de responsabilité								
Services								
Echelles hiérarchiques								
Horaires de travail								
Types de travail								
Contexte de travail								

## 4: L'ABSENTEISME

Pour chaque unité:

1. Groupe d'âge
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles + niveau de responsabilité
4. Sexe
5. Facteurs biométriques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Équipes de travail (journées, postes, continue)
8. Contrats de travail (durés déterminés ou indéterminés, intermittents, ...)
9. Niveau de formation

### Exemple VI absentéisme

	HOMMES			FEMMES		
	maladie	accidents de travail	autres interruptions	maladie	accidents de travail	autres interruptions
Groupe d'âge						
Ancienneté						
Catégorie professionnelle						
Niveau de responsabilité						
Sexe						
Facteurs biométriques						
Horaires de travail						
Équipes de travail						
Contrats de travail						

## VI. LA FLEXIBILITE

### Recours à l'interruption de carrière (temps plein et temps partiel)

1. Groupes d'âges
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles + niveaux de responsabilité
4. Secteurs
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Équipes de travail (ponces, postes, continus)
8. Contrats de travail (durés déterminées ou indéterminées, intermittentes, ...)
9. Niveaux de formation

### Recours au temps-éducation partiel

1. Groupes d'âges
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles + niveaux de responsabilité
4. Secteurs
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Équipes de travail (ponces, postes, continus)
8. Contrats de travail (durés déterminées ou indéterminées, intermittentes, ...)
9. Niveaux de formation

### Recours aux congés spéciaux

1. Groupes d'âges
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles + niveaux de responsabilité
4. Secteurs
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Équipes de travail (ponces, postes, continus)
8. Contrats de travail (durés déterminées ou indéterminées, intermittentes, ...)
9. Niveaux de formation

### Recours au temps partiel volontaire

1. Groupes d'âges
2. Ancienneté
3. Catégories professionnelles + niveaux de responsabilité
4. Secteurs
5. Echelles hiérarchiques
6. Horaires de travail (temps plein ou temps partiel)
7. Équipes de travail (ponces, postes, continus)
8. Contrats de travail (durés déterminées ou indéterminées, intermittentes, ...)
9. Niveaux de formation

## VII. PERSPECTIVES D'AVENIR

### Par catégorie professionnelle

#### Périodes de volume d'emploi

- du 1990
- de l'avenir
- de chaque département, section, etc...

## ANNEXE III : MODIFICATIONS DU BILAN SOCIAL

Ces dernières années, la simplification du bilan social s'est retrouvée plusieurs fois sur la table du Conseil national du Travail (CNT) et du Conseil central de l'Economie (CCE). Lors de la conférence sur l'emploi en 2003, les partenaires sociaux ont convenu, dans le cadre de la simplification administrative, de simplifier la collecte de données sur l'emploi.

Le 30 novembre 2005, les partenaires sociaux ont formulé un avis unanime au Conseil National du Travail pour une simplification du bilan social.

En gros, le bilan social subira deux modifications :

→ Le volet formation sera plus important. Il permettra de vérifier plus facilement si les objectifs en matière de formation sont

atteints par les employeurs. La FGTB estime que ceci est important car en comparaison avec d'autres pays, la Belgique n'est pas bon élève, en ce qui concerne le coût de la formation (par rapport à la masse salariale) et la participation des travailleurs à la formation.

→ La partie sur les mesures favorables à l'emploi devrait disparaître du bilan social et être fournies dans la Déclaration Multifonctionnelle (DMFA) basée sur les déclarations ONSS.

Ce nouveau bilan social devrait être discutés dans les conseils d'entreprise pour la première fois en 2009. Pour des renseignements actualisés : consultez [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)







# FGTB

Avec le soutien de :



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

Pour plus d'info :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles  
Tél. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29  
infos@fgtb.be | www.fgtb.be | www.es2008.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle  
du texte de cette brochure n'est autorisée que  
moyennant mention explicite des sources.

© Mars 2008

Design by [www.ramdamdesign.be](http://www.ramdamdesign.be)  
Illustrations by André Nollet

Editeur responsable : Rudy De Leeuw