
L'égalité des chances et la négociation collective dans l'union européenne

Une étude de cas dans le secteur de l'industrie alimentaire en Belgique

Phase III

WP/97/67/FR



**FONDATION EUROPEENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail**

L'égalité des chances et la négociation collective dans l'union européenne

Une étude de cas dans le secteur de l'industrie alimentaire en Belgique

Phase III

Nathalie Wuiame
Centre for European Socio-Economic Policies

RESUME

Objectif

Ce rapport qui constitue la troisième étape de la recherche sur l'égalité des chances et la négociation collective en Belgique a pour objectif d'identifier et d'étudier les facteurs qui sont favorables et défavorables à la réalisation de l'égalité des chances par la négociation collective. Cette analyse devait s'effectuer à travers l'examen d'une convention collective considérée comme "favorable" à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Nous avons choisi d'analyser la convention collective du 16 février 1993 relative aux actions positives pour les employées de l'industrie alimentaire.

Le choix de l'accord

Le secteur de l'industrie alimentaire a conclu un accord programme comprenant des actions positives à deux reprises, à savoir en 1991 (pour les années 91-92) et 1993 (pour les années 93-94).

Au cours des prochains mois, ce secteur se propose d'examiner les progrès réalisés dans ce domaine, les mesures ainsi que les actions à mener et les éventuels obstacles à la poursuite des actions positives.

Le secteur de l'industrie alimentaire rassemble les entreprises de fabrication des produits alimentaires à l'exclusion de la distribution. Il s'agit d'un secteur varié comprenant de nombreux sous-secteurs caractérisés par une grande diversité de la main d'oeuvre féminine. Néanmoins, les femmes constituent en moyenne 40% des employés.

Facteurs favorables à l'égalité des chances dans la négociation collective

La politique des actions positives dans le secteur privé trouve son origine dans l'arrêté royal du 14 juillet 1987 relatif aux mesures prises en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Les secteurs et les entreprises sont encouragés à adopter des plans d'actions positives pour les femmes.

“Les actions positives consistent en des actions menées dans les domaines [de l'accès à l'emploi, de la promotion professionnelle, de l'orientation, de la formation, du perfectionnement et du recyclage professionnels, de l'accès à une profession indépendante

et des conditions de travail] et ont pour but de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes."¹

Cette législation a été suivie par la conclusion d'accords interprofessionnels par lesquels les partenaires sociaux se sont également engagés à élaborer des actions positives. De 1991 à 1994 des possibilités de financement de ces plans ont même été octroyées.

Dans le secteur de l'industrie alimentaire on relève une volonté syndicale d'agir en direction des travailleurs féminins. Cette volonté a trouvé un écho favorable auprès des employeurs qui sans considérer cette question comme importante ne s'y sont pas opposés. Certaines entreprises ont également vu dans les actions positives, l'opportunité de former du personnel peu qualifié, en majorité féminin, aux nouvelles normes de qualité.

On constate que le rôle des femmes, que ce soit au niveau des organisations patronales, syndicales ou même politiques, a été crucial pour l'enclenchement de la dynamique des actions positives. Il faut également souligner que la cellule "actions positives" (rattachée au Ministère de l'Emploi et du Travail) qui regroupe des expertes en matière d'égalité des chances constitue pour les partenaires sociaux une ressource cruciale pour l'élaboration de plans d'actions positives.

Contenu de l'accord

L'accord adopté par la commission paritaire des employés de l'industrie alimentaire a prévu la mise en place d'un groupe de travail afin d'élaborer des principes et des recommandations qui devaient permettre la mise en place d'actions positives dans les entreprises. Cet accord, comme la plupart des accords sectoriels, a été conclu pour une durée de deux ans et a été renouvelé.

Les effets de l'accord

A la demande de la commission paritaire, une étude indépendante a examiné la situation de l'emploi des travailleurs masculins et féminins dans le secteur. L'étude commencée en 1993 s'est achevée fin de l'année 1995. Les résultats de celle-ci ont été présentés à la commission paritaire mais n'ont été suivis d'aucune discussion ni sur le contenu, ni sur les recommandations émises.

¹ Article 1 AR du 14 juillet 1987 qui renvoie à l'article 116 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique

Ce silence est dû selon les personnes interrogées au fait que la question des actions positives et plus généralement de l'égalité des chances ne constitue pas une priorité pour les partenaires sociaux. Ceci surtout à une époque où la crise économique, la compétitivité des entreprises et la réduction du chômage sont considérés comme des problématiques prioritaires.

Ainsi, lors des discussions relatives à la classification des fonctions (concomitantes à celle des actions positives), la question de l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes n'a pas été abordée. Pourtant, comme l'étude sectorielle l'a d'ailleurs confirmé, la classification des fonctions constitue l'une des principales sources des inégalités salariales.

Cet intérêt limité pour la problématique de l'égalité des chances semble confirmé par le fait qu'aucun mécanisme de suivi de la convention adoptée n'a été mis en place.

Quelles leçons en retirer ?

Premièrement l'égalité de participation (en nombre et position) des hommes et des femmes doit être une priorité des actions à venir. Celle-ci assure que les problématiques de l'égalité des chances ne sont pas systématiquement "oubliées", même si cela ne constitue pas en soi une garantie d'actions.

Deuxièmement, un effort continu de sensibilisation des hommes et des femmes à l'égalité doit être réalisé. Les mentalités restent imprégnées de modèles des rôles masculins et féminins traditionnels qui, en ces temps de crise, resurgissent de plus belle face aux incertitudes de l'avenir. Les inégalités dans le monde du travail trouvent leur source dès le plus jeune âge dans l'éducation et l'orientation scolaire des filles et des garçons. Le monde du travail doit faire face à ces inégalités pré-existantes et veiller à ne pas les renforcer.

Troisièmement, la problématique des actions positives et généralement de l'égalité des chances est largement guidée par l'action au niveau politique. Il existe une grande interaction entre l'adoption de conventions collectives et/ou d'accords interprofessionnels et l'adoption de législations contraignantes. Il semble que cette volonté politique ne soit pas toujours bien comprise ni bien perçue par les partenaires sociaux au niveau des secteurs et des entreprises. Sans réelle motivation et mobilisation des partenaires sociaux autour de la problématique de l'égalité des chances, les progrès réalisés resteront minimes.

Enfin, les actions positives sont des outils, des moyens d’actions, en vue d’atteindre une égalité de fait entre hommes et femmes. Celles-ci doivent être discutées dans une perspective globale d’égalité et ne pas être “marginalisées”. Elles doivent être ouvertes aux femmes comme aux hommes afin que l’égalité devienne la priorité de tous.

Tous nos remerciements à:

Pascale Degraef et Carolien Zandbergen pour les interviews réalisées

Françoise Goffinet pour ses conseils et sa collaboration active à la collecte d'informations pertinentes

Annemie Pernot, Marie-Françoise Chardon, Katrien Raeymaekers (Cellule Actions Positives), Lies Buekens (auparavant LVN-FIA), Erika Pulings (LVN-FIA), Peter De Waegeneer (Callebaut), Nelly Brisbois (CGSLSB), M. Van Der Vecken (SETCA), M. Henricy (Ferrero), M. Derkens (Mio), Mme Wieselere (CSC-Arlon), M. Colas (Delacre), M. De Jaeger (CGSLSB) pour le temps qu'ils/elles ont bien voulu consacrer à nous rencontrer.

Sigles et abréviations utilisées

AR : Arrêté Royal

CGSLB/ACLVB : Centrale Générale des Syndicats libéraux de Belgique

CNE/LBC : Centrale nationale des employés (affilié à la CSC)

CP : Commission Paritaire

CSC/ACV : Confédération des syndicats chrétiens de Belgique

FIA/LVN : Fédération patronale de l'industrie alimentaire

FGTB/ABVV : Fédération Générale du Travail de Belgique

SETCa/BBTK : Syndicat des employés techniciens et cadres (affilié à la FGTB)

Avertissement aux lecteurs

Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet européen dirigé par la Fondation Européenne de Dublin sur l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail.

Ce projet a pour objectif de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par la négociation collective en:

1. fournissant des informations contextuelles concernant la position des femmes dans le monde de l'emploi, le système de négociations collectives et l'inclusion du thème de l'égalité parmi les priorités des partenaires sociaux;

2. analysant certaines conventions contenant des dispositions innovatrices et susceptibles de promouvoir une plus grande égalité des chances;
3. identifiant et en étudiant les facteurs qui sont favorables et défavorables à la réalisation de l'égalité des chances par la négociation collective.

Ce projet européen en trois phases a donné lieu à la rédaction de trois rapports distincts couvrant la problématique en Belgique. Le présent rapport concerne la phase 3 de cette recherche. Bien que ces divers rapports puissent être lus indépendamment les uns des autres, certaines informations développées lors des phases précédentes n'ont pas été reprises dans le présent rapport afin d'éviter les redites et d'allonger inutilement cette étude.

Table des Matières

Introduction

Objectif de l'étude

Méthodologie

Difficultés rencontrées

I. Contexte de l'accord

1.1 L'état des négociations collectives au niveau interprofessionnel

1.2. Le secteur de l'industrie alimentaire

Les entreprises

L'emploi

La main d'oeuvre féminine

Le travail en équipe

La formation

2. Origines de l'accord

2.1 Les origines externes

2.1.1. La législation en vigueur

2.1.2. Le rôle des accords interprofessionnels

2.1.3 Une volonté politique

2.1.4 Le financement

2.2 Les origines internes

2.2.1 Volonté syndicale

2.2.2 Ouverture patronale

2.2.3 Présence et influence des femmes

3. Le contenu de l'accord

3.1. Les Acteurs de la négociation

3.2. Le processus

3.3. Le contenu et la nature de l'accord

4. Mise en oeuvre et effets de l'accord

4.1 Etude du secteur

4.2 Quels effets concrets de la convention ?

4.2.1 Au niveau sectoriel

4.2.2 Au niveau des entreprises

4.3. Mécanismes de suivi de la convention

4.4. Quelles leçons en tirer?

CONCLUSIONS

Bibliographie

Annexes

1. Répartition de l'emploi dans l'industrie alimentaire
2. Distribution par sexe du nombre d'employés dans les sous-secteurs de l'industrie alimentaire
3. Convention collective du 16 février 1993

Introduction

Objectif de l'étude

Ce rapport constitue la dernière phase d'une étude sur la mise en oeuvre de l'égalité des chances dans les négociations collectives.

L'objectif est d'analyser les facteurs favorables à l'intégration de la dimension de l'égalité entre hommes et femmes dans les négociations collectives.

Le choix d'une enquête dans le secteur de l'industrie alimentaire se justifie par les facteurs suivants:

1° l'importance du niveau sectoriel dans la négociation belge;

2° l'industrie alimentaire est un secteur assez féminisé. Les femmes constituent en moyenne 40% des employés. Le pourcentage est néanmoins plus faible pour les ouvrières (22%)². En 1995, la population féminine globale du secteur était de 32% (annexe 1);

3° le secteur de l'industrie alimentaire s'est engagé dans les actions positives depuis 1991. Une analyse de la situation des travailleurs masculins et féminins du secteur est disponible et quelques entreprises ont engagé des programmes d'actions positives³. En effet, il était important que des études ou documents sur le secteur soient disponibles et accessibles pour cette étude.

4° l'industrie alimentaire vient de réviser sa classification des fonctions. Il était intéressant de voir dans quelle mesure une dimension "égalité des chances" entre hommes et femmes avait été intégrée à cette problématique.

² Bert Denis et Jean-Maurice Frère, Recherche sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire, rapport phase 1, page 27

³ Bien que les expériences d'actions positives soient dirigées vers les ouvrières alors que la convention collective vise exclusivement les employés, il nous a semblé intéressant de rencontrer ces entreprises afin de préciser leurs motivations à s'engager dans de telles actions.

Méthodologie

Le choix de l'étude de cas a été confirmé par les personnes qui ont servi de référence tout au long de l'étude. Des personnes clés ont ensuite été contactées: les membres de la commission paritaire (CP) des employés de ce secteur, des personnes en charge des actions positives au Ministère de l'emploi et du travail, des responsables des ressources humaines d'entreprises, notamment d'entreprises engagées dans les actions positives, et de syndicalistes, nationaux ou régionaux, du secteur de l'industrie alimentaire.

Les entretiens avec les personnes rencontrées ont été enregistrés, transcrits et analysés.

Ces informations ont été complétées par la documentation disponible sur le secteur (voir bibliographie).

Difficultés rencontrées

Les lignes directrices pour cette étude européenne prévoyaient la consultation de nombreux documents internes aux organisations: priorités pour la négociation, P.V. de réunions etc. Ces documents ne sont généralement pas disponibles ni d'ailleurs systématiquement rédigés. En outre, les interlocuteurs rencontrés n'ont pas toujours souhaité nous remettre des documents retraçant l'historique de ces accords.

Parallèlement, certaines personnes n'ont pas voulu intervenir sur ce sujet, estimant qu'il n'y avait rien à dire. Comme on le verra ci-dessous, ce thème reste considéré comme l'affaire de quelques individus, et est marginalisé par rapport au processus global de négociation.

De même, les chiffres disponibles sont rarement ventilés par sexe. Il suffit à cet égard de se référer aux chiffres concernant l'emploi dans le secteur de l'industrie alimentaire présentés à l'annexe 1: le pourcentage total des travailleurs est distribué selon le sexe; au contraire, les proportions d'ouvriers et d'employés ne sont pas répartis selon les catégories homme/femme.

Signalons que le récent arrêté royal sur le bilan social⁴, qui prévoit l'obligation d'établir un rapport annuel⁵, et doit permettre d'avoir une idée précise de l'emploi en Belgique, n'organise pas non plus le recueil de données systématiques sur l'emploi masculin et féminin. Il semble

⁴ Arrêté Royal du 4 août 1996, M.B. du 30.08.96, page 23039

⁵ Alors qu'existe pourtant depuis 1993 une obligation pour les entreprises, de produire un rapport annuel sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, rapport qui malheureusement ne doit être communiqué qu'aux comités d'entreprise et dont les données ne pourront dès lors pas être exploitées.

toujours exister en Belgique de fortes réticences à permettre une analyse détaillée des chiffres de l'emploi dans une perspective d'égalité des chances.

I. Contexte de l'accord

1.1 L'état des négociations collectives au niveau interprofessionnel

En 1992 la situation économique se dégrade et le gouvernement renforce sa politique budgétaire d'austérité (à la suite de la dégradation des finances publiques) afin d'assurer le respect par la Belgique des critères de convergence fixés par le traité de Maastricht et par là même, l'adhésion à la monnaie unique européenne. L'année 1992 est aussi une année de négociations interprofessionnelles puisque l'accord du 27 novembre 1990 arrive à son terme.

Les mesures budgétaires concernant les coûts du travail ou les charges des entreprises adoptées par le gouvernement affectent, indirectement, les négociations au niveau interprofessionnel. De plus, devant le risque de non conclusion d'un accord, le gouvernement réunit les partenaires sociaux et formule des recommandations dans les domaines qu'il considère prioritaires: la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et la promotion de l'emploi. La marge de négociation des partenaires sociaux est par conséquent très limitée⁶.

1.2. Le secteur de l'industrie alimentaire

Les entreprises

Quelques 2.000 entreprises sont membres de la fédération des employeurs de l'industrie alimentaire. La plupart sont des P.M.E. ayant moins de 10 salariés (81%). On dénombre 146 entreprises qui ont plus de 100 travailleurs et qui emploient 43% de la main d'oeuvre du secteur (cfr. Annexe 1).

Le secteur de l'alimentation rassemble toutes les entreprises de fabrication de produits alimentaire à l'exclusion de la distribution. Cela comprend entre autres, les produits agricoles, le lait, la viande, la biscuiterie, les boissons, la boulangerie et la pâtisserie même si ceux-ci sont souvent considérés à part en raison de leurs caractéristiques spécifiques. Il s'agit d'un secteur

⁶ Voir Pierre Blaise, l'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992, courrier hebdomadaire, 1993, n°1388-1389, CRISP

très diversifié comprenant de nombreux sous-secteurs ayant des caractéristiques d'emplois (notamment des femmes) très variables (cfr. Annexe 2).

L'emploi⁷

Le niveau d'emploi dans ce secteur est globalement assez stable, même si on constate depuis quelques années une diminution du nombre de manoeuvres parallèlement à une augmentation du nombre de techniciens qualifiés et d'employés. En effet, le personnel de ce secteur est appelé à disposer de connaissances techniques plus développées notamment en matière d'hygiène et de processus de fabrication.

Dans le cadre de l'enquête réalisée⁸ auprès des entreprises du secteur dans le cadre des actions positives, on constate que les entreprises s'attendent à des changements internes (49%) et externes (34%) dans un avenir proche (période 1995-1998). Les changements externes répondront à l'évolution des marchés et à la modification de la législation surtout environnementale.

Les changements dans la gamme de produits et l'introduction de nouvelles technologies entraîneront quant à eux des transformations internes. Ces évolutions auront une influence positive sur la main d'oeuvre (niveau de formation plus élevé) et le volume de travail.⁹

La main d'oeuvre féminine

La main d'oeuvre féminine est en augmentation constante. En chiffres absolus, les ouvrières sont plus nombreuses que les employées. Par contre, par rapport à leurs homologues masculins, le pourcentage d'employées (40%) est plus important que celui des ouvrières (20%). Seul un cadre sur dix est une femme.¹⁰

Le travail en équipe

Il s'agit d'un secteur où le travail en équipe (deux ou trois) est important et où la question du travail de nuit des femmes se pose. Selon certains, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes les écarte systématiquement des postes à responsabilité dans la production,

⁷ Cfr Bert Denis et Jean-Maurice Frère, Recherche sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire, rapport phase 1

⁸ B Denis et JM Frère, op.cit., pages 22 et 24

⁹ B Denis et JM Frère, op.cit., page 28

¹⁰ B Denis et JM Frère, op.cit., page 27

puisque'elles ne peuvent superviser toutes les phases du travail en équipe.¹¹ Pour d'autres, le travail intéressant se passe de toute façon le jour et la question de l'introduction du travail de nuit pour les femmes est un faux débat.

La formation

En matière de formation, l'Institut de formation professionnelle (IFP) a été créé en 1987 par la délégation patronale et les organisations syndicales du secteur. Chaque entreprise contribue à son financement. Celui-ci donne des formations appropriées aux chômeurs de longue durée et aux demandeurs d'emploi peu qualifiés. Le secteur de l'industrie alimentaire est le seul secteur qui, depuis 1992, prévoit la possibilité de financement de formations dans le cadre des actions positives. En effet, le formulaire de subvention prévoit explicitement le financement d'actions positives.

¹¹ "Des têtes plus que des bras", La libre entreprise, LLB, 9 novembre 1991

2. Origines de l'accord

2.1 Les origines externes

2.1.1. La législation en vigueur

Les actions positives en Belgique doivent être replacées dans le contexte de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 relatif aux mesures prises en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le secteur privé¹².

“L'action positive est un ensemble de mesures qui doit permettre d'établir une égalité de fait entre les hommes et les femmes, dans tous les domaines (recrutement, conditions de travail, salaires, formation, promotion, départs,...)”¹³.

L'action positive est donc une stratégie de changement qui vise à accroître la proportion des femmes dans l'organisation, à améliorer leur position et à les faire exercer d'autres fonctions que celles qui leur sont dévolues par tradition.”¹⁴

“La politique d'actions positives s'appuie (...) sur la participation volontaire des entreprises et s'oriente sur les implications effectives de la gestion du personnel au niveau de l'égalité des chances entre hommes et femmes. (...) Il s'agit donc avant tout d'une politique de stimulation.”¹⁵

Il nous est apparu au cours de cette étude que les personnes interrogées avaient des conceptions différentes et même parfois opposées des concepts d'actions positives et d'égalité des chances. Ce dernier concept étant par ailleurs plutôt compris comme égalité de traitement entre hommes et femmes (approche formelle de l'égalité)¹⁶.

Selon les personnes que nous avons rencontrées, les actions positives c'est:

“Avantager un peu les femmes dans leur travail: donner des possibilités de promotion et de valorisation de leur travail.”

“Tout ce qui est fait pour réduire les inégalités entre le statut des hommes et des femmes au sein de l'entreprise.”

¹² Voir rapport "L'égalité des chances dans les négociations collectives dans l'UE: aperçu de la situation en Belgique", Nathalie Wuiame, Working paper, Fondation Européenne de Dublin, page 42 et svts

¹³ Définition de l'action positive in Ministère de l'emploi et du travail, "La négociation des plans d'actions positives dans les entreprises privées", page 9.

¹⁴ B Denis et JM Frère, op.cit, page 1

¹⁵ Idem, page 5

¹⁶ Voir N. Wuiame, Exemples de dispositions de conventions collectives favorables à l'égalité des chances, working paper, Fondation Européenne de Dublin, page 1-3

“Il s’agit de rectifier la situation. Lorsqu’on arrive à l’égalité (processus qui prend du temps) on n’aura plus besoin d’actions positives. Les actions positives doivent aussi exister pour les hommes.”

“Programme d’action à mettre en pratique dans une entreprise pour augmenter la polyvalence des travailleurs et des travailleuses. Améliorer leurs aptitudes professionnelles et favoriser leur adaptation aux nouvelles technologies.”

“Dit wordt geïnterpreteerd als ‘positieve discriminatie’, term met zeer negatieve lading, want dat is ook discriminatie (van mannen namelijk).¹⁷

Pour certains, il s'agit d'actions exclusivement dirigées vers les femmes, d'autres sont favorables à des actions en faveur des hommes également ou encore des actions intégrées à une politique de gestion du personnel.

Une des personnes rencontrées estime même que les actions positives ont une connotation négative pour les femmes.

*“Specifieke actie voor een doelgroep die zich benadeeld voelt. Voor vrouwen vind ik het onzin (...). Positieve actie komt negatief over: ‘ocharm, die vrouwen kunnen niet voor zichzelf opkomen’”.*¹⁸

2.1.2. Le rôle des accords interprofessionnels

L'évolution de la problématique des actions positives depuis l'accord interprofessionnel de 1988 jusqu'à l'accord de 1992 a largement été évoquée dans les phases précédentes de cette étude. Soulignons toutefois que l'importance d'enclencher le débat “dans la foulée” de l'accord interprofessionnel a été soulignée ainsi que la nécessité de bien poser le débat au départ pour permettre de déboucher sur un accord global.

“C’est l’accord interprofessionnel qui a lancé le débat. Toutes les CP ont abordé et débattu de ce sujet”.

¹⁷ “Ce terme est souvent interprété comme ‘discrimination positive’ qui paraît très négatif car c’est toujours une forme de discrimination (à l’égard des hommes notamment).”

¹⁸ “Actions spécifiques pour un groupe cible qui estime qu’il est mis dans une position désavantageuse. Je pense que c’est ridicule pour les femmes. Les actions positives ont une connotation négative : “pauvres petites choses, ces femmes ne peuvent se défendre toutes seules.”

Rappelons aussi qu'un "modèle" de convention collective ainsi qu'un guide pratique, à l'usage des partenaires sociaux, sur la négociation de plans d'actions positives ont été réalisés par le Ministère de l'Emploi et du Travail. On y préconise l'adoption de plans d'actions positives en cinq étapes: engagement des partenaires sociaux, analyse de la situation des femmes dans le secteur ou l'entreprise concernée, élaboration d'un plan, mise en oeuvre du plan, évaluation du plan.

2.1.3 Une volonté politique

La Ministre de l'emploi et du travail, Miet Smet, porte depuis de nombreuses années¹⁹ (cfr. AR de 1987) une volonté politique affirmée de faire progresser la problématique de l'égalité des chances, et plus particulièrement des actions positives. Ainsi en juin 1990, au cours des négociations interprofessionnelles, alors qu'elle était secrétaire d'état à l'environnement et à l'émancipation sociale, elle prend l'initiative de recommandations aux partenaires sociaux relatives à la promotion de l'emploi des femmes et à l'élaboration dans les conventions sectorielles et d'entreprises de plans d'actions positives veillant à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le marché de l'emploi.²⁰ Cette influence politique a été soulignée par de nombreuses personnes interrogées mêmes si toutes ne se montraient pas nécessairement favorables à l'action globale de la Ministre.

“C'est la volonté politique de Miet Smet qui a rendu effectives ces actions positives. La situation nécessitait cette mise en oeuvre, mais s'il y avait eu un homme à la place de Miet Smet, malgré les directives européennes, les choses auraient progressé moins vite”.

“Progrès largement politisé. C'est devenu un sujet à la mode pour discuter et tout le monde a trouvé tout à coup qu'effectivement, c'était important et comme les autres le faisaient, il fallait quand même faire quelque chose.”

¹⁹ D'abord comme secrétaire d'Etat à l'environnement et à l'émancipation sociale et ensuite comme Ministre de l'emploi et du travail.

²⁰ Recommandations pour la concertation interprofessionnelle concernant la promotion de l'emploi des femmes, 20 juin 90 cité par Pierre Blaise, l'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990, courrier hebdomadaire, 1990, n°1297-1298, CRISP, page 12

2.1.4 Le financement

Comme cela a déjà été mentionné dans les rapports précédents, dès 1991 des possibilités de financement des plans d'actions positives ont existé. Lors de l'accord interprofessionnel 1991-92, les partenaires sociaux ont prévu que, dans le cadre des cotisations de 0,25% au Fonds National pour l'Emploi (FNE) ou aux fonds sectoriels, le volet "formation et emploi des groupes à risque" pouvait inclure les plans d'actions positives en faveur des femmes. L'accord interprofessionnel 1993-94 prévoyait quant à lui que les cotisations de 0,25% (93) et 0,30% (94) (ventilées en 0,10% pour le plan d'accompagnement des chômeurs et 0,15% aux fonds sectoriels et 0,05% pour la garde des enfants (94)), pouvaient servir à financer des plans d'actions positives, dans le cadre des volets "emploi et formation des groupes à risques" des fonds structurels.²¹

A cet égard on constate des divergences quant à l'influence de cette "manne providentielle".

"Er waren fondsen voor, dus daar moest iets mee gedaan worden. In veel sectoren was opeens geld voor "positieve aktie".²²

"Une méthode que je ne trouve pas toujours très élégante pour amener ces actions positives est "qu'il y a de l'argent à prendre, des aides peuvent être données aux entreprises qui se lancent là-dedans." Or, je ne crois pas que c'est l'objectif, même si c'est un incitant".

"Er waren premies beschikbaar (bij de Cel) voor projecten rond positieve aktie, maar niemand diende een aanvraag in."²³

On peut en conclure que l'incitant financier a pu être un argument pour les entreprises favorables ou du moins ouvertes à cette problématique.

²¹ Extraits du rapport d'activité de la Cellule Actions Positives, 1996, non publié, page 2

²² "Il y avait des fonds à utiliser. Dans de nombreuses industries, soudain, il y avait de l'argent disponible pour les "actions positives".

²³ "Il y avait de l'argent disponible (à la Cellule) pour des projets concernant les actions positives, mais personne n'a renoncé de demande pour en obtenir".

2.2 Les origines internes

2.2.1 Volonté syndicale

On relève une volonté politique des syndicats en faveur d'actions dans le domaine de l'égalité des chances même si les mesures concrètes proposées sont limitées à quelques domaines (refus du travail de nuit, amélioration de l'accueil des enfants, formation...) sans qu'il y ait apparemment de stratégie globale pour arriver à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il s'agit plutôt de répondre et de calmer les pressions exercées par la "base féminine".

Parallèlement, on constate une volonté d'accroître la présence des femmes au sein des instances syndicales, ce qui peut être considéré comme une action positive à l'intérieur des syndicats eux-mêmes.²⁴

2.2.2 Ouverture patronale

Le patronat n'est pas vraiment intéressé par les actions positives mais n'y est pas opposé. De plus, il s'agit d'une bonne occasion de "faire un cadeau au syndicat".

Au niveau des entreprises qui se sont engagées dans les actions positives, on constate que les actions menées sont principalement des actions de formation et d'information à destination des ouvrières. Ceci traduit la volonté des femmes elles-mêmes, de bénéficier de meilleures conditions de travail et salariales par l'accroissement de leurs compétences. Il est intéressant de constater que les actions positives effectivement menées dans le secteur de l'alimentation ont visé les ouvrières, alors que la convention s'adresse quant à elle exclusivement aux employées. L'adoption d'une convention collective ne semble par conséquent pas être l'incitant majeur d'actions en ce domaine.

²⁴ Cfr notamment les déclarations au Congrès de 1990 de la CSC centrale de l'alimentation ou encore les initiatives de la section Régionale d'Anvers de la FGTB de l'alimentation et de l'hôtellerie.

Comme cela a été souligné, le secteur de l'alimentation connaît des changements en termes de main d'oeuvre.

Il s'agit de donner au personnel peu qualifié en place, en majorité des femmes, une chance d'acquérir les compétences nécessaires à l'évolution du secteur. Il est en effet crucial pour les entreprises de disposer de personnel plus qualifié pour améliorer les performances du secteur et pouvoir bénéficier de label de qualité des produits.

“Dans le cadre de la norme ISO 9002 nous avons besoin de personnel formé.”

“Nous sommes inscrits dans un processus de qualité totale.”

2.2.3 Présence et influence des femmes

Il existait une revendication claire au niveau syndical notamment de la part des femmes ou/et des organisations féminines en faveur des actions positives. Celles-ci ont exercé une pression importante au sein même des organisations syndicales.

De plus autour de la table de négociation, il y avait 3 femmes sur huit, ce qui représente 37,5% et constitue une "masse critique" qui peut influencer les décisions. En outre, ces femmes, et surtout la représentante de la CGSLB/ACLVB, ont été très actives et ont voulu faire émerger cette problématique. On peut dès lors penser que la présence de femmes dans cette commission paritaire a été un facteur important pour la conclusion de cet accord. De plus le rôle de la Ministre Miet Smet a déjà été souligné dans l'émergence de la problématique des actions positives.

L'importance des femmes à la table des négociations semble confirmée par l'apathie qui a suivi le changement d'affectation des femmes qui étaient dans le passé membres de cette commission paritaire.

“Il y avait une ouverture patronale et la présence d'une porte-parole.”

“Destijds was de ACLVB-vertegenwoordiger trouwens een vrouw, waardoor er wel aan gelijke kansen gewerkt werd.”²⁵

²⁵ “La représentante de la CGSLB était une femme et grâce à elle, l'égalité des chances a été inscrite à l'ordre du jour.”

Le rôle de la "cellule action positive" rattachée au service des relations collectives du Ministère de l'Emploi et du Travail doit également être souligné.

Il a semblé important à plusieurs interlocuteurs de pouvoir faire appel à des expertes indépendantes capables de bien "lancer le débat".

“Le rôle des présidents de commission paritaire est important. Ils peuvent par exemple convoquer les expertes de la cellule "actions positives" pour qu’elles puissent faire passer le message. Au départ pas vraiment d’idées juste des bribes.”

3. Le contenu de l'accord

3.1. Les Acteurs de la négociation

Employeurs :

Fédération patronale de l'industrie alimentaire (FIA-LVN), service des affaires sociales:
Monsieur Minne et Madame Buekens

Employé(e)s :

LBC: Monsieur Van Sevenant et Monsieur Verschaeren

CNE: Madame Meyer et Monsieur Pirotte

SETCA/BBTK : Monsieur Van Der Veken

CGSLB: Madame Brisbois

3.2. Le processus

Selon quelques personnes interrogées, le processus de négociation, en tout cas au niveau des actions positives, devrait être le suivant :

- 1° une déclaration d'intention: engagement de la commission paritaire dans l'accord programme pour les années 91 et 92 à mettre sur pied un groupe paritaire pour étudier la situation des employées du secteur;
- 2° une convention non contraignante : accord programme pour les années 93-94;
- 3° la réalisation d'une étude sur la situation des femmes et des hommes dans le secteur;
- 4° l'adoption possible d'une convention contraignante qui devrait alors contenir des objectifs chiffrés et des actions concrètes d'exécution de l'accord.
Celle-ci pourrait être négociée dans les mois à venir dans le cadre de la conclusion d'un nouvel accord programme pour 97-98.

3.3. Le contenu et la nature de l'accord

Comme cela a été mentionné dans la phase 2 de la présente étude, les actions positives ont été abordées dans deux accords programmes (91-92 et 93-94) de l'industrie alimentaire.

"En collaboration avec la cellule" actions positives" du Ministère de l'Emploi et du Travail, un groupe de travail composé des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs élaborera des principes et des recommandations qui devront permettre des actions positives dans les entreprises et qui seront soumis à la commission paritaire. Article 14 CCT 16/2/93"

La formule employée est assez vague dans la mesure où il s'agit d'un compromis et que le secteur est très diversifié.

Une telle formulation permet à chaque entreprise de s'inscrire dans ce cadre général et de prendre des mesures appropriées à sa situation concrète.

En fait, l'accord s'est borné à réaliser une étude sur la position des femmes employées dans le secteur, ce qui pour certains représente un moyen facile et peu onéreux de satisfaire les demandes d'actions.

“Voor werkgevers is zo'n onderzoek een eenmalige kost, geen structurele investering waar elk jaar geld voor nodig is.”²⁶

L'étude de la situation des femmes dans le secteur est par ailleurs recommandée dans les cinq étapes de l'élaboration d'un plan d'actions positives. D'autres secteurs comme celui de la métallurgie où une telle étude avait été commanditée constituaient également un exemple.

“Eerst heel vaag en algemeen: voornemen om contact op te nemen met Cel Positieve Acties en om onderzoek te doen (het was zelfs niet bekend waar in de bedrijven vrouwen zaten bijvoorbeeld). Aanpak geïnspireerd op metaalsector.”²⁷

Pourquoi un accord programme?

Comme mentionné dans les études précédentes, une convention modèle pour les actions positives a été élaborée par la cellule "Actions Positives". On peut se demander pourquoi les partenaires sociaux ne se sont pas inspirés de ce modèle qui a l'avantage d'être précis et de reprendre les différentes étapes nécessaires à l'élaboration d'un véritable plan d'actions positives. De plus, cette convention de "référence" a servi de cadre pour l'adoption de convention d'entreprise d'actions positives pour les ouvrières du secteur de l'industrie alimentaire (Ferrero, Mio par exemple).

On peut argumenter qu'un accord programme présente l'avantage de s'inscrire dans la négociation globale du secteur. Par contre, une convention "programme" a un champ d'application très large et n'est pas contraignante.

Enfin, soulignons que la stratégie de l'adoption d'un accord programme correspond à une volonté de ne pas trop en imposer aux sous-secteurs.

“Secteur diversifié (...) avec une douzaine de sous-secteurs, certains étant repris sans être vraiment dedans (boulangerie) regroupés au sein de leurs propres fédérations et qui ne veulent pas qu'on leur impose des conventions.”

²⁶ “Pour les employeurs une telle enquête représente un coût unique: il ne s'agit pas d'un investissement structurel qu'il faut répéter chaque année.”

²⁷ “D'abord très vague et général: l'intention de prendre contact avec la cellule Actions Positives et d'entreprendre une recherche (par exemple, on ne savait pas où se trouvaient les femmes dans les entreprises). Méthode de travail inspirée par le secteur de la métallurgie.”

Durée de deux ans ?

Les accords sectoriels sont généralement adoptés pour une durée déterminée mais sont généralement renouvelés, ce qui est le cas en l'espèce.

Par conséquent, la durée de deux ans ne correspond pas à une stratégie particulière.

“Parce qu'on a l'habitude de faire des conventions de deux ans.”

Il a été souligné que la durée de deux ans était très courte pour un processus assez long comme les actions positives mais que cela pouvait par contre permettre une évaluation régulière des actions entreprises pendant la période écoulée et d'adapter les conventions au fur et à mesure de l'évolution de la situation.

“Durée idéale si évaluation des actions entreprises. Les accords à durée indéterminée peuvent être banalisés, manquer de dynamique s'ils ne sont pas évalués régulièrement.”

On peut en conclure que bien que l'accord n'ait été que de deux ans, celui-ci pouvait s'inscrire dans une logique de durabilité (renouvellement possible et probable) nécessaire dans le cadre d'actions positives, tout en garantissant un suivi régulier des actions entreprises. Malheureusement cela n'a pas été le cas comme nous le verrons ci-dessous.

4. Mise en oeuvre et effets de l'accord

4.1 Etude du secteur

L'accord prévoyait l'élaboration de principes et de recommandations pour l'adoption d'actions positives dans les entreprises.

L'étude du secteur a été réalisée par le HIVA (centre de recherche de l'université de Leuven et le RIAT (centre de recherche du BBTK). Cette étude comportait deux phases:

- Première phase : situation de l'emploi dans le secteur
- Deuxième phase : enquête auprès du personnel et des responsables du personnel du secteur

L'étude commencée en 1993 s'est achevée fin 1995. Elle présente des propositions en matière d'actions positives dans cinq domaines: méconnaissance des actions positives, sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes, la double tâche journalière des femmes, l'inégalité des chances entre hommes et femmes, et les opinions des employés sur les actions positives. Des recommandations à la commission paritaire ont aussi été formulées.

Ces orientations et recommandations sont résumées ci-dessous²⁸.

1. **Méconnaissance des actions positives:** l'initiative de la commission paritaire en matière d'actions positives est assez méconnue. Pourtant les employés interrogés y sont nettement favorables. L'information des employés et du personnel dirigeant à propos des actions positives est nécessaire. A cette fin, les initiatives suivantes sont proposées:

- présentation de la "déclaration d'intention" dans des annonces ou articles publiés dans la littérature spécialisée et les revues d'entreprises;
- diriger des actions de sensibilisation aux actions positives vers les secrétariats sociaux et les services aux entreprises dont le rôle de Conseil auprès des P.M.E. dans la gestion du personnel s'accroît;
- inciter les centres de formation pour indépendants, les chambres de commerce, etc., à proposer un cours sur les actions positives ou sur certains de ses aspects comme l'accompagnement en matière de carrière;
- intégrer la problématique des actions positives aux programmes de formation des délégués syndicaux et mandataires élus et/ou expliciter la problématique dans les publications syndicales;

²⁸ extrait de JM Frère, Recherche sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire: interviews d'employés masculins et féminins, 1996, pages 97 et suivantes

- inciter les entreprises de l'industrie alimentaire à s'insérer dans les réseaux d'entreprises dirigés par la "cellule actions positives".

2. **Sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes**

On constate qu'un travail de communication et d'information est essentiel afin de faire connaître aux femmes les possibilités de carrière au sein de l'entreprise, les formations proposées, les postes internes vacants et les décisions de la direction. Il faut veiller aussi à sensibiliser les chefs directs des employés à donner aux femmes les mêmes possibilités et les mêmes opportunités de progression que les hommes au sein de l'entreprise.

3. **La double tâche journalière des femmes**

L'organisation de possibilités de prise en charge des enfants constitue un moyen d'améliorer la position de la femme dans l'entreprise et de lever les obstacles éventuels que lui pose la garde des enfants. Selon les conclusions d'une étude de Bouckaert et Vandenhove²⁹, les employeurs considèrent que la garde des enfants organisée par l'entreprise et la présence des femmes aux postes de direction ou de cadre sont des questions tout à fait secondaires. Parallèlement, il faudrait développer des initiatives de temps partiel pour les hommes qui y sont moins favorables que les femmes ou mettre en place des projets de redistribution du travail (32 heures) auxquels les employé(e)s se montrent favorables.

4. **Inégalité des chances entre hommes et femmes**

- les inégalités de rémunération entre femmes et hommes persistent;
- la classification sectorielle des fonctions n'est pas appliquée dans toutes les entreprises;
- les hommes décrochent plus rapidement un contrat à durée indéterminée et les femmes sont plus nombreuses dans les contrats temporaires;
- prépondérance des travailleurs masculins dans les fonctions supérieures et dirigeantes;
- les femmes disposent d'un pouvoir de décision moindre sur les aspects relatifs à l'autonomie dans la méthode de travail et l'influence sur les décisions du département. Les employées sont dès lors plus sujettes à des facteurs de stress;
- on constate des différences entre hommes et femmes au niveau des formations suivies en entreprises.

Celles-ci reflètent leur position dans l'organisation du travail. Les femmes ont peu de chance d'acquérir les compétences nécessaires aux fonctions dirigeantes. Elles souhaitent plus que les hommes suivre un cours d'assertivité. Une initiative sectorielle pourrait être prise en la matière;

- la formation préalable des hommes est beaucoup moins déterminante que celle des femmes dans l'obtention d'une fonction dirigeante.

5. **Opinions des employé(e)s sur les actions positives**

- les employés soutiennent l'initiative des actions positives et sont conscients que ce sont les femmes qui sont désavantagées au sein de l'entreprise;
- les femmes avancent surtout des raisons familiales pour justifier le travail en équipe de jour tandis que les hommes donnent des motifs en rapport avec le travail. Seules les femmes considèrent le travail à temps partiel comme une solution afin de mieux combiner famille et travail rémunéré.

²⁹ L. Bouckaert et J. Vandenhove, *Meer dan strategie? Sociale verantwoordelijkheid als bedrijfstrategie*, ACCO, Leuven/Amersfoort, 1994

Seul un effort soutenu pour créer des conditions amenant une plus grande répartition des devoirs au sein de la famille pourra entraîner des effets tangibles. A cet égard, le rôle de la commission paritaire est limité;

- le contexte dans lequel opèrent les actions positives repose encore largement sur des conceptions traditionnelles sur le rôle de l'homme et de la femme où les femmes et les hommes ont des conceptions différentes sur le rôle de la femme dans l'organisation du travail et où les jeunes manifestent un comportement émancipateur.

A titre de **recommandations**, les initiatives suivantes sont notamment proposées aux partenaires sociaux et aux entreprises:

- intégrer la politique d'égalité des chances à la politique du personnel de l'entreprise c'est à dire en terme de plan de carrière, d'information du personnel, de recrutement, de formation etc.
- se conformer à l'obligation de produire un rapport annuel sur l'égalité des chances;
- organiser un recensement annuel auprès de tous les employés des plaintes relatives aux conditions matérielles de travail et la qualité de travail;
- veiller à la mise en oeuvre de la classification des fonctions surtout dans les P.M.E.;
- prendre des mesures en matière de garde d'enfants qui constitue un obstacle à l'égalité des chances
- discuter de la redistribution du temps de travail et de l'élaboration de formules qui privilégient les employés de sexe masculin;
- organiser ou encourager des formations sur le thème des actions positives.

Les résultats de l'étude ont été présentés par les chercheurs à la commission paritaire. Cette présentation n'a été suivie d'aucunes discussions et ce tant au niveau du contenu que des recommandations émises.

Les personnes interrogées ont toutes estimés que l'étude donnait une image précise et approfondie de la situation des employés dans le secteur, même si certains trouvaient les résultats assez prévisibles et très généraux.

*"Ik zelf vond het onderzoek heel goed: degelijk uitgevoerd. Het resultaat was misschien al wel bekend, maar dat maakt het rapport niet minder waardevol."*³⁰

*"De studie duurde langer dan gepland en de conclusies waren wel zeer algemeen. Het blijkt moeilijk om medewerking van de bedrijven te krijgen. De conclusies van HIVA en RIAT lagen ook wel erg voor de hand: segregatie van beroepen, lagere functies en lagere salariëring voor vrouwen. Dat ligt voor een deel aan de werkgever, maar nog veel meer aan de maatschappij zelf."*³¹

³⁰ J'ai personnellement trouvé qu'il s'agissait d'une bonne enquête : en profondeur. Les résultats étaient peut-être connus préalablement, mais cela ne rend pas le rapport moins valable.

³¹ "L'étude a duré plus de temps que prévu et ses conclusions étaient très générales. Il semble difficile d'obtenir la collaboration des entreprises. De plus, les conclusions étaient évidentes: ségrégation des professions, positions et salaires inférieurs pour les femmes. C'est dû pour partie à l'employeur mais encore beaucoup plus à la société elle-même."

Les réactions suscitées par la publication des études sont assez décevantes. Celles-ci n'ont pas provoqué de discussion ou de propositions d'actions du secteur.

“Les études ont été envoyées dans les différentes sections (syndicales) pour examen et remarques. Je ne pense pas en avoir reçu.”

Il a été noté que le laps de temps qui s'est écoulé entre la convention et les résultats de l'enquête (deux ans) a été un facteur négatif pour la dynamique de l'action. En effet, à l'époque de la présentation des résultats, 1995, il n'y avait plus beaucoup de discussions au niveau politique et intersectoriel sur les actions positives (problématique absente de l'accord interprofessionnel de 94).

“Er werden veel CAO's afgesloten en bedrijven engageerden zich door analyse's te laten uitvoeren, maar door al dat onderzoek werden concrete initiatieven wel op de lange baan geschoven.”³²

4.2 Quels effets concrets de la convention ?

La question des actions positives n'a jamais été une priorité pour les partenaires sociaux. Même dans les entreprises engagées dans les actions positives, les personnes concernées, notamment du côté syndical, considèrent que, même si elles se sont personnellement beaucoup impliquées, elles ne disposaient pas toujours du temps et des ressources nécessaires pour mener leur action.

“Door de tekst werd het onderzoek uitbesteed en uitgevoerd, en toen volgde het grote zwijgen. Er was geen bewuste tegenwerking, er zijn gewoon andere prioriteiten waardoor noch werkgevers noch werknemers staan te springen om hier iets mee te doen.”³³

“Déjà en 1966 il y avait des enquêtes sur l'égalité des chances et des travaux sur le terrain pour y arriver, mais cela s'arrêtait le plus souvent au niveau d'enquêtes sur les nécessités, mais le refus se trouvait au niveau de la négociation.”

4.2.1 Au niveau sectoriel

Au niveau du secteur le seul effet mentionné est l'aménagement de l'interruption de carrière où la priorité a été donnée aux femmes avec enfants. Les femmes bénéficient maintenant d'un

³² Il y a eu de nombreuses conventions collectives qui ont été signées et les entreprises ont promis de faire des analyses. Cependant, toutes ces études ont signifié que les actions concrètes étaient sans cesse reportées.”

³³ Le texte signifiait que l'enquête a été commanditée et réalisée et puis ce fut le grand silence. Cela n'est pas dû à une opposition délibérée, mais il y avait d'autres priorités qui ont fait que ni les employeurs, ni les travailleurs n'étaient enclins à en faire quelque chose.”

droit à l'interruption de carrière dès le deuxième enfant. Les hommes quant à eux ne peuvent l'obtenir que si l'employeur est d'accord (!).

La conciliation de la vie professionnelle et familiale reste décidément l'affaire exclusive des femmes. Signalons néanmoins qu'au moins une des organisations syndicales a décidé de négocier pour étendre ce droit aux hommes également.

L'instauration de ce nouveau droit pour les femmes mettrait fin, selon certains, à l'intérêt des actions positives!

*"In het paritair comité onlangs, werd door wergevers en werknemers gezegd: we hebben nu toch loopbaanonderbreking, daar blijft het bij."*³⁴

Ceci confirme les résultats de l'enquête concernant la faible connaissance des objectifs des actions positives.

La classification des fonctions

Comme cela avait déjà été souligné dans le rapport de la phase deux de cette étude, l'adoption de la convention collective relative à la nouvelle classification des fonctions a été concomitante à l'engagement relatif aux actions positives. Il était intéressant de voir dans quelle mesure la problématique de l'égalité de rémunération "à travail de valeur égale, salaire égal" avait reçu une attention particulière.

Bien que cette nouvelle classification soit considérée comme plus juste (plus grand nombre de classification et évaluation sur base des activités exercées plutôt que sur la fonction), il semble que la problématique de l'égalité n'ait pas retenu l'attention.

*"De nieuwe functie-indeling kwam er doordat de tekst hopeloos verouderd was: achterhaalde dingen moesten eruit door de tekst te moderniseren. Gelijkwaardigheid van man en vrouw was niet de aanleiding en speelde geen rol bij de nieuwe functie-indeling."*³⁵

³⁴ Récemment lors d'une réunion au sein du comité interindustrie de la CP, les employeurs et les employés ont dit : maintenant que nous avons organisé l'interruption de carrière, tout est réglé."

³⁵ "La nouvelle classification des fonctions a été établie car l'ancienne était obsolète: des choses dépassées devaient être enlevées pour moderniser le texte. L'égalité des hommes et des femmes n'était pas l'objectif et elle n'a joué aucun rôle au cours des discussions."

4.2.2 Au niveau des entreprises

On constate au niveau des entreprises du secteur qu'il y a eu peu d'information concernant les résultats des études menées et ce notamment auprès des employées.

“Pas de récriminations particulières sur le point précis de l'égalité des chances dans la société. Je crois que tout le monde devait convenir qu'elle existait dans la société. Bien sûr on peut toujours s'estimer discriminé par rapport à un autre mais objectivement tout le monde était sur pied d'égalité. Cela n'a pas été une revendication parce que les pratiques et usages précédait le contenu de la convention.”

Les seules entreprises du secteur engagées dans les actions positives (exclusivement en Wallonie) l'étaient antérieurement à l'adoption de la convention sectorielle.

“Les gens ont peur de revendiquer. Je suis pessimiste, je crois qu'au niveau de l'entreprise elles peuvent se réaliser à condition que les employeurs y trouvent un intérêt.”

Dans les entreprises engagées dans les actions positives l'expérience est considérée comme intéressante. Les actions menées concernaient principalement la formation et l'information des travailleuses. Il faut néanmoins souligner qu'elles se sont uniquement adressées au personnel ouvrier qui n'est pas couvert par la convention étudiée.

“C'était intéressant, c'est un plus manifeste. C'était l'occasion ou jamais de les (femmes ouvrières) remettre à niveau, de les former.”

“C'est surtout l'aspect carrière des femmes que nous avons travaillé.”

“Le groupe de travail sur les actions positives au sein de l'entreprise a permis de discuter de problèmes qui n'auraient pas été abordés autrement.”

“On voit plus de femmes aux postes techniques que dans le passé. Peu de femmes avaient une formation technique de base et c'est l'entreprise qui peut la donner. On les a formées et on admet qu'elles ont les mêmes capacités.”

4.3. Mécanismes de suivi de la convention

Il n'y a pas eu de mécanismes de suivi de la convention mis en place. Néanmoins, un groupe de travail a été mis sur pied début décembre 1996 afin d'évaluer les résultats de l'enquête et l'application des recommandations.

Il est donc probable que dans quelques mois, les informations disponibles sur ce sujet seront plus complètes que lors de la rédaction de ce rapport.

4.4. Quelles leçons en tirer?

Les deux principales leçons retenues par les personnes impliquées sont d'une part, la nécessité d'accroître la présence de femmes, notamment aux tables de négociations, et d'autre part, le problème crucial des mentalités et de la sensibilisation, tant des femmes que des hommes, à la problématique de l'égalité des chances.

"Il faut un effort continu de sensibilisation. Il faut titiller un peu et susciter le débat tous les six mois."

"Il faut une présence égalitaire des hommes et des femmes en nombre et en position."

"On a rarement des femmes dans les commissions paritaires, pas assez en tout cas. On oublie dès lors de penser aux actions positives. S'il y avait plus de représentation des femmes aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, on résoudrait les problèmes".

De nombreuses personnes ont souligné que les discriminations prennent racines dans l'éducation dès la plus tendre enfance des garçons et des filles même si à ce niveau les choses ont beaucoup évolué ces dernières années dans les modèles et représentations de notre société.

*"Ik ben verbaasd dat het onderwerp kennelijk geen prioriteit heeft bij werknemers. Misschien ligt dat aan de generatie, en aan het feit dat werknemersvertegenwoordigers bijna altijd mannen zijn."*³⁶

En effet les blocages se trouvent principalement dans les mentalités notamment au niveau des rôles traditionnels attribués aux femmes et aux hommes.

"Par exemple en matière de pension, il ne s'agit pas d'une question de finance. On n'a pas abordé la question des droits dérivés qui coûtent très cher à la sécurité sociale (35 milliards) car cela remet en cause une vision traditionnelle de la femme et de la famille."

Ainsi, les femmes elles-mêmes, ne sont pas toujours intéressées par les actions positives et n'en comprennent pas nécessairement les implications générales.

"Il n'y a pas de mobilisation des femmes. C'est difficile de les amener dans la rue".

"Pas de motivation réelle des travailleuses (ouvrières). Elles ne voyaient pas les avantages que les actions positives pouvaient leur procurer."

³⁶ "Je suis étonnée que cette question ne soit pas une priorité pour les employés. Peut-être est-ce une question de génération ou le fait que les représentants des employés sont plutôt des hommes.

Quant aux hommes, ils perçoivent les actions positives comme des avantages pour les femmes et ce à leur détriment.

Face à la crise de l'emploi et aux incertitudes que l'avenir semble nous réserver, beaucoup de clichés traditionnels réapparaissent.

“En 10 ans résultats maigres, dès qu'on sommeille tout s'arrête, tout recule”.

“Problème quand certains ont un discours de renvoyer les femmes à la maison.”

“Le problème du chômage aujourd'hui est probablement dû au fait qu'il y a toute une série de dames qui ne travaillaient pas il y a 20 ans et qui le font aujourd'hui.”

“Le ménage ça compte et si les deux (membres d'un couple) travaillent dans l'entreprise et qu'il y a un problème d'emploi, le patron mettra la femme au chômage.”

Le principe d'égalité des chances est perçu par plusieurs comme facteur de complication tant que l'on est dans la phase de transition entre le modèle “familial” classique et le modèle de demain.

“Le modèle familial classique des générations précédentes était assez simple et l'égalité des chances a compliqué et modifié cette image là. L'évolution des mentalités est lente, on ne passe pas comme cela d'un modèle sociologique à un autre.”

CONCLUSIONS

L'égalité de participation (en nombre et position) des hommes et des femmes doit être une priorité des actions à venir. Celle-ci assure que la problématique de l'égalité des chances n'est pas systématiquement "oubliée", même si cela ne constitue pas en soi, une garantie d'actions.

Ensuite, un effort continu de sensibilisation des hommes et des femmes à l'égalité doit être réalisé. Les mentalités restent imprégnées de modèles des rôles masculins et féminins traditionnels qui, en ces temps de crise, resurgissent de plus belle face aux incertitudes de l'avenir. Les inégalités dans le monde du travail trouvent leur source, dès le plus jeune âge, dans l'éducation et l'orientation scolaire des filles et des garçons. Le monde du travail doit veiller à ne pas renforcer ces inégalités pré-existantes.

La problématique des actions positives et généralement de l'égalité des chances est largement guidée par l'action au niveau politique. Il existe une grande interaction entre l'adoption de conventions collectives et/ou d'accords interprofessionnels et l'adoption de législations contraignantes. Il semble que cette volonté politique ne soit pas toujours bien comprise, ni bien perçue, par les partenaires sociaux au niveau des secteurs et des entreprises. Sans réelle motivation et mobilisation des partenaires sociaux autour de la problématique de l'égalité des chances, les progrès réalisés resteront minimes.

Enfin, les actions positives sont des outils, des moyens d'actions en vue d'atteindre une égalité de fait entre hommes et femmes. Celles-ci doivent être discutées dans une perspective globale d'égalité, ne pas être "marginalisées" et ouvertes aux femmes comme aux hommes afin que l'égalité deviennent la priorité de tous.

Bibliographie

Blaise, P., L'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990, courrier hebdomadaire, 1990, n° 1297-1298, CRISP

Blaise, P., L'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992, courrier hebdomadaire, 1993, n° 1388-1389, CRISP

Blaise, P., Les élections sociales de mai 1995, courrier hebdomadaire, 1996, n°1527, CRISP

Bouckaert, L., et Vandenhove J., Meer dan strategie? Sociale verantwoordelijkheid als bedrijfsstrategie, ACCO, Leuven/Amersfoort 1994.

Denis, B., et Frère, J-M., Recherche sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire, rapport phase 1, RIAT et HIVA, Leuven 1994

Denis, B., avec la collaboration de Delagrangé, H., Cherchez la femme, Enquête auprès des responsables du personnel, Actions positives dans l'industrie alimentaire, 2ième phase, RIAT et HIVA, Leuven, septembre 1995

Frère, J-M., Recherche sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire, Interviews d'employés masculins et féminins, Hiva et RIAT, Leuven/Brussels, 1996

Wuiame, N., L'égalité des chances dans les négociations collectives dans l'UE: aperçu de la situation en Belgique", Working paper, Fondation Européenne de Dublin, 1996

Wuiame, N., L'égalité des chances dans les négociations collectives dans l'UE: exemples de dispositions favorables à l'égalité des chances, Working paper, Fondation Européenne de Dublin, 1997

L'année sociale 1993, Institut de sociologie, ULB, 1994

L'année sociale 1994, Institut de sociologie, ULB, 1995

L'année sociale 1995, Institut de sociologie, ULB, 1995

De collectieve arbeidsvereenkomsten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid, Waarborg en sociaal fonds voor bedienden uit de voedingsnijverheid, Kortenberglaan 172, 1000 Brussels, 1995-96

Cabinet du Ministre de l'emploi du travail chargé de la politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes, Un code de conduite pour l'évaluation des fonctions dans le cadre d'un salaire égal pour un travail de valeur égale;

Cabinet du Secrétaire d'Etat à l'environnement et à l'émancipation sociale, M.Smet, Politique du personnel et culture d'entreprise, Possibilités de carrière pour les femmes dans les entreprises, 1990;

Centrale Chrétienne de l'alimentation et des services- CSC, rapport d'action 90-94, Réflexion et persévérance, 27ième congrès, 23 et 24 septembre 1994

Centrale des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie-FGTB, rapport moral et administratif 88-91, congrès statutaire des 28 et 29 novembre 1992

Cellule Actions Positives, Services des relations collectives de travail, Ministère de l'emploi du travail et de la politique de l'égalité des chances : Travail des femmes - Egalité : mythe ou réalité?, Actes du colloque 25 février 1994 à Saint Hubert;

Ministère de l'emploi du travail, La négociation des plans d'actions positives dans les entreprises privées, Guide pratique à l'usage des partenaires sociaux, 1990;

Minsitère de l'emploi du travail et de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, "Pour une rémunération correcte de votre fonction: un manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions", février 1997

Minsitère de l'emploi du travail et de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes,"Le salaire que vous méritez? Pour une rémunération correcte de votre fonction", février 1997

Articles:

La Libre Entreprise, Dossier sur le secteur de l'industrie alimentaire, le samedi 9 novembre 1991.

Des actions positives à l'égard des femmes in syndicats, 27.10.1990, page 14

Actions positives: ça bouge! et l'Egalité qui venait du froid, in syndicats, 23.2.1991, page 14

Création d'une commission des litiges pour les industries alimentaires in syndicats 10.04.1993, page 14

Annexe 1 : Répartition de l'emploi dans l'industrie alimentaire

Industrie alimentaire belge 1990-1995

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Emploi Total	90.572	90.606	89.969	87.252	86.383	86.997
Ouvriers	64.943	64.806	64.162	61.970	60.863	60.500
Employés	25.629	25.800	25.807	25.282	25.520	26.497
Hommes	61.825	61.706	61.345	59.723	58.914	58.789
Femmes	28747	28.900	28.624	27.529	27.469	28.208

Repartition des entreprises et de l'emploi suivant leur taille (1995)

Nombre de travailleurs	Nombre d'entreprises		Nombre de travailleurs	
		%		%
< 10	5.674	80,6	17.004	19,6
10-49	1.038	14,8	21.289	24,5
50-99	160	2,3	11.523	13,2
> 100	146	2,1	37.181	42,7
TOTAL	7.018	100	86.997	100

Source: LVN-FIA

Annexe 2 : Distribution par sexe du nombres d'employés dans les sous-secteur de l'industrie alimentaire

Extrait de l'étude de Bert Denis et Jean-Maurice Frère, Recherche sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire, rapport phase 1, RIAT et HIVA, Leuven 1994, page 32

	Hommes	Femmes	Total	
	%	%	%	
			Tot.	
1.Produits de l'abattage/préparation et conserves de viande	59,4	40,1	100	234
2. Lait préparé	69,7	30,3	100	132
3.Graisses et huiles/fruits et légumes/ poissons et autres animaux marins/produits alimentaires divers	57,8	42,2	100	223
4. Produits ou travail des grains / pâtes alimentaires/ produits de boulangerie	47,4	52,6	100	409
5. Produits de l'industrie du sucre / produits de la chocolaterie et de la confiserie	63,6	36,4	100	316
6. Boissons alcoolisées/ vins/ produits de brasserie/ boissons non alcoolisées	67,7	32,3	100	192
7. Produits pour l'alimentation des animaux	71,9	28,1	100	196
Pas connu	73	27	100	100
$x^2=71,9$ $df=7$ $p=0,00$				

Annexe 3: Convention collective du 16 février 1993

Note : on peut se procurer des exemplaires des annexes en s'adressant à :

**Fondation européenne pour l'amélioration des conditions
de vie et de travail**

Information Centre

Wyattville Road

Loughlinstown

Co. Dublin

Irlande

Téléphone : +353 1 204 31 00

Télécopie : +353 1 282 64 56

E-mail : postmaster@eurofound.ie