



LE GENRE DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES SECTORIELLES (II)

Les mesures concrètes dans les conventions collectives de travail (CCT)

Les femmes touchent encore des salaires inférieurs à ceux des hommes, elles occupent des fonctions hiérarchiques moins élevées, elles se distribuent dans un éventail de métiers plus restreint et sont davantage touchées par les temps partiels contraints. Des avancées vers la diminution de ces écarts peuvent être impulsées à partir de la réglementation du travail. Comment ces réglementations et mesures sectorielles concrètes participent-elles à réduire l'inégalité entre hommes et femmes ? Cette analyse est issue d'une étude réalisée à la demande de la CSC par le HIVA et la FTU. Elle propose de mettre en évidence quelques orientations concrètes rencontrées dans les conventions collectives de travail sectorielles (CCT).

A

ENTRE ÉGALITÉ DES CHANCES ET DISCRIMINATION POSITIVE

Les politiques et mesures visant à diminuer les inégalités entre hommes et femmes peuvent avoir des orientations diverses. On distingue ainsi les politiques d'*égalité des chances* des politiques de *discrimination positive*. Les préalables idéologiques qui sous-tendent ces deux lignes et les mesures concrètes qui en découlent diffèrent quelque peu. Dans la première orientation, les hommes et les femmes sont considérés comme égaux. Les démarches concrètes se déclinent soit par des mesures visant à corriger des discriminations existantes, soit à remettre en cause les effets discriminatoires de mesures existantes. Le congé parental en est une illustration.

Les politiques de discrimination positive ont plutôt un objectif d'équité entre les hommes et les femmes. Elles visent à corriger les positions inégales entre hommes et femmes à partir des situations actuelles. Les régimes de travail flexible (pour une meilleure conciliation des temps sociaux) ou l'instauration de quotas homme/femme en sont des exemples.

Les CCT sectorielles contiennent des mesures pouvant aller soit dans le sens d'une égalité des chances, soit dans le sens d'une équité entre les sexes. A la suite de cette distinction, certaines mesures ont dès lors pour effet de protéger ou de maintenir les femmes sur le marché du travail, tout en les maintenant dans des rôles sociaux traditionnels. Le temps partiel en est une bonne illustration : protéger et améliorer les conditions de travail dans les contrats à temps partiel est ainsi tant une nécessité qu'un piège au maintien de la division sexuée des rôles sociaux.

B

LES ÉCARTS SALARIAUX

En Belgique, les commissions paritaires (CP) sont souvent le centre de gravité de la formation des salaires, puisqu'on y négocie les barèmes salariaux, les classifications de fonction, les primes et autres avantages sociaux (Vandekerckhove et Van Gyes, 2010).

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes varient fortement en fonction des secteurs, s'échelonnant de -1% à 30%. Les secteurs où cet écart est plus faible comptent souvent peu de femmes, ce qui fausse bien entendu le calcul. C'est le cas notamment dans les secteurs du bâtiment ou du transport et de la logistique.

Quelques facteurs principaux permettent de comprendre l'existence et la persistance de ces écarts salariaux. Les temps partiels sont encore majoritairement féminins – 50% pour les femmes, contre 13% des hommes (source : données ONSS, traitement Steunpunt WSE) – et les femmes occupent des fonctions moins bien payées. Par ailleurs, les salaires tendent de plus en plus à être complétés par une série d'avantages sociaux, de primes, de bonus de toutes sortes ou même par des parties « variables » du salaire. Ces primes sont souvent liées à des prestations supplémentaires de travail (primes à la rentabilité ou pour horaires irréguliers) ou à des conditions spécifiques de travail (primes de risque, confrontation à des produits toxiques), dans lesquelles les femmes sont moins présentes.

Enfin, les écarts salariaux s'expliquent aussi par des interruptions de carrière plus fréquentes chez les femmes.

Au sein des négociations sectorielles, cette question de l'écart salarial n'est pas prise en compte de manière systématique. Cependant, les classifications de fonctions font l'objet d'une révision ou d'un projet de révision dans la plupart des secteurs. Certains secteurs fonctionnaient encore avec des classifications parfois explicitement sexuées des fonctions.

Appliquer une neutralité de genre au sein de la classification des fonctions suppose de tenter d'éviter les discriminations de genre liées à la valorisation des différentes fonctions. Décrire « la fonction », plutôt que « le travailleur ou la travailleuse » participe de cette neutralité. La révision des classifications de fonctions permet d'examiner en partie la question de la ségrégation horizontale. Mais elle ne règle pas, à elle seule, la question des écarts salariaux entre hommes et femmes.

C

LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE ET VERTICALE

Les femmes occupent généralement des fonctions moins élevées sur l'échelle hiérarchique. Elles ont des carrières moins progressives et se heurtent à ce que l'on appelle communément « le plafond de verre ». C'est ce qu'on appelle la ségrégation verticale. La ségrégation horizontale, quant à elle, renvoie à la concentration des femmes dans des certains secteurs d'activité (majoritairement les soins et les services aux personnes) ou dans certains types de fonctions. La ségrégation horizontale est souvent imputée à la ségrégation dans la formation et l'enseignement. La perpétuation de stéréotypes sur les rôles sociaux des filles et des garçons participe de cette division dans les « affinités » vers certains types de métiers ou de secteurs d'activité. Néanmoins d'autres éléments interviennent dans cette inégale répartition des hommes et des femmes dans les secteurs et les fonctions.

Historiquement, les femmes ont été exclues de certains métiers ou n'étaient engagées que dans certains secteurs d'activités. Aujourd'hui, si les discriminations à l'embauche des hommes ou des femmes sont interdites, il reste que dans les pratiques de sélection, des mécanismes de différenciation de l'évaluation des profils restent imprégnés de préjugés sur base du sexe.

Du point de vue syndical, des initiatives ont émergé ces dernières années dans le domaine du recrutement et de la formation. Dans le

cadre des métiers à pénurie, des campagnes spécifiques ont été menées afin d'augmenter l'attractivité de certains secteurs majoritairement masculins. C'est le cas notamment dans le secteur du bâtiment. Ces initiatives restent néanmoins découplées de la négociation sectorielle et l'on tarde à thématiser la question du genre dans les politiques de recrutement au niveau sectoriel. Aucune mesure de discrimination positive n'est prise à l'égard des femmes (ou des hommes dans les secteurs féminins). On continue à considérer la ségrégation dans l'enseignement comme l'explication principale de l'état actuel de la répartition sexuée des métiers.

Sur le plan de la formation toutefois, quelques initiatives de formation continue (dans le secteur de la santé, par exemple) permettent aux femmes de progresser sur les échelles de fonctions.

Une réflexion sur la mobilité intersectorielle permettrait d'ouvrir l'espace des possibles aux hommes comme aux femmes.



LA PROBLÉMATIQUE DES TEMPS SOCIAUX

Les évolutions au sein du travail et de la famille de ces 40 dernières années ont profondément transformé l'articulation entre les temps sociaux (temps de travail/temps privé). Tandis qu'historiquement, le temps de travail n'a cessé de diminuer, il se développe aujourd'hui une tendance à la flexibilisation du temps. Cette flexibilité est fondamentalement ambiguë, renvoyant d'une part, à une demande des travailleurs ou travailleuses en faveur de davantage de souplesse dans l'organisation du temps de travail, d'une autre part, à une volonté patronale d'adapter la main d'œuvre aux fluctuations des volumes d'activité, dans une perspective de plus grande rentabilité.

Réfléchir à l'organisation du temps de travail est particulièrement important du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes. Car

derrière la question du temps se révèlent de nombreux enjeux pour les femmes : répartition sexuée des rôles autour du travail et de la charge domestique, temps partiels (choisis ou subis) majoritairement féminins, flexibilité dite hétéronome – c'est-à-dire la disponibilité temporelle spécifique des emplois à temps partiels fractionnés, dans des plages horaires décalées, peu prévisibles (Bouffartigue, 2005).

« La recherche de modalités d'aménagement des horaires favorables aux salariés doit être prioritaire face à la montée des contraintes de la flexibilité recherchée par les entreprises. Sans cette réflexion générale, intégrée, la question du temps de travail et de son organisation risque fort d'être un nouveau piège à l'égard de certaines catégories de salariés, notamment des femmes (précarité accrue, temps partiel imposé, horaires décalés, salaires très faibles, etc) » (Silvera, 2003 : 167).

Les acteurs syndicaux se penchent effectivement sur la question des temps sociaux. Celle-ci se décline essentiellement par l'adoption de mesures autour des temps partiels, de la conciliation entre emploi et famille, et des modalités d'octroi d'un crédit temps. Les secteurs se positionnent néanmoins de manière diverse quant à ces aspects. Malgré quelques exceptions, ces thématiques sont davantage portées dans l'agenda des négociations des secteurs féminins que dans les secteurs masculins. Les contrats à temps partiel dans les secteurs masculins sont dès lors davantage exposés aux dérives.

Néanmoins, les temps partiels ne sont pas toujours synonymes d'une plus grande facilité de conciliation avec les tâches familiales. Les horaires de travail ne sont que peu balisés au sein des CCT et certains secteurs fonctionnent autour d'une grande flexibilité horaire (le nettoyage et la grande distribution par exemple). Si des initiatives existent pour améliorer cette situation, elles sont souvent non contraignantes, puisque sorties de la négociation sectorielle.

A propos du crédit temps, la plupart des secteurs prévoient dans leur réglementation, l'application de la CCT interprofessionnelle

77bis, qui instaure un système de crédit temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. C'est souvent au niveau des entreprises que certains arrangements élargissent les cadres établis au niveau interprofessionnel (augmentation du pourcentage de travailleurs ou travailleuses pouvant prendre un crédit temps, arrangements flexibles pour les 4/5 temps, etc.) ; les compensations financières sont plus rares.

Une organisation du temps de travail qui soit socialement responsable est un défi important pour la politique de genre au niveau syndical. C'est une thématique qui génère beaucoup de discussions et de confusions du point de vue du genre. Le dossier des temps partiels reste ainsi délicat, comme souligné ci-dessus. Cela appelle plus globalement à une réflexion quant aux revendications à mener autour de la

répartition et de la diminution de la durée de travail.

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.
- Bouffartigue P. (2005), « La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle », dans *Lien social et politiques*, 54, p. 225-255.
- Silvera R. (2003), *Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe : comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales*, Synthèse de la première année du programme MSU.
- Vandekerckhove S., Van Gyes G. (2010), « Loondrift en loonflexibiliteit: de grillen van de loonvorming bij sociaal overleg », in *Over werk*. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 20 (2), p. 119-125.



AVEC LE SOUTIEN DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE