

---

# **L'égalité des chances et négociation collective dans l'Union européenne**

Sélection d'accords en Belgique  
Phase II

---

WP/97/12/FR



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

**L'égalité des chances et négociation collective**  
**dans l'Union européenne**  
Sélection d'accords en Belgique  
Phase II

Nathalie Wuiame,  
Centre for European Socio-Economic Policies  
en collaboration avec Françoise Goffinet, réseau «Families & Work»

Projet financé par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des  
Conditions de Vie et de Travail de Dublin

## **RESUME**

### **Objectif du rapport**

L'objectif de ce rapport est de susciter, par la présentation d'exemples concrets, des initiatives en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de la négociation collective. Ce rapport s'adresse aux partenaires sociaux et à toute personne intéressée par la problématique de l'égalité des chances dans la concertation sociale et la négociation collective.

Ce rapport présente une vingtaine de dispositions de conventions ou d'accords collectifs qui ont eu une influence sur la politique d'égalité des chances belge et également, nous en sommes persuadées, sur la perception du travail féminin et l'apport des femmes au marché du travail et à la société en général.

Il comprend les dispositions de conventions ou d'accords collectifs favorables à l'égalité, de brefs commentaires sur le contexte de leur adoption, leur champ d'application, le concept d'égalité des chances sous-jacent, et lorsque cela est possible, quelques indications sur les effets concrets ou potentiels de l'accord.

### **Concept d'égalité**

On constate souvent que le concept d'égalité ne recouvre pas les mêmes réalités pour toutes les parties impliquées dans la négociation ou la politique d'égalité. Ainsi, le concept d'égalité sera généralement différent pour les employeurs, les syndicats ou les associations de femmes, ce qui donne lieu à des discussions où sur base du même principe de l'égalité, des solutions ou propositions divergentes sont proposées. C'est pourquoi ce rapport aborde la question de la définition du concept d'égalité et qu'il tente d'explicitier le concept utilisé par les partenaires sociaux afin d'en préciser les conséquences et les limites.

## **Méthodologie**

Les critères utilisés pour choisir les “bonnes pratiques” de conventions collectives en matière d’égalité sont :

- la promotion d’initiatives spécifiques en faveur des femmes
- la suppression de discriminations existantes
- la réduction de la ségrégation du marché du travail

Les conventions collectives choisies ont été présentées sous 3 catégories :

- A. les accords qui visent à réaliser l’égalité entre hommes et femmes
- B. les accords qui abordent de manière explicite des pratiques discriminatoires
- C. les accords qui n’abordent pas l’égalité de manière explicite mais qui peuvent y contribuer

## **Résultats**

La vingtaine de dispositions de conventions choisies peuvent être considérées comme représentatives malgré le recueil aléatoire des conventions dû à l’absence de leur classement systématique par mots clés. En effet, la consultation de nombreuses personnes impliquées dans les relations du travail donne une certaine légitimité aux conventions choisies non pas en terme de label de qualité mais bien de conventions qui sont considérées comme pouvant apporter des solutions à la problématique de l’égalité des chances entre hommes et femmes. Par conséquent, nous pensons que ce rapport donne une bonne illustration des différents types de mesures prises jusqu’à présent et fournira aux partenaires sociaux des pistes d’actions futures.

Les conventions présentées sont de différents types. Certaines assurent la mise en oeuvre de réglementation (par exemple la convention n°25 du CNT), ou comprennent des dispositions correspondant au prescrit légal (par exemple les conventions relatives à la suppression des discriminations dans le secteur hypothécaire). D’autres visent à corriger des inégalités de fait (par exemple les conventions en matières d’actions positives) ou concernent des domaines qui ont une influence directe sur l’égalité des chances (par exemple la garde d’enfants). Enfin un nombre limité de conventions qui ne visent pas l’égalité en tant que telle mais qui peuvent y contribuer ont été présentées (par exemple la convention de classification des fonctions).

Lors de nos entretiens et de l'analyse des conventions, il est apparu que dans la majorité des cas, l'approche de l'égalité est assez formelle : suppression des discriminations, mise en oeuvre de la législation, identification de "déficits" de la main d'oeuvre féminine. Pourtant, certaines conventions ont une approche intéressante car elles essaient de changer les pratiques et les mentalités. Citons la problématique du congé de paternité qui, bien qu'assez formelle, peut mener à une sensibilisation des travailleurs et des employeurs à la "parentalité" par opposition à la seule "maternité" dès lors que les hommes peuvent être amenés à prendre un congé à la naissance de leur enfant (pour cause d'hospitalisation de la mère ou décès de celle-ci).

Ce rapport présente des pistes de réflexion afin que l'égalité ne soit pas considérée de façon accessoire et soit une priorité politique.

La question de l'égalité devrait être discutée globalement par les partenaires sociaux. Une "table ronde" pourrait être organisée avec les autorités régionales et fédérales ainsi que les organisations de femmes afin de fixer des objectifs à atteindre et des stratégies d'action dans cette matière.

Des obligations légales et conventionnelles existent qui pourraient être pleinement exploitées (par exemple la convention n° 25 du CNT) ou renforcées (comme la convention n° 38 du CNT).

L'objectif de l'égalité des chances entre hommes et femmes ne pourra être atteint que si toutes les "forces vives" y contribuent dans les limites de leur responsabilité et pouvoir. Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer afin d'arriver à plus d'égalité sur le marché du travail. Il n'y a pas qu'une seule voie (législation, sensibilisation, formation...) mais bien un ensemble d'instruments à utiliser et diverses actions à entreprendre. L'adoption de conventions collectives favorables à l'égalité des chances fait partie des moyens à utiliser et l'influence de celles-ci ne doit pas être sous-estimée.

## Préface

Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet européen sur l'égalité des chances dans les négociations collectives. Ce projet européen se déroule en trois phases et donnera lieu à trois rapports distincts tant au niveau européen qu'au niveau national.

Première phase : fournir une information sur le contexte national de l'égalité des chances et des négociations collectives ( e.a. position des femmes sur le marché du travail, système de négociation collective, intégration de la question de l'égalité des chances dans les négociations entre partenaires sociaux).

Le rapport belge de cette première phase a été finalisé en mars 96 et devrait être disponible prochainement auprès de la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.<sup>1</sup>

Deuxième phase : présentation de dispositions d'accords collectifs intéressantes d'un point de vue de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il s'agit de sélectionner des conventions collectives considérées comme "bonnes en elles-mêmes" ou "bonnes dans leur contexte" en terme d'égalité des chances. Le présent rapport couvre cette phase du projet.

Troisième phase : étude de cas d'une convention collective en matière d'égalité des chances afin d'en analyser les implications et les résultats. Les facteurs qui affectent la poursuite de l'égalité des chances dans le cadre de la négociation collective seront également examinés. La réalisation de cette phase est prévue pour le second semestre de 1996.

---

<sup>1</sup> Toute personne intéressée par une copie du rapport peut s'adresser à la Fondation Européenne, Loughlinstown Dublin 16, Ireland ou envoyer ses coordonnées au Centre for European Socio-Economic Policies (C.E.S.E.P.), Bd Clovis 12a, 1000 Bruxelles, fax 02.732.73.19

# Table des matières

Résumé

Préface

Table des matières

Liste des annexes

Sigles et abréviations utilisées

Introduction

Accords qui abordent explicitement la question de l'égalité entre hommes et femmes

A. Accords qui visent à réaliser l'égalité entre hommes et femmes

- A.1. Convention n°25 du CNT - Egalité de rémunération
- A.2. Accord interprofessionnel du 18.11.88 - Actions positives
- A.3. Accord interprofessionnel du 27.11.90 - Actions positives
- A.4. Accord interprofessionnel du 09.12.92 - Actions positives
- A.5. Convention modèle actions positives
- A.6. CCT secteur industrie alimentaire- Actions positives (CP 220)
- A.7. CCT entreprise MIO - Actions positives (CP 118-220)
- A.8. CCT secteur aides familiales - Actions positives (CP 318)
- A.9. CCT secteur métal Antwerpen - Actions positives (CP 209)
- A.10. Accord interprofessionnel du 27.11.90 - Garde des enfants
- A.11. Accord interprofessionnel du 9.12.92 - Garde des enfants
- A.12. CCT entreprise Phillips - Travail de nuit des femmes (CP 111)
- A.13. Accord interprofessionnel du 27.11.90 - congé de maternité et de paternité

B. Accords qui abordent de manière explicite des pratiques discriminatoires

- B.1. Convention n°38 du CNT - Recrutement et sélection des travailleurs
- B.2. Diverses CCT du 22.3.94 secteur hypothécaire - suppression clauses discriminatoires (CP 308)

Accords qui n'abordent pas l'égalité de manière explicite mais qui peuvent y contribuer

- C.1. CCT du 16.02.93 secteur industrie alimentaire - Classification des fonctions (CP 220)
- C.2. Convention n° 45 du CNT - Congé pour raisons impérieuses
- C.3. Convention n° 9 du CNT - Informations à fournir au conseil d'entreprise

Conclusions

Annexes

## Liste des annexes

1. Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 - Egalité de rémunération
2. Accord interprofessionnel du 18 novembre 1988
3. Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990
4. Accord interprofessionnel du 9 décembre 1992
5. Convention modèle actions positives
6. CCT secteur industrie alimentaire - Actions positives (CP 220)
7. CCT entreprise MIO - Actions positives (CP 118 - 220)
8. CCT secteur aides familiales - Actions positives (CP 318)
9. CCT secteur métal Antwerpen - Actions positives (CP 209)
10. CCT entreprise Phillips - Travail de nuit des femmes (CP 111)
11. Convention n° 38 du CNT - Recrutement et sélection des travailleurs
12. Diverses CCT du 22.3.94 secteur hypothécaire - suppression clauses discriminatoires (CP 308)
13. Convention n° 9 du CNT - Informations à fournir au conseil d'entreprise
14. Convention n° 45 du CNT - Congé pour raisons impérieuses
15. CCT du 16.02.93 secteur industrie alimentaire - Classification des fonctions (CP 220)



## **Sigles et abréviations utilisées**

**AR** : Arrêté Royal

**CGSLB** : Centrale Générale des Syndicats libéraux de Belgique

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

**CNT** : Conseil National du Travail

**CP** : Commission Paritaire

**CSC** : Confédération des syndicats chrétiens de Belgique

**FEB** : Fédération des Entreprises de Belgique

**FGTB** : Fédération Générale du Travail de Belgique

**FVOA** : Front Vert des Organisations Agricoles qui regroupe le Belgische Boerenbond, la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole Belge

**NCMV** : Nationaal Christelijk Middenstandsverbond. Organisation aujourd'hui appelée Belgische Organisatie voor kleine en middelgrote ondernemingen

**ONEM** : Office national pour l'emploi

**Organisations représentatives des employeurs au sein du CNT** : la FEB, les Organisations des Classes Moyennes, De Belgische Boerenbond, la fédération nationale des Unions Professionnelles agricoles et l'alliance agricole belge

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

**USCM** : Union Syndicale des Classes Moyennes de Belgique

## **Introduction**

### **Objectif du rapport**

L'objectif de ce rapport est de susciter, par la présentation d'exemples concrets, des initiatives en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de la négociation collective. Ce rapport s'adresse aux partenaires sociaux et à toutes personnes intéressées par la problématique de l'égalité des chances dans la concertation sociale et la négociation collective.

Ce rapport présente une vingtaine de dispositions de conventions ou d'accords collectifs qui ont eut une influence sur la politique d'égalité des chances belge et également, nous en sommes persuadées, sur la perception du travail féminin et l'apport des femmes au marché du travail et à la société en général.

Il comprend les dispositions de conventions ou d'accords collectifs favorables à l'égalité, des commentaires sur le contexte de leur adoption<sup>2</sup>, une indication de leur champ d'application, une analyse du concept de l'égalité des chances sous-jacent, et lorsque cela est possible, une analyse des effets concrets ou potentiels de ceux-ci.

### **Concept d'égalité<sup>3</sup>**

On constate souvent que le concept d'égalité ne recouvre pas les mêmes réalités pour toutes les parties impliquées dans la négociation ou la politique d'égalité. Ainsi, le concept d'égalité sera généralement différent pour les employeurs, les syndicats ou les associations de femmes, ce qui donne lieu à des discussions où sur base du même principe de l'égalité, des solutions ou propositions divergentes sont proposées.

---

<sup>2</sup> Voir aussi le rapport produit dans le cadre de la phase I de ce projet

<sup>3</sup> Voir à cet égard la discussion sur le concept d'égalité dans le rapport européen préliminaire à cette recherche : Linda Dickens and Brian Bercusson "Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe : 1 Defining the Issues", European Foundation, 1996, pgs 15 et svts

En effet, ce concept n'est pas univoque. C'est pourquoi il semble utile d'aborder brièvement la question de la définition du concept d'égalité.

#### Egalité de traitement et égalité des chances:

Le concept d'égalité de traitement repose sur une approche formelle de l'égalité. L'adoption de procédures et règles similaires pour tous (par ex, de recrutement, sélection, promotion...) est nécessaire. Celles-ci doivent être ouvertes à tous les individus afin que ceux-ci puissent participer au marché du travail "de façon égale", et ce en fonction de leurs capacités et aptitudes individuelles. Néanmoins, il est reconnu que des différences existent entre certaines catégories d'individus (les femmes, les migrants, les jeunes ...). Afin de permettre la participation de tous au "marché de l'emploi" des actions positives sont donc nécessaires pour réduire ou supprimer les désavantages rencontrés par certaines catégories de la population, et notamment les femmes peu qualifiées ou ayant charge de famille. Cette approche de l'égalité des chances, majoritaire en Belgique, est fondée sur l'hypothèse de l'existence de "déficits" ou "manques" de la population féminine qu'elle devrait rattraper pour s'adapter au modèle dominant.

Concept d'égalité des bénéfices et des résultats: approche d'une égalité plus substantielle que formelle. Dans cette approche, l'égalité des chances entre hommes et femmes est réalisée dans la mesure où les hommes et les femmes se partagent également les bénéfices et résultats des actions entreprises. Cette approche implique une intervention directe sur le lieu du travail afin d'arriver à une égalité en pratique entre les différents groupes de travailleurs. Si l'on prend l'exemple de la distribution d'avantages complémentaires pour les travailleurs d'une entreprise, l'égalité des chances n'implique pas simplement que les critères d'attribution soient les mêmes pour tous (approche formelle) mais bien que les critères choisis permettent à un nombre proportionnellement "égal" de femmes et d'hommes d'en bénéficier. Par exemple en assurant que les travailleurs à temps partiel de l'entreprise (en majorité des femmes) bénéficient de ce type d'avantages.

“Femmes” et “Genre” : L’approche “femmes”: implique qu’en vue de réaliser l’égalité (formelle ou substantielle), des initiatives concernant uniquement les femmes soient prises afin de remédier ou de compenser les inégalités existantes. Il peut s’agir d’accorder un traitement préférentiel aux femmes en cas de promotion ou de recrutement, des formations spécifiques, établir des quotas de participation à la décision... etc. L’approche de “genre”: concerne à la fois les femmes et les hommes et s’attache aux relations sociales, culturelles et économiques entre eux. Elle implique que la situation des femmes ne peut être examinée en vase clos, mais doit être replacée dans un contexte plus large et reliée aux hommes. Cette approche part du constat que la plupart des problèmes rencontrés par les femmes (notamment sur le marché du travail) trouvent leur origine dans la relation sociale - et les inégalités - entre hommes et femmes. Aussi longtemps que ces relations ne seront pas comprises et prises en compte, aucune solution aux problèmes des femmes ne pourra être trouvée. Cette approche est par conséquent différente d’une approche “femmes” qui traite celles-ci comme une catégorie à part, qui doit être visée par des stratégies et des politiques spécifiques. Néanmoins, il est important de souligner que l’approche de genre n’est pas incompatible avec des actions spécifiques pour les femmes - ou pour les hommes - qui peuvent être des outils utiles afin de contribuer à éliminer les ségrégations et différences existantes.

Ce rapport n’a pas pour vocation de mettre en cause le concept d’égalité utilisé par les partenaires sociaux mais bien de tenter d’en expliciter les conséquences et les limites.

## **Méthodologie**

Comme cela a été mentionné ci-dessus, ce rapport s’inscrit dans le contexte d’une étude européenne couvrant les 15 états membres de l’Union Européenne. L’approche utilisée est de rechercher les “bonnes pratiques” de conventions collectives en matière d’égalité. Cette approche ne repose pas sur une définition univoque du concept d’égalité (afin de tenir compte des diversités d’approches) mais plutôt sur une série de critères communs. Nous avons choisi des conventions qui visent à :

- promouvoir des initiatives spécifiques en faveur des femmes

- supprimer des discriminations existantes
- réduire la ségrégation du marché du travail

Dans le cadre de l'analyse des conventions et des commentaires des mesures prises par les partenaires sociaux, l'égalité des chances sera envisagée sous l'angle de la réalisation d'une plus grande égalité des bénéficiaires entre hommes et femmes.

Sur base de ces critères comment ont été recherchées les conventions intéressantes ?

Un grand nombre de conventions collectives sont adoptées chaque année en Belgique et ce au niveau des entreprises, des secteurs ainsi qu'au niveau interprofessionnel.

Toutes les conventions collectives déposées auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail y sont enregistrées par date, par entreprise et par secteur. Par contre ces conventions ne sont pas répertoriées par thèmes ou mots clés. Il n'existe aucune systématisation informatique des conventions collectives. De plus un certain nombre de conventions ne sont pas déposées au Ministère<sup>4</sup>.

En l'absence de références plus ou moins précises sur les conventions collectives existantes qui comprennent des dispositions intéressantes en matière d'égalité des chances, le travail de recherche et de recueil de telles conventions est fastidieux et aléatoire.

La solution choisie a donc été de contacter et/ou de rencontrer des "personnes clés" du Ministère de l'Emploi et du Travail, des organisations patronales, des syndicats, du Conseil National du Travail (CNT) et des Commissions Paritaires (CP) afin d'identifier de bonnes conventions selon leur propre perception. Cependant certaines conventions et thèmes proposés par les partenaires sociaux n'ont pas été retenus car ne correspondant pas aux critères retenus par le groupe de recherche. C'est le cas des initiatives récentes prises en matière de réduction du temps de travail et d'interruption

---

<sup>4</sup> D'autres structures organisent la collecte des CCT. Ainsi la maison d'édition CED SAMSOM publie et met à jour un recueil des CCT conclues au niveau des différents secteurs. L'organisation VEV (Vlaams Economisch Verbond) a une base de données informatiques reprenant les CCT adoptées au niveau national et sectoriel. Il s'agit de sources d'informations "privées" qui sont dès lors moins accessibles et n'ont été utilisées qu'accessoirement.

de carrière tant dans le secteur public que privé qui n'ont pas été retenues. Ces initiatives visent à favoriser l'emploi et à diminuer les chiffres du nombre de chômeurs indemnisés. Ces initiatives peuvent être considérées comme intéressantes du point de vue de la mise au travail des chômeurs et chômeuses. Actuellement la dimension d'égalité des chances n'est pas intégrée dans ce type d'initiatives et celles-ci auront vraisemblablement, comme par le passé, des conséquences néfastes sur l'emploi des femmes et contribueront à une plus grande ségrégation du marché du travail : initiatives ouvertes aux personnes peu qualifiées et n'occupant pas des postes de direction c'est-à-dire une majorité de femmes, non accessible aux cadres...

Les conventions collectives choisies ont été présentées sous 3 catégories :

- A. Accords qui visent à réaliser l'égalité entre hommes et femmes
- B. Accords qui abordent de manière explicite des pratiques discriminatoires
- C. Accords qui n'abordent pas l'égalité de manière explicite mais qui peuvent y contribuer

Ces trois catégories correspondent en fait à deux types de conventions. D'une part les conventions qui abordent explicitement la question de l'égalité entre hommes et femmes (accords bons en eux-mêmes), catégories A et B. Et d'autre part, les conventions qui n'aborde pas de manière explicite la question de l'égalité mais qui peuvent y contribuer (accords bons dans leur contexte).

Certaines conventions auraient sans doute pu être classées ailleurs. Néanmoins la classification choisie reflète les critères de choix de la convention et la perspective de son analyse.

## **A. Accords qui visent à réaliser l'égalité entre hommes et femmes**

### A.1. : Convention n° 25 du CNT - Egalité de rémunération

#### **1. Identification de la convention :**

1. Date : 15 octobre 1975  
Entrée en vigueur: 15 octobre 1975  
Durée : convention à durée indéterminée
2. Parties impliquées :  
Représentants des employeurs : organisations représentatives  
Représentants des travailleurs : CSC, FGTB, CGSLB
3. Type de convention:
  - convention nationale conclue au sein du CNT
  - secteur privé
  - interprofessionnelle
  - intersectorielle
  - tous les travailleurs et employeurs du secteur privé (convention rendue obligatoire par l'AR du 9.12.75)
4. Convention qui transpose en droit belge la directive 75/117 relative à l'égalité de rémunération entre travailleurs féminins et masculins

#### **2. Dispositions favorables à l'égalité :**

La convention déclare explicitement vouloir *“réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins qui figure à l'article 119 du Traité instituant la CEE”*.

*“L'égalité de rémunération implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.”* (Article 1)

*“L'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions.*

*En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.”* (Article 3)

*On entend par rémunération :*

- le salaire en espèces
- le pourboire ou service

- les avantages évaluable en argent
- les indemnités payées comme pécule de vacances
- les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale<sup>5</sup>. (Article 4)

La convention prévoit également la possibilité pour le travailleur ou son syndicat d'intenter une action en justice. (Article 5)

*“Une commission paritaire sera créée avec pour mission de donner des avis à la juridiction compétente.”* (Article 6)

La convention prévoit diverses mesures de publicité à l'attention des travailleurs, et des juges des Tribunaux et Cours du travail. (Article 8 et 10)

Enfin la convention prévoit un mécanisme de suivi de la mise en oeuvre de la convention :

*“Les parties signataires s'engagent à examiner les résultats de l'application de la présente convention au plus tard douze mois après sa date d'entrée en vigueur.”* (Article 11)

### **3. Analyse et commentaires :**

Cette convention est importante<sup>6</sup> car elle aborde explicitement la question de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Néanmoins, on constate toujours en Belgique comme ailleurs, la présence de pratiques discriminatoires dans la formation des salaires<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> En ce qui concerne la question du report de l'entrée en vigueur de la convention pour les avantages complémentaires non légaux, cfr. la communication n°5 du 12 février 1991 du CNT ainsi que les commentaires au point 3.5.2, pg 36 de l'Encyclopédie sur l'égalité juridique entre femmes et hommes en Belgique. Aujourd'hui les conditions d'application de cette disposition sont remplies.

<sup>6</sup> Même si théoriquement elle n'est plus nécessaire puisque la loi relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes couvre l'égalité de rémunération, cette convention a le mérite d'être précise et de refléter un engagement des partenaires sociaux en cette matière.

<sup>7</sup> Face à ce constat une volonté politique existe depuis quelques années de relancer les négociations sur la formation des salaires et plus particulièrement la révision des système de classification. Cfr., Séminaires sur la problématique à travail égal, salaire égal et publication d'un Code de conduite pour l'évaluation des fonctions à destination des partenaires sociaux



L'objectif de cette convention était de mettre en oeuvre la directive du Conseil relative à l'égalité de rémunération. Ainsi les dispositions de la convention concernant des matières exclues à l'époque du champ d'application de la directive européenne sont également privées de force obligatoire tant que leur respect n'est pas requis par le droit européen.

La convention prohibe toute discrimination mais ne définit pas cette notion et ne distingue pas les discriminations directes et indirectes. En revanche, la convention insiste sur l'absence de discrimination dans toutes les étapes et composantes de la formation des salaires (article 3). Elle précise également le contenu de la notion de rémunération (article 4).

Conformément à l'article 6, une commission paritaire spéciale a été créée. Les juridictions du travail y ont fait appel occasionnellement afin de vérifier le caractère discriminatoire ou non de systèmes de classification de fonction<sup>8</sup>.

Bien que cette convention prévoyait des politiques de suivi, création d'une commission paritaire spécialisée, information des juges, aucune action concrète n'a été prise pour assurer la mise en oeuvre effective de cette convention qui est d'application depuis 20 ans. Cela est peut-être dû au fait que le concept d'égalité de rémunération est compris et abordé de façon assez formelle. Des mécanismes de suivi et d'évaluation des classification de fonction n'existent pas. Le concept de travail de valeur égal n'est pas explicité, ni développé. Il n'y a aucune prise en compte des particularités de la main d'oeuvre féminine. Aujourd'hui face aux développements de formes atypiques de travail qui concernent surtout des femmes, il serait sans doute bon de préciser que l'égalité de rémunération concerne tous les travailleurs et donc aussi par exemple l'égalité de rémunération entre travailleurs à temps plein et à temps partiel.

---

<sup>8</sup> Cfr. Encyclopédie juridique, pages 171 et 172

Avant l'adoption de cette convention n°25, l'accord interprofessionnel du 10 février 1975 précisait les obligations des partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes:

*“les parties signataires (...) ont pris acte de l'adoption par le Conseil des ministres de la CEE d'une directive concernant la mise en oeuvre de l'article 119 (...).*

*Elles recommandent aux commissions paritaires et aux employeurs et représentants de travailleurs dans les entreprises occupant du personnel féminin, à veiller au respect de ces dispositions et, d'une manière générale, à l'égalité de traitement entre le personnel masculin et féminin”.*

Il est intéressant de souligner que l'accord interprofessionnel parle déjà d'égalité de traitement et ce un an avant l'adoption de la directive européenne. Par contre, la lecture de cette disposition confirme l'impression qu'à l'époque de l'adoption de la convention n°25, l'égalité était comprise dans un sens formel et statique “dans les entreprises occupant du personnel féminin”.

A.2. : Accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 - Promotion de l'emploi et des actions positives

**1. Identification de l'accord :**

- |    |  |
|----|--|
| 1. | Date : 18 novembre 1988<br>Entrée en vigueur : 1er janvier 1989<br>Durée : 2 ans - jusqu'au 31 décembre 1990           |
| 2. | Parties impliquées :<br>Organisations patronales : FEB, NCMV, USCM, FVOA<br>Organisations syndicales: CSC, FGTB, CGSLB |
| 3. | Type d'accord :<br>- accord interprofessionnel<br>- accord national<br>- secteur privé<br>- accord non contraignant    |
| 4. | Remplace l'accord interprofessionnel du 7/11/86  |

**2. Dispositions favorables à l'égalité:**

*“Les parties confirment avec insistance leur recommandation unanime de 1986 pour réserver le Fonds de l'Emploi, créé auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail, au soutien d'initiatives en matière de promotion de l'emploi.*

*Tous les employeurs assujettis à l'ONSS contribueront au financement de ces initiatives par un apport dans ce Fonds de 0,18% des salaires bruts en 1989 et en 1990.*

*En fonction des avis émis par les partenaires sociaux, ce Fonds soutiendra les efforts en matière d'emploi et de formation, et ce par priorité pour les groupes à risques parmi les demandeurs d'emploi et notamment (...) les chômeurs de longue durée.”*

*“Point 2.2 Actions positives pour les femmes*

*Les parties proposent de créer auprès du service des relations collectives une cellule qui ferait des propositions et des suggestions :*

- aux commissions paritaires en vue de promouvoir l'emploi des femmes;*
- à l'ONEM, à l'occasion de l'entretien prévu pour la réorientation de chômeurs.”*

### **3. Analyse et commentaires:**

Suite à cet accord interprofessionnel, la loi programme du 30 décembre 1988 a imposé aux employeurs l'obligation de verser 0,18% reprise dans l'accord. En étaient dispensés les employeurs qui, suite à une convention collective de travail (au niveau sectoriel ou de l'entreprise), prennent des initiatives équivalentes de promotion de l'emploi des groupes à risque.

Cet accord a été prolongé par les accords interprofessionnels subséquents.

Il est intéressant de signaler que cet accord a des effets potentiels en faveur de l'emploi féminin puisque que la majorité des chômeurs de longue durée sont des femmes et que certains secteurs ont spécifié que les femmes constituaient un groupe à risque.

C'est la première fois que les actions positives sont mentionnées dans un accord interprofessionnel. Cet accord est intervenu après l'adoption de l'AR encourageant les actions positives volontaires dans le secteur privé. Cet accord est généralement considéré comme n'ayant eu aucun impact pratique si ce n'est par la constitution de la cellule "Actions Positives". Voir à cet égard l'accord interprofessionnel de 90.

A.3. : Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 - Emploi et chômage des femmes et actions positives

**1. Identification de l'accord:**

1.	Date: 27 novembre 1990 Entrée en vigueur : 1/1/91 Durée : 2 ans - jusqu' au 31 décembre 1992
2.	Parties impliquées : Organisations patronales : FEB, NCMV, USCM, FVOA Organisations syndicales : CSC, FGTB, CGSLB
3.	Type d'accord : - accord interprofessionnel - accord national - secteur privé - accord non contraignant
4.	Remplace l'accord interprofessionnel du 18/11/88

**2. Dispositions favorables à l'égalité:**

*“L'effort global consacré à la formation et à l'emploi des groupes à risque s'élèvera à 0,25% des rémunérations brutes de 1991 et de 1992, y compris un effort particulier de 0,10% destiné aux catégories les plus vulnérables des groupes à risque; (...)*

*Sont considérés comme les catégories les plus vulnérables :*

*- les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi: les demandeurs d'emploi sans indemnisation (de chômage ou d'interruption de carrière) et qui n'ont pas exercé une activité professionnelle au cours des trois dernières années;*

*(...)*

*L'effort est concrétisé par des accords de secteurs ou d'entreprise. Le Ministère de l'emploi et du travail examinera si l'effort de 0,25% et de 0,10% est prévu dans les conventions. En l'absence d'un tel effort global de 0,25% ou d'un effort particulier de 0,10%, une cotisation correspondante sera versée au Fonds de l'Emploi. Cette cotisation sera perçue par l'ONSS;*

*Les efforts consentis peuvent avoir la forme d'initiatives nouvelles ou renouvelées en matière de formation et d'emploi, telles que celles élaborées en exécution du précédent accord interprofessionnel.*

*Outre l'effort particulier pour les catégories les plus vulnérables, il peut aussi s'agir d'actions positives pour les femmes(...).*

*Le fonds de l'Emploi interviendra pour les projets {collectifs} qui prévoient des actions positives pour les femmes ayant des implications financières.”*

### **3. Analyse et commentaires :**

l'AR du 14 juillet 1987 a introduit les actions positives comme outil de la politique d'égalité des chances incitant les entreprises à adopter des plans d'actions positives et ce de façon volontaire. L'accord interprofessionnel du 18 décembre 1990 a quant à lui intégré les actions positives à la concertation sociale. L'importance de cet accord de 1990 est d'introduire la possibilité de financer ces projets par le fonds national pour l'emploi ou par les fonds sectoriels. Ces incitants financiers ont donné un intérêt supplémentaire aux actions positives et ce principalement au niveau des secteurs, même si la formulation de la disposition sur les actions positives (“il peut aussi s'agir..”) lui donne un caractère secondaire. Malheureusement cela n'a donné lieu jusqu'à présent qu'à quelques déclarations d'intention en faveur d'actions positives dans une vingtaine de secteurs et dans le meilleur des cas à des études sur la situation des femmes dans ce secteur. Quelques exemples concrets d'actions positives seront présentés ci-après ( A6 à A9).

#### A.4. : Accord interprofessionnel du 9 décembre 1992 - Actions positives

##### **1. Identification de l'accord :**

1. Date de l'accord : 9 décembre 1992  
Entrée en vigueur : 1er janvier 1993  
Durée : 2 ans - jusqu'au 31 décembre 1994
2. Parties impliquées :  
Organisations patronales : FEB, NCMV, USCM, FVOA  
Organisations syndicales : CSC, FGTB, CGSLB
3. Type d'accord :
  - accord interprofessionnel
  - accord national
  - secteur privé
  - accord non contraignant
4. Remplace l'accord interprofessionnel du 27/11/90

##### **2. Dispositions favorables à l'égalité:**

*“Les parties ont élaboré des propositions à l'attention du gouvernement qui visent à renforcer les actions positives. Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.”*

*Protocole*

*point 2 : Poursuite et renforcement des actions positives pour les femmes :*

- renforcement de la cellule des actions positives en concertation avec le gouvernement;*
- maintien de la possibilité de mener des actions positives dans le cadre des efforts pour les groupes à risques, et recommandation aux secteurs et aux entreprises de prévoir effectivement des actions positives dans ce cadre;*
- obligation de prévoir un plan d'actions positives pour les femmes dans les entreprises en restructuration, dans le prolongement de l'AR du 14 juillet 1987 : égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les divisions impliquées compte tenu des qualifications des personnes concernées; intervention et les dérogations en matière de législation sociale (prépension) sont subordonnées au plan d'action positive.*

### **3. Analyse et commentaires :**

Les actions positives sont mentionnées dans le protocole joint à l'accord interprofessionnel à l'intention du gouvernement. Les partenaires sociaux proposent à ce dernier la poursuite et le renforcement des actions positives pour les femmes, propositions en majorité été suivies.

Il s'agit du dernier accord interprofessionnel à aborder la problématique des actions positives. Depuis il faut bien dire que les actions positives ont connu une baisse d'intérêt de la part des partenaires sociaux en général.



## A.5. : Convention modèle sur les actions positives

### **1. Identification de l'accord:**

Convention modèle d'actions positives élaborée en 1990 par la cellule "Actions Positives" sur base du texte de l'AR du 14 juillet 1987 et modifiée au fur et à mesure des modifications réglementaires et de l'adoption de nouveaux accords interprofessionnels.

### **2. Dispositions en faveur de l'égalité:**

Dispositions types dans les conventions collectives pour les actions positives

*“ Cette convention est conclue en exécution de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique (concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes), notamment les articles 119 et 122, de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé et de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 1988 portant des possibilités en vue de l'amélioration de l'égalité des chances, de l'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 portant des possibilités de soutien financier du Fonds de l'Emploi aux plans d'actions positives en faveur des femmes et de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, notamment les articles 170 et 171.”*

*“Le(s) employeur(s) s'engagent à élaborer des programmes d'actions positives afin d'améliorer l'égalité de fait entre hommes et femmes.”*

*“Les parties liées par la présente CCT pourront à tout moment faire appel à la cellule instaurée auprès du Service des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.”*

*“Un groupe de travail paritaire sera instauré, composé d'au moins un représentant de chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise et de la direction de l'entreprise”*

*“Le groupe de travail doit recueillir toutes les données statistiques concernant notamment: la sélection, l'embauche, la carrière professionnelle, la promotion, la formation, le revenu et la politique du personnel en général, afin d'être en mesure de déposer des conclusions et d'élaborer un plan d'actions positives.*

*Les données statistiques devront faire une distinction entre hommes et femmes et entre les différentes formes d'emploi.”*

*“L’examen des données statistiques doit être terminé un an après l’entrée en vigueur de la présente convention.”*

*“Le groupe de travail déposera ses conclusions et élaborera un plan précis destiné à éliminer les inégalités constatées.”*

*“La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.”*

### **3. Analyse et commentaires:**

Parallèlement à ce modèle de convention collective, un guide pratique à l’usage des partenaires sociaux sur la négociation de plans d’actions positives a été produit. Celui-ci explicite en détail les 5 étapes des plans d’actions positives : 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.

Les secteurs et les entreprises qui se sont engagés dans des actions positives ont largement repris les dispositions de cette convention type. A ce jour il n’existe encore aucune évaluation de la mise en oeuvre des plans d’actions positives.

Signalons en fait que la convention est assez vague puisqu’elle parle d’égalité de fait entre hommes et femmes. Sur base d’une telle formulation il est malaisé de préciser ce que l’on vise par le terme d’égalité et quel est l’objectif poursuivi par les actions positives.

## A.6. : CCT relatives aux actions positives pour les employés de l'industrie alimentaire

### **1. Identification de la convention:**

- |    |  |
|----|--|
| 1. | Date : 16 février 1993<br>Entrée en vigueur : 1er janvier 93 (sauf pour le secteur des conserves de légumes 1/2/93)<br>Durée : deux ans; valable jusqu'au 31 décembre 94   |
| 2. | Parties à l'accord :<br>organisations représentatives des employeurs<br>organisations représentatives des travailleurs au sein de la CP 220 (employés de l'industrie alimentaire)  |
| 3. | Type de convention :<br>- accord programme<br>- secteur privé<br>- secteur de l'alimentation<br>- employeurs et employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire |
| 4. | Pourcentage de la main d'oeuvre féminine: chiffres pour la Flandre 57% hommes et 43% femmes  |

### **2. Dispositions favorables à l'égalité :**

*“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)*

La Commission paritaire avait déjà mentionné dans son accord programme du 12 février 1991 pour les années 91-92, les actions positives:

*“Un groupe paritaire sera mis sur pied qui étudiera la situation de l'employé féminin dans notre secteur. Si ce groupe conclut qu'il existe certaines lacunes dans la réalité des faits, il formulera des directives à partir de ces constatations et fera des propositions. Ce groupe de travail utilisera les avis fournis par la Cellule Action Positive du Ministère de l'Emploi et du Travail.” (Article 14)*

### 3. Analyse et commentaires :

Conformément à ce qui est prévu dans les plans d'actions positives, une analyse de la situation des femmes dans le secteur a été commanditée par la CP.

Deux enquêtes ont été effectuées. L'une à destination des employés et des employées et l'autre à destination des responsables du personnel.

Seules 77 entreprises sur les 141 contactées ont accepté de collaborer à l'enquête. Les rapports présentant les conclusions de ces enquêtes ont été produits et publiés en 1995<sup>9</sup>. A la lecture de ces rapports il ressort que :

*La déclaration d'intention de la CP en matière d'actions positives est très peu connue des entreprises. Pourtant il semble que dans l'ensemble employés et employeurs interrogés y sont plutôt favorables. Il semble particulièrement souhaitable d'entreprendre des actions de sensibilisation présentant les raisons de cette initiative afin de couper court aux éventuels préjugés à l'encontre des actions positives<sup>10</sup>.*

*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.<sup>11</sup>*

Aucune action concrète ne semble avoir été engagée au niveau sectoriel à ce jour.

---

<sup>9</sup> voir note 28

<sup>10</sup> J.M. FRERE, pg. 107

<sup>11</sup> idem, pgs 117-119

## A.7. : CCT relative aux actions positives dans l'entreprise MIO

### **1. Identification de la convention:**

1. Date : 13 novembre 91  
Entrée en vigueur : 13 novembre 91  
Durée : indéterminée
2. Parties impliquées :  
Représentant de l'employeur  
Organisations syndicales : FGTB, centrale alimentaire et CSC,  
centrale alimentaire et services divers
3. Type de convention  
- d'entreprise (MIO à Liège)  
- secteur industrie alimentaire  
- nombre de travailleurs : +/- 100 personnes  
- nombre de femmes: 50% principalement sous contrats  
temporaires ou saisonniers

### **2. Dispositions favorables à l'égalité:**

La convention reprend en grande partie les dispositions de la convention modèle en matière d'actions positives

### **3. Analyse et commentaires :**

Convention intéressante car ce projet a été présenté sur l'initiative d'une organisation syndicale comme alternative à un projet de licenciement d'une dizaine de femmes peu polyvalentes.

La phase d'analyse auprès de toutes les travailleuses avait précédé la signature de la convention collective. L'analyse a montré le faible niveau de formation de base des ouvrières parallèlement à des demandes de plus en plus élevées en matière de production (polyvalence, qualité, hygiène,...). D'autres part, d'importants problèmes de communication ont été relevés, certaines ouvrières ayant reçu une promotion "aide conductrice de ligne" sans aucune préparation. Cette situation provoquait des problèmes tant avec la hiérarchie -masculine- qu'avec leurs anciennes collègues ouvrières. Deux formations ont été financées par le Fonds pour l'Emploi. Une formation technique machine et une formation à la communication.

A.8. : CCT conclue au sein de la CP pour les aides familiales et les aides seniors.  
Seule convention sur les actions positives rendue obligatoire par Arrêté royal (AR du 05.08.1991 - M.B. 18.10.91)<sup>12</sup>

### **I. Identification de la convention :**

1. Date : 25.02.91  
Entrée en vigueur : 01.01.91  
Durée : indéterminée
2. Parties impliquées :  
Organisation représentative des employeurs : association des services d'aides familiales  
Organisation syndicale : CSC, FGTB, CGSLB
3. Type de convention :
  - secteur privé
  - sectorielle : aides familiales et aides seniors
  - professionnelle : ensemble des ouvriers(ères) du secteur
  - régionale: Communauté française, Communauté germanophone et Région Bruxelloise
4. secteur féminisé à 99,8%

### **2. Dispositions favorables à l'égalité:**

La convention reprend en grande partie les dispositions de la convention modèle en matière d'actions positives

### **3. Analyse et commentaires :**

L'utilisation de l'approche actions positives dans un secteur presque entièrement féminisé est intéressante. Elle repose sur le constat que la féminisation excessive d'un secteur est un signe de l'aspect non attractif de la profession en terme de salaire, conditions de travail, de la valorisation personnelle et de la carrière. L'égalité des chances entre hommes et femmes suppose une revalorisation des professions "typiquement féminines".

---

<sup>12</sup> CCT modifiée par CCT du 16.03.93 qui insère un article 6 bis relatif à la création d'une ASBL, à but déterminé, chargée de concrétiser le programme d'AP et de gérer les subsides éventuels.

A la suite de l'enquête réalisée par le GRAPAF<sup>13</sup>, la CP a arrêté un plan d'actions positives comprenant quatre axes:

- revalorisation de l'image de la profession
- préformation principalement pour les femmes rentrantes
- qualification polyvalente pour les aides seniors afin de leur permettre d'obtenir la qualification d'aides familiales, afin de leur offrir des perspectives de diversification de leurs activités
- formations spécifiques pour répondre à des situations traumatisantes et de stress comme le harcèlement sexuel ou l'accompagnement en phase terminale, manipulation et ergonomie...etc.

Signalons à toutes fins utiles que quatre nouvelles organisations d'employeurs ont été admises au sein de la Commission paritaire 318<sup>14</sup>. Dorénavant les employé(e)s du secteur disposeront de représentants au sein de cette commission ce qui permettra éventuellement l'adoption d'initiatives pour ce type de personnel.

---

<sup>13</sup> Groupement pour la réalisation des Actions Positives dans le secteur des aides familiales, ASBL

<sup>14</sup> AR du 5 juillet 1996 et avis n° 1.156 du CNT

## A.9. CCT sur les actions positives du secteur du métal d'Antwerpen (CP 209)

### 1. Identification de l'accord :

1. Date: 19 avril 1991  
Entrée en vigueur : 19 avril 1991  
Durée : 1991 - 1992
2. Parties impliquées :  
Organisation patronale : Fabrimétal  
Organisations syndicales : CSC (CNE), FGTB (SETCa), CGSLB
3. Type d'accord :
  - secteur privé - secteur des fabrications métalliques
  - professionnel - employé(e)s
  - régional - province d'Antwerpen

### 2. Dispositions favorables à l'égalité (traduction non officielle)

*“Actions positives pour les femmes  
En collaboration avec la cellule créée à cet effet auprès du service des relations collectives de travail, les mesures nécessaires seront examinées afin de promouvoir les chances égales pour les femmes.” (Article 8 )*

### 3. Analyse et commentaires

En 1991 la CP du secteur du métal de la région d'Anvers a décidé de mettre en place un plan d'actions positives et d'identifier les obstacles à la carrière des femmes. Deux recherches ont été réalisées, l'une sur la situation du personnel ouvrier et l'autre sur la situation du personnel employé<sup>15</sup>.

Ces deux enquêtes confirment qu'il existe une ségrégation stricte entre hommes et femmes dans ce secteur et que les préjugés ont la vie dure. A titre d'exemple citons :

- 6% de femmes contre 40% d'hommes dans les fonctions de direction

<sup>15</sup> Véronique Maes, Mia Wyns, Vrouwelijke bedienden in Antwerpse metaal bedrijven, Gelijke kansen?, HIVA, Leuven, 1993 et Rien Van Mensel, De arbeidsters in de Antwerpen metaalbedrijven, Een onderzoek naar de interne arbeidsmarkten van bedrijven, HIVA, Leuven, 1995



- des freins aux promotions des femmes existent : 50% des responsables du personnel trouvent que les femmes répondent moins aux critères de promotion que les hommes. Les critères sont la flexibilité dans le travail et la mobilité<sup>16</sup>.
- en principe les fonctions techniques sont ouvertes aux détenteurs de diplôme correspondant mais en pratique les hommes sont engagés en l'absence de diplôme ce qui n'est pas le cas pour les femmes. Pourtant des tests techniques effectués par une grande entreprise du secteur sur son personnel ouvrier non qualifié ont révélé que les femmes ont de meilleurs résultats et que le "feeling" technique est acquis et non inné.

Aucune action concrète ne semble avoir été menée suite à ces enquêtes.

---

<sup>16</sup> Apparemment ces critères ne sont pas remis en cause. Signalons que cette enquête révèle par ailleurs que les femmes sont plus loyales envers leur entreprise, seules 4% des travailleuses envisagent de quitter l'entreprise.

A.10. : Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 - garde des enfants et conciliation vie professionnelle et vie privée

**1. Identification de l'accord :**

- |    |   |
|----|---|
| 1. | Date: 27 novembre 1990<br>Entrée en vigueur : 1er janvier 1991<br>Durée : 2 ans - jusqu'au 31 décembre 1992             |
| 2. | Parties impliquées :<br>Organisations patronales : FEB, NCMV, USCM, FVOA<br>Organisations syndicales : CSC, FGTB, CGSLB |
| 3. | Type d'accord :<br>- interprofessionnel<br>- national<br>- secteur privé<br>- accord non contraignant                   |
| 4. | Remplace l'accord interprofessionnel du 18/11/88  |

**2. Dispositions favorables à l'égalité:**

*“Les parties approuvent la décision du gouvernement d'encourager les structures d'accueil répondant aux besoins des travailleurs qui éprouvent des difficultés à assurer la garde de leurs enfants malades ou lorsqu'ils doivent fournir des prestations de travail en dehors des heures d'ouverture des établissements d'accueil. A cet effet, le gouvernement a réservé un montant de 200 millions dans le budget de 1991. Les parties sont d'accord pour demander au gouvernement de fournir dans le budget 1992 un effort au moins identique à charge du Fonds pour l'équilibre financier.”*

**3. Analyse et commentaires**

Cet accord sera prolongé par les accords interprofessionnels subséquents de 92 et 94 qui eux prévoient le financement d'initiatives en matière de garde des enfants. C'est en 1990 que le gouvernement fédéral a décidé d'encourager les structures d'accueil extra scolaire. A cette époque les partenaires sociaux se montrent favorables à cette dynamique sans toutefois s'engager dans le financement de ces mesures.

Cette convention est considérée comme contribuant à l'égalité bien que ce thème ne soit pas abordé de façon explicite car la garde des enfants est aujourd'hui encore assurée en majorité par les femmes. Toute mesure dans ce domaine aide les femmes à concilier leur double tâche, vie professionnelle/vie familiale.

A.11. : Accord interprofessionnel du 9 décembre 1992 - garde des enfants et conciliation vie professionnelle/vie privée

**1. Identification de l'accord :**

- |    |   |
|----|---|
| 1. | Date de l'accord : 9 décembre 1992<br>Entrée en vigueur : 1er janvier 1993<br>Durée : 2 ans - jusqu'au 31 décembre 1994 |
| 2. | Parties impliquées :<br>Organisations patronales : FEB, NCMV, USCM, FVOA<br>Organisations syndicales : CSC, FGTB, CGSLB |
| 3. | Type d'accord :<br>- national<br>- interprofessionnel<br>- secteur privé<br>- non-contraignant                          |
| 4. | Remplace l'accord interprofessionnel du 27.11.90  |

**2. Dispositions favorables à l'égalité:**

*“Les entreprises consacreront en 1993 et 1994:*

*{...}*

*b) en 1994 une cotisation de 0,05% pour le financement d'initiatives en matière d'accueil des enfants, laquelle est destinée au Fonds des équipements et services collectifs<sup>17</sup>.”*

*“Les parties demandent au gouvernement de consacrer 1 milliard en 1993, à prélever sur les réserves du Fonds pour l'emploi, pour des initiatives en matière d'accueil des enfants.”*

**3. Analyse et commentaires :**

L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 pour la période 1995-1996 prolonge la cotisation de 0,05%, laquelle sera destinée :

*“à l'intervention dans les frais du personnel assurant l'accueil des enfants de 0 à 3 ans, ainsi que l'accueil dans le parascolaire.”*

---

<sup>17</sup> Ce qui correspond à une somme d'un milliard par an environ

Ces différents accords interprofessionnels de 1990, 1992, 1994 ont donné lieu à des initiatives concrètes dans le domaine de la garde des enfants.

Ainsi dans le secteur de la CP des employés du commerce de détail alimentaire et CP des grands magasins. Une CCT a été adoptée avec le SETCa

Cette convention était à durée déterminée, jusqu'au 31.3.95. Néanmoins les actions entreprises sur cette base ont été prolongées sur base du règlement du fonds de gestion (rattaché à la CP) et de l'accord interprofessionnel de 1994.

Une enquête sur les besoins de garde d'enfants a été réalisée auprès de l'ensemble du personnel du secteur concerné ayant des enfants de 0 à 6 ans. Cette enquête a donné lieu à deux rapports, un pour la partie néerlandophone<sup>18</sup> du pays et l'autre pour la partie francophone<sup>19</sup>.

L'enquête a révélé que le problème de garde concernait les enfants de 0 à 12 ans et ce pendant les vacances scolaires, en dehors des heures de classe et en cas de maladie. Différentes structures de garde ont été élaborées dans les différentes parties du pays. Ces projets d'accueil des enfants sont financés par le biais des fonds sociaux des secteurs.

Cette initiative a révélé que l'octroi d'une prime individuelle aux travailleurs ayant charge de famille ne résolvait pas le problème de la garde des enfants car des structures de garde adaptées aux horaires flexibles des travailleurs de ce secteur n'existaient pas. De plus le système de prime individuelle risque de poser des problèmes eu égard à l'égalité des chances: à qui sera-t-elle attribuée? à tous les travailleurs ayant des enfants et donc éventuellement aux deux parents ? aux travailleurs qui ont des problèmes de garde ? aux mères ? aux pères ?

---

<sup>18</sup> Weer een uurtje uit, met Oma of Opa op de fiets, V.Maes, M.Wyns, P. van der Hallen, HIVA, KUL, 1992

<sup>19</sup> La garde des enfants du personnel des grands magasins, J.C. Deroubaix, Institut de Sociologie, ULB, 1992

Signalons que malheureusement l'avenir ne s'annonce pas rose dans ce domaine. En effet, le gouvernement fédéral a décidé de supprimer le Fonds des équipements et services collectifs en raison de l'épuisement des réserves budgétaires de celui-ci.

Ce Fonds fonctionnait depuis 1974 et avait été créé à l'époque pour répondre à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. L'impact de cette décision sera double sur les femmes :

- diminution à terme des possibilités de garde d'enfants surtout pour les familles les moins aisées qui ne peuvent recourir aux structures privées;
- perte d'emploi ou aggravation de la précarisation des femmes travaillant dans ce secteur<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Menace sur ... le fonds des équipements collectifs, in Syndicaliste CSC, 25 avril 1995, pages 10 et svts

A.12. Convention collective dans l'entreprise Philipps Lighting de Turnhout - Travail de nuit pour les femmes (CP 111)

**1. Identification de l'accord :**

- |    |  |
|----|--|
| 1. | Date: 19.12.95<br>Entrée en vigueur : 1er janvier 96<br>Durée : indéterminée   |
| 2. | Parties à l'accord :<br>Syndicats : CSC et FGTB : section métallurgie<br>Employeur : Phillips Lighting - Turnhout  |
| 3. | Type d'accord :<br>-entreprise<br>-secteur privé<br>-secteur métallurgie<br>-concerne les ouvrières de l'entreprise<br>-nombre de travailleurs et pourcentage de femmes: |
| 5. | Accord pilote qui s'inscrit dans le cadre de la convention collective du travail n°46 conclue au sein du CNT concernant les conditions du travail en équipe              |

**2. Dispositions favorables à l'égalité <sup>21</sup>:**

*“ L'entreprise a l'intention de promouvoir la politique d'égalité des chances en faveur des travailleurs féminins.*

*Compte tenu de la diminution de l'emploi pour les travailleurs féminins dans le cadre du travail à deux équipes.*

*En raison de l'impossibilité de recourir au travail de nuit  
et*

*compte tenu du niveau élevé de chômage des femmes dans la région, un projet pilote est mis en oeuvre dans le cadre de la convention n°46 par lequel la possibilité est offerte aux travailleurs féminins d'effectuer un travail de nuit dans (certaines divisions).”*

*Conditions d'exercice du travail de nuit:*

- volontaire;*
- contrat à durée indéterminée;*

---

<sup>21</sup> Traduction non officielle du texte original en néerlandais

- après 6 mois évaluation (période d'essai). En cas d'évaluation négative (médicale ou sociale) la travailleuse retournera à son régime antérieur diurne;
- retour au travail de jour en cas de grossesse, et en cas de rupture du couple pour les familles monoparentales;
- mêmes possibilités de formation, mutation
- engagement à offrir des fonctions à plus-value aux femmes
- évaluation régulière de l'expérience
- services de cantine
- effort de l'entreprise en matière de transport, covoiturage et garde des enfants dans la région.

### **3. Analyse et commentaires :**

A la suite des arrêts de la Cour de Justice<sup>22</sup> dans les affaires concernant l'interdiction du travail de nuit uniquement (ou à des conditions plus restrictives) pour les femmes, la Commission européenne a mis en demeure la Belgique de modifier sa législation. Le Ministre de l'Emploi et du Travail a consulté les partenaires sociaux qui ont rendu un avis au sein du CNT. Dans sa recommandation n°9 le CNT recommande aux CP d'examiner la question du travail de nuit dans la perspective de l'emploi et de la carrière professionnelle des femmes ainsi que dans le contexte des actions positives et de la promotion de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Cette convention est intéressante dans la mesure où elle offre un encadrement au travail de nuit. Les dispositions prévues en matière d'engagement volontaire, de période d'essai, de protection du contrat de travail (durée indéterminée), transfert de jour en cas de grossesse, ou encore de transport sont prévues par la convention n°46 conclue au sein du CNT. Par contre certaines dispositions sont innovantes comme l'évaluation régulière de l'expérience, l'objectif de fournir des fonctions à plus value aux femmes ou encore le droit pour les familles monoparentales (an majorité des femmes) de retourner à un régime de travail diurne<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Affaires Stoeckel, Lévy, Minne

<sup>23</sup> Dispositions qui à la lumière de l'affaire Minne pourrait inspirer l'ONEM qui avait estimé qu'un travail de nuit pour une femme seule ayant un enfant à charge constituait un emploi convenable

Signalons qu'à l'heure actuelle il existe un projet de loi sur le travail de nuit des femmes, (fort contesté notamment par les syndicats et les groupes de femmes) qui prévoit notamment une période d'initiation au travail de nuit limitée à deux mois, ainsi que la possibilité pour les entreprises où une équipe de nuit (masculine) existe déjà d'y employer des femmes et ce en dehors de toute concertation sociale.



A.13. : Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 - congé de maternité et de paternité

**1. Identification de l'accord :**

- |    |   |
|----|---|
| 1. | Date: 27 novembre 1990<br>Entrée en vigueur : 1er janvier 1991<br>Durée : 2 ans - jusqu'au 31 décembre 1992               |
| 2. | Parties impliquées :<br>Organisations patronales : FEB, NCMV, USCM, FVOA<br>Organisations syndicales : CSC, FGTB, CGSLB   |
| 3. | Type d'accord :<br>- interprofessionnel<br>- intersectoriel<br>- national<br>- secteur privé<br>- accord non contraignant |
| 4. | Remplace l'accord interprofessionnel du 18/11/88  |

**2. Dispositions favorables à l'égalité:**

*Les parties sont d'accord pour proposer au gouvernement de porter le congé de maternité de 14 à 15 semaines à partir du 1er janvier 1991. Cette semaine supplémentaire est à prendre avant la date présumée de l'accouchement. La proposition est financée au moyen du solde de la cotisation de 0,12% de solidarité du congé de maternité.*

*Les parties donneront un avis positif sur la conversion du congé de maternité en congé de paternité lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère; cela dans le cadre de l'assurance maternité avec entrée en vigueur au 1er janvier 1991.*

*Les parties conviennent en réponse aux demandes du Ministre de l'emploi et du travail relatives au congé de paternité, lors de la naissance et de l'adoption d'un enfant de proposer trois jours de petit chômage à partir du 1er janvier 1991."*

**3. Analyse et commentaires :**

Cet accord s'inscrit dans le cadre des discussions au niveau européen relatives à la protection de la maternité qui ont donné lieu à l'adoption le 19 octobre 1992 de la directive 92/85.

Ce sont des considérations de santé et de sécurité qui sont en cause ici et non pas un objectif de conciliation de la vie privée et professionnelle pour tous les travailleurs. Espérons que suite à l'adoption de l'accord européen sur le congé parental cette problématique sera réexaminée de façon à ce que tous les travailleurs puissent en bénéficier et que plus particulièrement les hommes y seront encouragés.

L'extension du congé de maternité d'une semaine a été réalisée par la loi du 29 décembre 1990. AR du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère.

## B. Accords qui s'attachent à éliminer les discriminations entre hommes et femmes

### B.1. : Convention n° 38 du CNT - Non discrimination dans le recrutement et la sélection de travailleurs

#### 1. Identification de la convention

- |    |   |
|----|---|
| 1. | Date : 6.12.1983 + modification le 29.10.91 <sup>24</sup><br>Entrée en vigueur : 6.12.83<br>Durée : indéterminée                        |
| 2. | Parties impliquées<br>Représentants des employeurs : organisations représentatives<br>Représentants des travailleurs : CSC, FGTB, CGSLB |
| 3. | Type de convention :<br>- nationale<br>- interprofessionnelle<br>- secteur privé<br>- applicable à tous les travailleurs et employeurs  |
| 4. | Portée de la convention :<br>force obligatoire de la convention limitée aux articles 1 à 6<br>(étendus par arrêté royal)                |

#### 2. Dispositions favorables à l'égalité:

*“Cette convention collective de travail a pour objectif de fixer des normes concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et de définir les engagements des parties signataires quant au respect d'un certain nombre de règles de conduite.” (Article 1)*

*Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par (...)*

*recrutement : l'ensemble des activités effectuées, par ou au nom de l'employeur, relatives à l'annonce d'un emploi vacant.”*

*sélection : l'ensemble des différentes démarches effectuées par ou au nom de l'employeur en vue d'engager du personnel.” (Article 2)*

*“L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire.” (Article 10)*

<sup>24</sup> Introduction du principe de non discrimination dans le cadre du recrutement et la sélection des travailleurs étrangers.

*Pendant la procédure, l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophique, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation”.*

*“Les parties signataires s’engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu’ils respectent, en matière de recrutement et de sélection, les règles de conduite telles qu’elles sont déterminées dans les articles 8 à 18.”  
(article 7)*

### **3. Analyse et commentaires :**

Il convient de rappeler que sont applicables les dispositions de la loi du 4 août 1978 réglant l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Toutes discriminations, directes ou indirectes dans le recrutement et la sélection des travailleurs sont dès lors interdites par la loi. Cette convention peut être vue comme un rappel de “bonne conduite” aux employeurs. Sa portée est plutôt symbolique puisque l'article 7 ne vise qu'un engagement moral des parties signataires. Comme elle n'ajoute aucune obligation à la législation existante, on peut regretter que les partenaires sociaux ne lui aient même pas conféré une portée obligatoire.

Etant donné que des pratiques discriminatoires existent toujours dans le recrutement et la sélection des travailleurs (cfr. les rapports élaborés dans le cadre des actions positives) il serait souhaitable que les partenaires sociaux s'engagent dans cette matière. Des mécanismes de suivi et d'évaluation des procédures de recrutement et de sélection des travailleurs pourraient être mis en place ainsi que des campagnes d'information et de sensibilisation des parties impliquées dans ce processus.

B.2. : Conventions collectives dans le secteur des sociétés de prêts hypothécaires -  
Egalité entre travailleurs masculins et féminins - élimination des dispositions  
discriminatoires dans les conventions collectives

**I. Identification de l'accord :**

- |    |   |
|----|---|
| 1. | Date : 22 mars 1994<br>Entrée en vigueur : 22 mars 1994 - AR 29.6.95<br>Durée : durée indéterminée  |
| 2. | Parties impliquées :<br>Organisations représentatives des employeurs<br>Organisations syndicales : FGTB, CSC, CGSLB   |
| 3. | Type de convention :<br>- nationale<br>- secteur privé<br>- sectorielle (sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation)<br>- couvre l'ensemble des travailleurs                 |
| 4. | Secteur<br>- sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation<br>- +/- 50% de femmes<br>- l'accord couvre 100% des entreprises et des travailleurs du secteur (CCT étendue par AR) |

**2. Dispositions favorables à l'égalité**

*“Les parties signataires déclarent avoir la volonté d'écartier dans les conventions collectives de travail existantes du secteur toutes les dispositions constituant une discrimination entre les droits et devoirs des travailleurs à cause de leur sexe. (...)*

*Elles conviennent en outre de veiller à ce que les conventions collectives de travail à conclure à l'avenir ne contiennent pas de dispositions qui seraient discriminatoires à cet égard.” (Article 2)*

### 3. Analyse et commentaires :

C'est en 1990, dans le cadre de la mise en oeuvre de l'accord intersectoriel de 1988, que les partenaires sociaux ont exprimé au sein de cette commission paritaire leur volonté :

*“de conclure une convention cadre sur la promotion de chances égales pour hommes et femmes dans le secteur. Un groupe de travail sera créé à cette fin avec mission d'examiner quelles sont en général les possibilités en la matière et quels sont les textes des conventions collectives de travail existantes qui doivent être adaptées dans cette optique”<sup>25</sup>.*

Bien sûr cette convention n'ajoute rien en tant que tel puisque depuis la mise en oeuvre de la directive européenne sur l'égalité de traitement par la loi du 4 août 1978, toutes discriminations directes ou indirectes sont interdites et toutes dispositions discriminatoires des conventions collectives sont considérées comme nulles et non avenues. Cependant, cette convention a le mérite de vouloir supprimer systématiquement toutes dispositions discriminatoires et donc obsolètes des conventions collectives actuelles et futures.

Le même jour trois autres CCT ont été conclues dans ce secteur en vue de réaliser une plus grande égalité entre travailleurs masculins et féminins.

CCT du 22.03.94 concernant l'écartement des dispositions qui constituent une discrimination entre les travailleurs masculins et féminins dans les conventions de travail existantes. Entrée en vigueur le 22.03.94 et conclue pour une durée indéterminée.

Cette convention modifie la CCT du secteur du 20.2.79 qui prévoyait un traitement différent pour hommes et femmes quant aux jours de vacances supplémentaires pour travailleurs âgés. Elle modifie également la CCT du 26.11.73 concernant le congé postnatal ouvert exclusivement aux travailleuses. La convention prévoit que ce droit sera étendu aux travailleurs et qu'à cette fin une nouvelle convention sera conclue. (cfr. infra). Cette convention a été étendue à l'ensemble des travailleurs et employeurs du secteur par l'AR du 23 juin 1995 (M.B. 12.9.95)

---

<sup>25</sup> CCT du 13.3.90 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988

CCT du 22.03.94 relative à l'octroi d'un congé postnatal. Entrée en vigueur le 22.03.94 et conclue pour une durée indéterminée.

Cette convention a été adoptée afin de remplacer les dispositions antérieures qui n'accordaient un congé postnatal aux seules travailleuses. Ce congé postnatal non rémunéré est d'une durée d'un an maximum.

*“l'employeur reprend le travailleur au service de l'entreprise à l'issue du congé postnatal dans la même catégorie du barème, mais pas nécessairement à la même fonction.” (Article 5)*

*“La période de congé postnatal n'intervient pas dans le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.(...)” (Article 6)*

On peut dès lors craindre que les travailleurs masculins ne soient pas encouragés à prendre de tels congés et que ces restrictions pèsent lourd, lorsque les parents devront choisir lequel des deux devra faire ce “sacrifice”, ou aura “le moins à perdre” en terme de carrière professionnelle.

Bien qu'aucun mécanisme de suivi ne soit prévu, il serait intéressant d'évaluer l'impact de cette convention. On pourrait voir si les travailleurs masculins ont été informés de cette nouvelle possibilité, le nombre de demandes de congé par sexe, ainsi que le nombre de congé accordé et ce par sexe également.

CCT du 22.03.94 relative à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Entrée en vigueur le 22.03.94 et conclue pour une durée indéterminée.

Cette convention prévoit :

*a) la constitution d'une cellule sectorielle “égalité des chances” qui aura pour mission:*

*“- la collecte et le traitement de matériel statistiques rédigé selon les directives de la CCT n°9 du CNT nécessaire ou utile pour rendre possible une politique d'égalité des chances;*

*-l'analyse de l'information obtenue en vue de la suggestion de mesures et de recommandations à l'attention de la commission paritaire;*

*- la stimulation et le suivi d'initiatives sectorielles convenues à ce sujet dans la commission paritaire”*

*Cette cellule est chargée de transmettre un rapport détaillé au moins une fois par an à la CP.*

*b) la constitution d'une cellule "égalité des chances" dans le cadre du conseil d'entreprise<sup>26</sup>, dans les entreprises de plus de 50 travailleurs;*

Cette convention est conclue à durée indéterminée et est entrée en vigueur le 22 mars 1994. Cette dernière convention aurait pu être classée dans la catégorie A (conventions relatives à l'égalité). Néanmoins il nous a semblé préférable, pour des raisons de lisibilité, de la lier aux initiatives prises dans ce secteur de façon concomitante

---

<sup>26</sup> ou à son défaut en concertation avec la délégation syndicale. Cette cellule doit être paritaire.



## **C. Accords qui n'abordent pas l'égalité de façon explicite mais qui peuvent y contribuer**

### C.1. : Convention collective du 16.2.93 du secteur de l'alimentation - classification de fonctions

#### **1. Identification de la convention :**

1. Date : 16 février 1993  
Entrée en vigueur : 1er janvier 1993  
Durée de la convention : indéterminée
2. Parties à l'accord :  
organisations représentatives des employeurs  
organisations représentatives des travailleurs au sein de la CP 220 (employés de l'industrie alimentaire)
3. Type de convention :
  - secteur privé
  - sectorielle, secteur de l'alimentation
  - couvre tous les employeurs et employé(e)s des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
4. système de classification obligatoire pour les entreprises du secteur

#### **2. Dispositions pouvant contribuer à l'égalité :**

*“ Par employés sont visés les employés masculins et féminins.” Article 1*

*“La présente classification des fonctions sectorielles a été réalisée au moyen de la méthode ORBA sur base des critères suivants: connaissance/responsabilité/aptitudes sociales et communications/aptitudes et exigences/inconvénients spécifiques.” (Article 3)*

*“Le contenu de la fonction concrète est déterminant pour apprécier si la fonction correspond avec la fonction de référence. Le titre de la fonction n'est qu'une indication.*

*Les fonctions reprises dans les catégories ont une valeur de référence. Les fonctions non reprises sont classées par analogie aux fonctions de référence citées. Pour ce faire, il est possible de faire appel aux experts en classification des représentants des employeurs et des travailleurs.(...)” (Article 4)*

*“Les employeurs s’engagent à introduire la présente classification de fonctions sectorielles et à communiquer aux employés la catégorie à laquelle ils appartiennent.*

*Cette communication s’effectue par la mention sur le compte individuel de l’employé concerné soit :*

- de la catégorie de la classification d’entreprise, là où elle existe;*
- de la catégorie dont il est fait état dans la présente convention collective de travail.” (Article 5)*

*“Un(e) employé(e) peut interjeter appel contre la classification de sa fonction par son employeur. Cet appel sera introduit selon les procédures établies à l’annexe 2 de la présente convention collective.” (Article 14)*

### **3. Analyse et commentaires :**

La convention spécifie explicitement qu’elle s’adresse aux hommes et aux femmes. Bien que le contraire soit illégal, il faut faire remarquer que cette précision est souvent signe d’une prise de conscience minimum de la problématique de l’égalité des chances. Bien que cette convention n’ait pas comme objectif une plus grande égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins, nous considérons qu’elle est une “bonne convention” dans la mesure où elle rencontre les points suivants du code de conduite pour l’évaluation des fonctions<sup>27</sup>:

*“la classification des fonctions renforce l’égalité des salaires entre hommes et femmes dans le cas d’une procédure systématique et formelle c’est à dire si :*

- a) un programme est convenu au préalable*
- b) une commission d’accompagnement est mise sur pied*
- c) une formation est prévue pour les analystes*
- d) s’il existe la possibilité d’interjeter appel.”*

De plus le code souligne l’importance de la participation active des travailleurs à la procédure et la nécessité de révision régulière de la classification, ce qui a été le cas en l’espèce.

Dans le contexte de la problématique de l’égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l’application de la méthode ORBA présente les avantages suivants :

- méthode analytique

---

<sup>27</sup> “Un code de conduite pour l’évaluation des fonctions dans le cadre d’un salaire égal pour un travail de valeur égale”, publié à l’initiative du Cabinet du Ministre de l’emploi du travail chargé de la politique de l’égalité des chances entre hommes et femmes, 1994, pgs 10 et svts

- méthode extérieure et donc non soumise à un rapport de force qui pourrait être masculin
- méthode basée sur des informations concrètes sur les tâches exécutées fournies par les travailleurs eux-mêmes et la direction
- large prise en compte des connaissances nécessaires et ce indépendamment de toute possession de diplôme;

De plus, la présente convention:

- est basée sur une révision constante de la méthode et des classifications établies
- est importante pour le secteur concerné car la convention rend obligatoire l'utilisation de la classification dans les entreprises qui n'avaient pas de méthodes de classification (généralement les petites entreprises)
- prévoit une procédure d'appel. Dans un premier temps la plainte doit être introduite auprès du service du personnel (concertation travailleur/employeur). Si aucun accord n'est trouvé, une commission mixte siège et statue selon des critères purement techniques. Pas de volonté de quota ou de représentation de femmes bien qu'en réalité une femme soit présente au sein de cette commission.

Les problèmes suivants, en terme d'égalité, ont été identifiés :

- la convention parle de travail égal, fonction égale mais ne prend pas en compte la question de travail de valeur égale;
- les critères utilisés sont assez traditionnels (plutôt industriel) et ne prennent pas en compte des caractéristiques plus globales comme l'assiduité, la fiabilité. On peut se demander aussi si lors de l'évaluation de fonctions, le risque de sous estimation/ou de surévaluation des prestations effectuées en fonction de la "culture de l'entreprise" est prise en compte. Un travail "typiquement féminin" comme celui de secrétaire comprend de multiples tâches d'accueil, d'écoute, d'intendance qui sont souvent occultées parce qu'elles "iraient de soi". Il est rare qu'on ait dans les conventions collectives une description correcte des tâches de secrétariat.

- bien que la classification des fonctions permette de remettre les rémunérations à niveau égal en fonction des tâches et ce indépendamment du sexe, celle-ci ne peut à elle seule assurer une égalité de rémunération et l'absence de discriminations. L'égalité de rémunération requiert une réelle politique de promotion des salaires et de revalorisation des professions/fonctions féminines.

A cet égard on peut renvoyer aux récentes recherches sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire<sup>28</sup>.

*Il y est noté qu' en matière salariale le sexe joue toujours un rôle important dans la détermination du salaire et ce indépendamment des critères d'ancienneté et de niveau de fonction. (JM Frère, page 110). En ce qui concerne la classification sectorielle des fonctions il s'avère que celle-ci n'est pas appliquée dans toutes les entreprises. De plus on remarque que certains titulaires de fonction exercent en réalité une autre fonction en général plus complexe. La question est de savoir quel est le salaire qui est en définitive versé à ces titulaires de fonctions. Ceci laisse douter de l'application correcte de la classification sectorielle des fonctions. L'application univoque de la classification des fonctions constitue un pas vers une plus grande uniformité des critères de fixation du salaire des employés masculins et féminins. (J.M. Frère, pg. 111)*

Bien que la réflexion sur les actions positives ait été concomitante (pg 17) à celle de la classification des fonctions aucun lien formel n'a été relevé entre celles-ci. Comme cela a déjà été souligné dans le rapport de la phase 1 de ce projet, les actions positives restent marginales et non intégrées à la politique générale des conditions de travail.

---

<sup>28</sup> Jean-Maurice Frère, Recherche sur l'égalité des chances pour les employés de l'industrie alimentaire: interviews d'employés masculins et féminins. HIVA-RIAT, Leuven/Bruxelles, 1996. Voir aussi Chercher la femme : Enquête auprès des responsables du personnel, Bert Denis et co., HIVA et RIAT, septembre 1995

C.2. : Convention collective de travail n°45 CNT du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses

**1. Identification de la convention:**

1.	Date : 19 décembre 1989 Entrée en vigueur : 1er janvier 1990 Durée : indéterminée
2.	Parties impliquées : Employeurs: organisations représentatives Organisations syndicales : CSC, FGTB, CGSLB,
3.	Type de convention: - national - secteur privé - interprofessionnelle - non catégorielle
4.	Secteur: applicable à l'ensemble des travailleurs du secteur privé
5.	Remplace diverses conventions antérieures qui prévoient des dispositions moins favorables. Ne porte pas préjudice aux CCT sectorielles ou d'entreprises plus favorables

**2. Dispositions pouvant contribuer à l'égalité :**

Raisons impérieuses

*“Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses. Ces absences ne sont pas rémunérées sauf disposition conventionnelle contraire;*

*Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur (...)*

*Sont considérés, en particulier comme raisons impérieuses (...):*

*a) la maladie, l'accident ou l'hospitalisation :*

*- d'une personne habitant avec le travailleur sous le même toit (...)*

*- d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit comme les parents, les enfants ou les beaux-enfants du travailleur.*

*b) les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.(...)” Article 2*

Durée du congé :

*“§ 1er. La durée des absences ne peut dépasser 10 jours par année civile.*

*§ 2. Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses fixée au §1er est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.” Article 4*

### **3. Analyse et commentaires :**

Cette convention reconnaît l'importance d'accorder aux travailleurs certains jours de congé non-rémunérés afin de faire face à des circonstances familiales urgentes.

Signalons néanmoins que le travailleur doit introduire une demande auprès de son employeur et éventuellement si celui-ci le lui demande justifier des raisons impérieuses de ce congé. Ceci peut dans certaines circonstances être un frein important, notamment pour les hommes, dont ce n'est pas le rôle traditionnel de prendre congé en cas d'enfant malade par exemple. A cet égard il pourrait être intéressant de faire une enquête sur l'attitude des employeurs à l'égard des travailleurs qui demandent et/ou bénéficient de ce type de congé..

C.3. : Convention collective n°9 du CNT relative aux conseils d'entreprise -  
Information sexuée à fournir au conseil d'entreprise

**1. Identification de la convention :**

1.	Date : 9 mars 1972 (modifiée en 74, 81, et 91) Entrée en vigueur : 9 mars 1972 Durée : indéterminée
2.	Parties impliquées Représentants des employeurs : organisations représentatives Représentants des travailleurs : CGSLB, CSC, FGTB
3.	Type de convention - nationale - interprofessionnelle - secteur privé - tous les travailleurs et employeurs
4.	Champ d'application entreprises assujetties à la section IV de la loi du 20 septembre 1948 c'est à dire à celles qui comptent au moins 100 travailleurs

**2. Dispositions pouvant contribuer à l'égalité :**

*Chaque année l'employeur doit fournir au conseil d'entreprise des informations sur la structure de l'emploi qui précisent le nombre de personnes occupées, par catégorie de sexe, d'âge, de fonctions occupées et de division de l'entreprise ou encore à la demande de la délégation des travailleurs, le nombre de personnes occupées à temps plein et à temps partiel. (Article 5 A)*

**3. Analyse et commentaires :**

On oublie souvent que les entreprises de plus de 100 travailleurs doivent depuis 1972 fournir des informations sur la structure de l'emploi dans l'entreprise. Cette information pourrait être fournie dans une perspective d'égalité des chances : évolution de l'emploi féminin et masculin en général, par fonction, % de travailleurs à temps partiel, promotion et/ou mutation au sein de l'entreprise.

De plus, comme cela a été explicité dans le rapport de la phase 1, depuis l'adoption de l'AR du 12 août 1993 un rapport annuel sur l'égalité des chances doit être établi et présenté au conseil d'entreprise. Ceci ne fait que renforcer la possibilité de disposer d'informations actualisées sur la situation des femmes sur le marché du travail en tout cas dans les entreprises d'au moins 100 travailleurs.

En pratique néanmoins il ne semble pas qu'une volonté de systématisation de ces informations existe et ce ni de la part des employeurs, ni des syndicats.

Signalons enfin que les femmes sont plus nombreuses dans les entreprises de moins de 100 travailleurs (53% intellectuelles et 29% manuelles\*) que dans les entreprises de plus de 100 travailleurs qui sont visées par cette convention (44% intellectuelles et 28% manuelles\* ).

---

\* Source : INS, Année 1994



## Conclusions

La vingtaine de dispositions de conventions présentées ci-dessus peuvent être considérées comme représentatives malgré le recueil aléatoire des conventions dû à l'absence de leur classement systématique par mots clés. En effet, la consultation de nombreuses personnes impliquées dans les relations du travail donne une certaine légitimité aux conventions choisies non pas en terme de label de qualité mais bien de conventions qui sont considérées comme pouvant apporter des solutions à la problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Par conséquent, nous pensons que ce rapport donne une bonne illustration des différents types de mesures prises jusqu'à présent et fournira aux partenaires sociaux des pistes d'actions futures.

Les conventions présentées sont de différents types. Certaines assurent la mise en oeuvre de réglementation (par exemple la convention n°25 du CNT), ou comprennent des dispositions correspondant au prescrit légal (par exemple conventions relatives à la suppression des discriminations dans le secteur hypothécaire). D'autres visent à corriger des inégalités de fait (par exemple conventions en matières d'actions positives) ou concernent des domaines qui ont une influence directe sur l'égalité des chances (par exemple garde d'enfants). Enfin un nombre limité de conventions qui ne visent pas l'égalité en tant que telle mais qui peuvent y contribuer ont été présentées (par exemple convention de classification des fonctions).

Lors de nos entretiens et de l'analyse des conventions, il est apparu que dans la majorité des cas, l'approche de l'égalité est assez formelle : suppression des discriminations, mise en oeuvre de la législation, identification de "déficits" de la main d'oeuvre féminine. Pourtant, certaines conventions ont une approche intéressante car elles essayent de changer les pratiques et les mentalités. Citons la problématique du congé de paternité qui, bien qu'assez formelle, peut mener à une sensibilisation des travailleurs et des employeurs à la "parentalité" par opposition à la seule "maternité" dès lors que les hommes peuvent être amenés à prendre un congé à la naissance de leur enfant (pour cause d'hospitalisation de la mère ou décès de celle-ci).

Ce rapport présente des pistes de réflexion afin que l'égalité ne soit pas considérée de façon accessoire et soit une priorité politique.

La question de l'égalité devrait être discutée globalement par les partenaires sociaux. Une "table ronde" pourrait être organisée avec les autorités régionales et fédérales ainsi que les organisations de femmes afin de fixer des objectifs à atteindre et des stratégies d'action dans cette matière.

Des obligations légales et conventionnelles existent qui pourraient être pleinement exploitées (cfr. convention n° 25) ou renforcées (cfr. convention n° 38).

L'objectif de l'égalité des chances entre hommes et femmes ne pourra être atteint que si toutes les "forces vives" y contribuent dans les limites de leur responsabilité et pouvoir. Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer afin d'arriver à plus d'égalité sur le marché du travail. Il n'y a pas qu'une seule voie (législation, sensibilisation, formation...) mais bien un ensemble d'instruments à utiliser et diverses actions à entreprendre. L'adoption de conventions collectives favorables à l'égalité des chances fait partie des moyens à utiliser et l'influence de celles-ci ne doit pas être sous-estimée.

**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](mailto:postmaster@eurofound.ie)