



LE GENRE DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES SECTORIELLES (I)

Structure et dynamique des commissions paritaires

Malgré les avancées significatives de la position des femmes sur le marché du travail, des inégalités entre les sexes demeurent. Les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la diminution de ces écarts, au travers notamment de leur rôle de régulation et de réglementation du marché du travail. Comment le genre est-il pris en compte dans les négociations collectives sectorielles ? Comment les caractéristiques sectorielles influencent-elles les processus de *gender mainstreaming* ? Les résultats d'une étude réalisée à la demande de la CSC par le HIVA et la FTU répondent à ces questions. Ce premier document (n° 2010-8) concerne la dynamique de négociation dans les commissions paritaires sectorielles. Les mesures concrètes adoptées au sein des CCT sectorielles en matière d'égalité entre les hommes et les femmes font l'objet d'un second document (n° 2010-9).

A

LE GENDER MAINSTREAMING AU SEIN DE L'ACTION SYNDICALE

Le concept de « gender mainstreaming » fait référence à la prise en compte du genre dans *tous les domaines* de la société. Il fut adopté en 1995 comme stratégie globale de promotion de l'égalité hommes/femmes, lors de la 4^{ème} conférence mondiale sur les femmes des Nations Unies à Pékin. Il sous-entend que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes ne constitue pas une thématique en tant que telle, ou un domaine spécifique d'intervention publique. Il suggère que chaque réflexion ou décision dans une thématique de société soit accompagnée d'une réflexion sur les situations spécifiques des femmes et les effets différenciés de certaines mesures sur les hommes et les femmes. Le principe à la base

de ce concept est de déconstruire ce qui, dans le fonctionnement actuel de nos sociétés, est créateur de disparités entre les sexes. En déconstruisant les mécanismes par lesquels hommes et femmes sont inégaux, on tend dès lors à corriger ces dysfonctionnements par le changement. Appliquer le « gender mainstreaming » suppose dès lors que cette question soit *intégrée à tous les niveaux* de discussion.

Malgré les avancées majeures dans l'égalité entre les hommes et les femmes, il subsiste encore de nombreuses disparités, notamment dans l'accès au travail, les conditions et la qualité du travail. Les syndicats sont un acteur clé dans la régulation du marché du travail et dans la lutte pour des conditions décentes d'emploi. Une des missions principales de l'action syndicale réside dans la réglementation et la régulation du travail au travers de la négociation de conventions collectives de

travail (CCT). Ces négociations se font, majoritairement, au sein des commissions paritaires sectorielles (CP).

Le mainstreaming du genre suppose que la thématique de l'égalité entre les sexes soient prise en compte de manière automatique dans chacune des thématiques discutées au sein des organes de négociation. Les CP ont néanmoins des configurations et des modes de fonctionnement très diversifiés en fonction des secteurs d'activité. Les caractéristiques de la composition des CP, les différences de pouvoir et d'effectivité de celles-ci, ainsi que la situation socio-économique des secteurs, rendent parfois difficile la comparaison intersectorielle.

Plusieurs facteurs permettent néanmoins de comprendre ce qui, à la fois dans les configurations des CP comme dans les processus même de concertation sociale au sein de ces commissions, peut avoir un impact sur la mise en œuvre effective d'un processus de gender mainstreaming. On peut souligner plus particulièrement quatre éléments qui influencent l'effectivité d'une démarche de mainstreaming du genre au sein des négociations sociales sectorielles : la sensibilité des acteurs à la thématique de l'égalité des sexes ; la situation du secteur et le pouvoir de la commission paritaire ; la dynamique de concertation sectorielle ; et enfin, l'âge de la CP et les traditions sectorielles.

B

LA SENSIBILITÉ DES NÉGOCIATEURS À LA PROBLÉMATIQUE DU GENRE

La sensibilité à la problématique du genre varie fortement d'une CP à l'autre. La formation et l'attention des négociateurs sur les aspects d'égalité entre hommes et femmes, ainsi que leur compétence en la matière, influenceront fortement le degré de prise en compte de cette thématique au sein de la négociation.

Il faut savoir que s'il existe environ une centaine de CP et un peu moins de SCP (sous-commissions paritaires), près de 75% de

l'emploi salarié dans le secteur privé se concentre dans une vingtaine de commissions. Parmi ces CP, ce sont souvent les mêmes interlocuteurs (patronaux) que l'on va retrouver au sein des négociations (Verly et Martinez, 2010). Les confédérations d'employeurs permettent certes de réduire le nombre d'interlocuteurs autour de la table des négociations, mais cela peut aussi jouer sur le fait que l'on fonctionne autour d'habitudes, qui n'incluent pas forcément l'attention à la question du genre.

Du point de vue syndical, des initiatives sont prises pour améliorer la représentativité des femmes dans les instances de négociation. Néanmoins, être une femme ne suppose pas *de facto* que l'on soit attentif à l'égalité entre les sexes. Être un homme ne le suppose pas non plus. Si des formations à la problématique du genre selon une perspective de mainstreaming sont dispensées, elles doivent dès lors l'être à destination des hommes comme des femmes.

C

LA SITUATION DU SECTEUR ET L'EFFECTIVITÉ DE LA COMMISSION

Les processus de prise de décision varient fortement entre les secteurs ; en fonction du niveau de pouvoir de la CP et ses compétences effectives d'une part, et en fonction du paysage socio-économique du secteur d'autre part.

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

C'est ainsi que certaines commissions paritaires négocient des mesures minimales, tandis que les négociations sur les conditions de travail ont surtout lieu au sein des entreprises. C'est le cas notamment pour le secteur de l'industrie chimique. La CP se cantonne alors davantage à son rôle de conciliation et seules les grandes lignes transversales sont coulées en convention collective de travail sectorielle. En matière de genre, le dialogue social en entreprise peut, parfois, être un niveau intéressant pour progresser sur certains points.

C'est ainsi que malgré le fait que des éléments sont négociés en CP, pour certains secteurs les différences dans l'application des mesures seront grandes et fonction de la négociation au niveau de l'entreprise.

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

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

Par contre, la commission paritaire a un rôle important à jouer dans les secteurs dont l'activité est majoritairement exercée dans des PME, ne bénéficiant pas d'une délégation syndicale. Dans ce cas, la commission paritaire a une responsabilité d'autant plus grande en termes de vigilance et de suivi des mesures prises. Le risque que les femmes soient moins protégées contre les discriminations au sein des PME est probable, bien qu'il soit difficile de le démontrer.

D

LA DYNAMIQUE DE LA CONCERTATION

Les négociations sont plus ou moins conflictuelles en fonction des secteurs. La meilleure volonté du monde sur le plan du genre du côté syndical peut buter sur un partenaire réticent.

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

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

Par ailleurs, le rapport de forces est aussi soutenu par le droit de grève. Or, le négociateur(-trice) sait qu'il ne pourra compter sur la mobilisation des travailleurs que dans le cadre de certaines revendications. Des thématiques telles que la formation ou la ségrégation horizontale sont moins portées « par la base » que des thématiques telles que le pouvoir d'achat.

E

L'ANCIENNETÉ DE LA COMMISSION PARITAIRE ET LE POIDS DES TRADITIONS SECTORIELLES

Les secteurs se différencient enfin de par leur tradition syndicale. Certains secteurs ont une longue expérience de négociation. Ceci peut être une force – les conditions de travail sont

généralement bien balisées, les lois générales bien implémentées – mais également une faiblesse dans la mesure où des mécanismes de concertation sont fortement ancrés et difficiles à faire évoluer. La tradition du temps plein au sein de certains secteurs – essentiellement masculins – fait par exemple que l'on ne s'intéresse pas, lors des négociations, à la question du temps partiel ou de la ségrégation horizontale.

Les commissions paritaires des secteurs plus jeunes, quant à elles, s'attèlent prioritairement à la négociation de conditions de travail décentes là où « rien n'existait » jusqu'il y a peu. La question du genre y est alors souvent présentée comme étant « non prioritaire » au vu de la somme des autres problèmes à régler avant tout. L'égalité de genre est dès lors véhiculée comme une problématique

« secondaire » au vu des négociations *a minima* qu'il faut encore faire.

Mettre en œuvre et maintenir une attention transversale aux effets différenciés de genre des mesures et réglementations du travail au sein des négociations sectorielles : voilà à quoi renvoie l'idée de mainstreaming du genre. Cela demande une vigilance et des compétences spécifiques de la part des acteurs de la négociation.

Lotte DAMHUIS

- Liagre P., Damhuis L., Van Gyes G. (2010), *La perspective de genre dans la concertation sociale au niveau sectoriel – Une analyse de et pour l'action de la CSC*, Rapport HIVA KU Leuven / FTU Namur, septembre 2010.
- Verly J. et Martinez E. (2010), « La négociation sectorielle », in Arcq E. et al, *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, p. 257-274.



AVEC LE SOUTIEN DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE