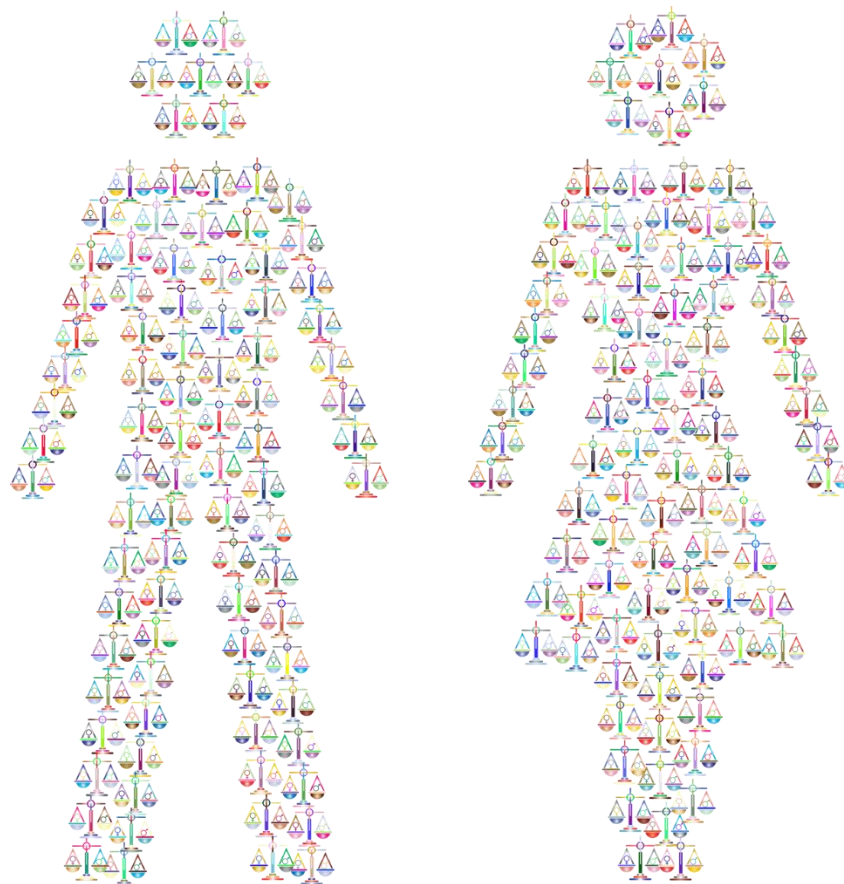


Agir pour plus d'égalité de genre au travail



Avec le soutien du Conseil de la Non-Discrimination et de la Diversité d'Actiris

La présente brochure a pour vocation de servir d'outil aux permanents de centrale et aux délégués syndicaux.

Cette brochure vient renforcer l'action des conseillers en diversité qui peuvent, dans tous les cas, être mobilisés par les permanents et délégués syndicaux, en vue d'une formation, d'une action ou d'une intervention lors d'un conflit et les soutenir dans le règlement de conflits, en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre la discrimination sur les lieux de travail.

TABLE DES MATIERES

AGIR POUR PLUS D'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL	1
MANUEL SYNDICAL	2
INTRODUCTION	5
COMMENT AGIR POUR PLUS D'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL ?	7
1. Repérer les discriminations	7
1.1. LES OUTILS LÉGISLATIFS	7
1.1.1. La « loi genre » contre la discrimination	7
➤ La discrimination directe et indirecte	8
➤ Les actions positives	8
➤ Protection de la personne qui porte plainte	8
1.1.2. La loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012	9
1.2. LES OUTILS ET CHAMPS D'ANALYSE	10
1.2.1. Deux questions fondamentales pour guider l'analyse	10
1.2.2. Le recueil des informations	10
➤ Focus sur quelques champs d'analyse	11
➤ Focus sur la classification de fonctions	14
➤ Quid de la gestion des compétences ?	16
2. Négocier et mettre en place de nouvelles pratiques	17
CONCLUSIONS	19
LEXIQUE	20
CONTACTS	23
➤ Ecole syndicale de la FGTB de Bruxelles	
➤ Conseillers en diversité de la FGTB de Bruxelles	
➤ Responsable gendermainstreaming et Comité femmes	
BIBLIOGRAPHIE	24

Précision :

Dans la présente brochure, les références aux personnes et fonctions au masculin concernent naturellement tous les genres

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, la FGTB de Bruxelles organise une formation « Un genre, des genres... des stéréotypes aux discriminations sexistes, homophobes et transphobes ».

Lors de cette formation, les délégués syndicaux sont invités, grâce à l'éclairage de théories féministes et du genre, à poser un regard différent sur la situation des uns, des unes et des autres, dans notre société en général, et dans le monde du travail en particulier. Loin d'être évident, ce « détricotage » de croyances et représentations, de comportements et rôles sociaux, acquis dès l'enfance, bouscule chacun dans son identité la plus profonde.

En effet, les théories féministes et de genre, souvent considérées comme dépassées ou traitées avec défiance, nous permettent de comprendre et de mettre en perspective les inégalités de genre. Celles-ci sont en effet loin d'avoir disparu et le retour en force de discours rétrogrades appelle toute notre vigilance ! La naturalisation des rapports sociaux, laissant à penser que les rôles attribués aux femmes et aux hommes, ne sont que la conséquence évidente de différences biologiques, masquent en réalité une domination qui n'a rien de naturel. Ceci au détriment des femmes, des personnes transgenres, mais aussi, de manière générale, de toutes celles et ceux (hommes compris) qui s'écartent des modèles dominants.

Le fait d'être une femme, d'être lesbienne ou gay, transgenre*¹, ou intersexe* (tout comme le fait d'être noir, immigré ou descendant d'immigré) n'ouvre pas toujours les mêmes possibilités dans l'emploi ni au niveau des conditions de travail que celles qui sont accessibles à d'autres travailleurs. Non parce qu'ils ou elles n'auraient pas les compétences requises, mais parce que ces inégalités de traitement se basent sur des stéréotypes et des préjugés qui imprègnent notre société.

Et cela nous concerne tous ! Dans un marché du travail où nous sommes toutes et tous mis en concurrence pour les emplois disponibles, nous pouvons chacun être touché par des discriminations à un moment de notre vie. Aujourd'hui peut-être conforme à ce qui est attendu de nous, nous risquons de nous voir un jour disqualifié sur le marché de l'emploi en raison de caractéristiques personnelles, réelles ou supposées, jugées indésirables ou « hors normes » : trop jeune ou trop vieux, trop petit ou trop gros, trop exotique, trop peu musclé, trop masculin ou trop efféminé, trop pauvre ...

Combattre le sexisme, pas les hommes !

Tant les hommes que les femmes sont soumis à des codes, à des normes sociales contraignantes, éduqués selon certains modèles qui perpétuent cette différenciation et cette hiérarchisation entre les « sexes ». Mais force est de constater que ce sont les femmes et les personnes transgenres qui en subissent majoritairement les conséquences négatives et qui se trouvent le plus souvent infériorisées. Il ne s'agit évidemment pas d'inverser le rapport de force mais de combattre ensemble un système qui nous écrase dans nos personnalités en nous enfermant dans des catégories sociales si pauvres. Un système qui favorise largement les hommes au détriment des femmes et de tous ceux et celles qui en bousculent l'ordre et les fondamentaux.

¹ Tous les termes suivis d'un astérisque sont définis dans le lexique en fin de brochure

Pourquoi parler de discrimination de genre ?

Les personnes qui s'écartent du cadre prescrit par les rôles sociaux de genre, de ce qui est attendu d'eux en fonction de leur « sexe », sont souvent victimes d'une stigmatisation révélatrice de la persistance des stéréotypes de genres. Ceux-ci touchent de plein fouet les personnes transgenres qui remettent en question (pas nécessairement de façon militante, mais dans leur ressenti le plus profond) le déterminisme biologique voulant que les organes génitaux définissent l'identité de genre de chacun.²

La stigmatisation et la discrimination de travailleurs et de travailleuses en raison de leur genre ne peuvent être tolérées par notre organisation syndicale. La FGTB, en accord avec ses valeurs d'égalité, de solidarité et d'unité, lutte pour l'émancipation de tous et toutes, afin que chacun/chacune trouve sa place, au travail et dans le mouvement syndical, en vue d'une amélioration collective des conditions de travail et d'existence.

² C'est-à-dire une remise en question du postulat selon lequel un homme a forcément des organes génitaux mâles et une femme des organes génitaux femelles.

COMMENT AGIR POUR PLUS D'EGALITE DE GENRE AU TRAVAIL ?

Sur les lieux de travail, les stéréotypes et préjugés de genre vont engendrer des inégalités de traitement à l'égard de travailleurs et travailleuses. Ces inégalités ne sont pas toujours clairement identifiables et vont requérir, de la part des délégués syndicaux, de procéder à une analyse fine des données du personnel, des procédures de gestion du personnel, afin de les détecter. Il s'agira alors pour les représentants des travailleurs de mobiliser différents outils (législation, concertation sociale, communication) afin de corriger ces inégalités et de lutter, globalement, pour plus de diversité sur les lieux de travail.

1. REPERER LES DISCRIMINATIONS

1.1. LES OUTILS LEGISLATIFS

1.1.1. La « loi genre » contre la discrimination

Sur les lieux de travail, il peut parfois être utile de rappeler, notamment à l'employeur, qu'il existe une législation qui protège les travailleurs et les travailleuses contre les discriminations liées au genre : la **Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes du 10 mai 2007, mise à jour le 25 janvier 2013. Bien que cela n'apparaisse pas clairement dans le titre de la loi, celle-ci protège également les personnes transgenres contre la discrimination.**³

Légalement, la discrimination est le fait de traiter de manière distincte une personne, par rapport à une autre, dans la même situation, et ce en raison d'un critère protégé par la loi, ici en l'occurrence, de son genre.

Cette loi couvre l'accès aux biens et services à la disposition du public, la protection sociale, et la **relation de travail** c'est-à-dire les conditions d'accès à l'emploi, le recrutement, les critères appliqués pour la promotion, la fixation du salaire, la durée du travail ... tant dans l'emploi privé que public.

Elle englobe les discriminations fondées sur **la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'expression de genre* et l'identité de genre***.

La discrimination comprend le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination directe, indirecte, et l'injonction de discriminer.⁴

➤ La discrimination directe et indirecte

Une distinction directe est une situation qui se produit lorsque, sur la base du « sexe » ou de critères légalement assimilés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Si on ne peut invoquer une exigence professionnelle essentielle et déterminante à cette distinction, il s'agit de **discrimination directe**.

³ Dans un premier temps, cette loi concernait uniquement les personnes qui avaient modifié leur "sexe" enregistré à l'état civil (en accord avec la loi "relative à la transsexualité", imposant traitement hormonal et opération, et discriminant de fait une majorité de personnes trans). Fort heureusement, en 2014, ont été inclus dans la loi comme critères protégés « l'identité de genre »* et « l'expression de genre »*.

⁴ Harcèlement : comportement indésirable qui est lié au genre, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle. Attention, si harcèlement, ce sont les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs qui valent. Injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base du genre, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres.

Ex : « Je ne te donne pas cette promotion car je ne veux pas de femme dans les postes de cadres. »

Généralement, les employeurs sont conscients de l'interdiction de discriminer, et les choses se passent de manière plus subtile, parfois même sans le vouloir. En effet, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une intention dans le chef du discriminant pour que la discrimination soit attestée.

Une distinction indirecte est une situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un « sexe » ou d'un genre déterminés.

Si le critère, la mesure ou la pratique qui est au fondement de cette distinction indirecte ne peut être objectivement justifié par rapport à un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne sont pas jugés appropriés et nécessaires, il s'agira d'une **discrimination indirecte**.

Ex : une formation est proposée aux travailleurs à temps plein dans une entreprise. Or, on constate que la majorité des femmes de cette entreprise est à temps partiel. On peut dire que les femmes dans cette entreprise sont victimes d'une discrimination indirecte dans l'accès à cette formation.

➤ **Les actions positives**

La loi a prévu la possibilité de mettre en place des actions positives dans les entreprises, mais les arrêtés d'exécution tardent à venir...

Ces actions positives viseraient à corriger un déséquilibre dans la composition du personnel dans une entreprise, ou dans un service, une fonction, une formation. Par exemple, si on constate une sous-représentation des femmes dans une entreprise, on pourrait envisager d'embaucher majoritairement des femmes, sans que cela ne soit considéré comme de la discrimination au détriment des hommes s'il y a constat d'une inégalité manifeste à la base, et que cette action positive est temporaire, destinée à disparaître dès que l'objectif est atteint.⁵

➤ **Protection de la personne qui porte plainte**

La loi indique que la personne, lorsqu'elle dépose une plainte pour discrimination, est protégée. Mais attention, il y existe une procédure à suivre pour déposer plainte et qu'elle soit prise en compte ; il ne suffit pas d'aller expliquer la situation dans le bureau du directeur. Il faut que la plainte soit introduite en justice, soit par le ou la travailleuse directement ou via l'inspection sociale, le syndicat ou encore par l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'affaire sera défendue au civil ou au pénal selon les cas.

⁵ Attention : les dispositions légales de protection de la grossesse et de la maternité ne sont pas des actions positives mais sont les conditions pour que l'égalité de traitement puisse exister.

Au civil, le juge ordonne la cessation de la discrimination et une indemnisation de la victime. Il y a « partage de la charge de la preuve » : lorsque sont déposés devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. C'est important, dans la mesure où prouver une discrimination est souvent très difficile.

Lorsque la discrimination est le fait d'une personne qui dispose de l'autorité publique (un fonctionnaire par exemple), la plainte est traitée au pénal. De même, s'il y a incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence envers une personne du fait de son identité ou expression de genre, il s'agit d'une infraction pénale.

Les crimes de haine sont des actes criminels (meurtre, viol, agression ...) commis en raison d'une motivation discriminatoire : un des motifs qui poussent l'auteur à commettre ce délit est une caractéristique réelle ou supposée de la victime, comme son identité ou son expression de genre. C'est une circonstance aggravante. On parle également de « crime symbolique » dans ces cas-là parce que ce n'est pas tant la personne dans son individualité qui est attaquée mais bien ce qu'elle représente, et ce sont toutes les femmes ou toutes les personnes trans qui sont visées à travers elle.

1.1.2. La loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012⁶

En vertu de cette loi, l'employeur d'une entreprise privée occupant habituellement au moins 50 travailleurs doit effectuer tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération du personnel pour établir si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir avec la délégation du personnel. Le rapport d'analyse sur la structure de rémunération et le plan d'action doivent être transmis au CE ou à défaut, à la DS.

Il doit contenir les informations sur :

- les rémunérations et avantages sociaux directs
- Les cotisations patronales pour les assurances extralégales
- Le total des autres avantages extralégaux accordés en plus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs

Tout ceci ventilé en fonction du genre, du niveau de fonction, de l'ancienneté et du niveau de formation.

Le plan d'action doit contenir des objectifs concrets dans différents domaines d'action et décrire les instruments, délais et moyens d'action pour atteindre ces objectifs.⁷

⁶ Pour plus de détails sur cette loi, voir la brochure rédigée par la FGTB : <http://www.fgtb.be/documents/20702/139400/Ecart+salarial+FR+light.pdf/e44c2879-0334-405b-a952-50a9fb7f2c99>

⁷ Ajoutons, en matière de législation, pour Bruxelles, les trois ordonnances bruxelloises relatives à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement dans l'emploi concernant le secteur privé, les administrations régionales, les OIP et les pouvoirs locaux, et qui visent différents motifs de discrimination : orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse, philosophique ou politique, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique, sexe, grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe, nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale, ethnique ou sociale.

1.2. LES OUTILS ET LES CHAMPS D'ANALYSE

1.2.1. Deux questions fondamentales pour guider l'analyse

En tant que DS, il est important de se poser deux questions :

- Est-ce que l'entreprise/l'organisme pour laquelle/lequel je travaille est représentatif/représentative de la diversité des genres ? (objectif de diversité)
- Est-ce que tous les genres bénéficient d'une égalité de traitement dans tous les domaines ? (objectif d'égalité)

De nombreuses entreprises sont égalitaires au niveau de l'équilibre entre travailleurs et travailleuses, on peut même y constater une surreprésentation des femmes, mais on ne retrouve celles-ci que dans les fonctions inférieures, la majorité des postes de cadres étant occupés par des hommes. A la base de cette inégalité de représentation, il peut y avoir une discrimination des femmes, par exemple au niveau de la formation ou de la promotion, ou une non prise en compte de la conciliation vie privée vie professionnelle.

1.2.2. Le recueil des informations

Celui-ci peut se faire grâce à :

- Vos contacts informels avec les travailleurs et travailleuses et votre expérience de terrain : en tant que DS, vous avez accès à beaucoup d'informations. Il est intéressant notamment de chercher, à partir de situations individuelles qui vont être relatées, si elles concernent éventuellement d'autres travailleurs. Certaines situations pourront alors être objectivées grâce à une analyse des données (point suivant).
- L'analyse des données issues :
 - o du bilan social ;
 - o du trillium⁸;
 - o des informations économiques et sociales ;
 - o du rapport annuel sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.

En vertu de la CCT9, l'employeur doit vous donner accès à toutes ces informations, et vous avez le droit de demander que les données soient ventilées pour un certain nombre de domaines d'analyse. Il s'agira de croiser les données récoltées (âge, genre, catégorie professionnelle, nombre d'heures de formation ...) pour analyser différents champs de la gestion du personnel dans l'entreprise.

L'analyse de la situation dans votre entreprise/organisation peut vous sembler fastidieuse : les conseillers en diversité de la FGTB de Bruxelles sont là pour vous aider, n'hésitez pas à faire appel à eux ! (voir contacts en fin de brochure).

⁸ Le trillium est le troisième volet du bilan social que l'employeur doit remettre aux représentants des travailleurs et qui reprend toutes les mesures en faveur de l'emploi dont il bénéficie (réduction des cotisations de sécurité sociale,...)

Checklist des domaines à analyser en fonction du genre :

- La procédure de sélection et de recrutement ;
- Les dispositions et procédures en cas de licenciement ;
- L'accès à la formation ;
- L'accès à la promotion ;
- La rotation du personnel ;
- Le type de contrat (CDI/CDD, temps partiels), la durée et les horaires de travail ;
- L'adaptation des postes et la charge de travail ;
- Le bien-être au travail, notamment le stress, le harcèlement, la conciliation vie privée/vie professionnelle (dont les régimes en matière de crédits temps) ;
- Le règlement de travail, les accords d'entreprise ;
- L'information et la communication dans l'entreprise ;
- La classification de fonction ;
- Les conditions de rémunération, l'octroi de primes, d'avantages en espèce ou en nature ;
- A vous de voir, selon vos secteurs et réalités de terrain ...

➤ **Focus sur quelques champs d'analyse**

a) La structure de la rémunération

Pour analyser les salaires, vos sources de données principales sont le bilan social et le rapport d'analyse sur la structure de rémunération.

Voyez notamment le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel ; nombre d'heures prestées par les travailleurs à temps plein et à temps partiel ; les frais de personnel des travailleurs à temps plein et à temps partiel ; le total des avantages accordés en plus du salaire ; les nombre, coût et durée des formations des unes et des autres ...

Calculez facilement l'écart salarial dans votre entreprise !

La FGTB fédérale a mis en ligne un outil à votre disposition.

Rendez-vous sur : <http://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>

b) La politique d'embauche et de recrutement

Comment se fait le recrutement et la sélection de nouveaux travailleurs ? Quels sont les canaux de recrutement ? N'engage-t-on pas de nouveaux travailleurs avant de proposer à des travailleurs à temps partiel de l'entreprise d'augmenter leur temps de travail ? Demandez à voir l'offre d'emploi : N'exclue-t-elle pas, directement ou indirectement, et de manière injustifiée, les femmes ou les hommes, les personnes trans ?

c) L'accès aux formations

Une formation permet aux travailleurs de s'épanouir au sein de l'entreprise, de se découvrir et d'améliorer leurs compétences et leur profil. Pourtant, les entreprises n'y prêtent souvent que peu d'attention. Voilà pourquoi il est important de veiller, avec le conseil d'entreprise, à ce que tout le monde ait des chances de formation et que ce ne soient pas toujours les mêmes qui restent sur la touche.

Tous les travailleurs ont-ils des chances égales d'accéder aux formations ? Quand et où ont lieu les formations ? L'horaire des formations tient-il compte de la conciliation vie-privée-vie professionnelle ?

Ayez une attention particulière à la mise en place de formation/ sensibilisation à l'égalité de genre.

d) La promotion interne

Une bonne gestion du personnel doit offrir des possibilités d'épanouissement au sein de l'entreprise dans d'autres ou de nouvelles fonctions.

Qu'en est-il des possibilités de promotion et d'accès à un niveau supérieur ? Y-a-t-il des formations donnant accès à des promotions ?

e) La rotation du personnel (« turn over »)

Les groupes dits vulnérables sont souvent sujets à «l'effet tourniquet»: ils ont peu de chances d'être engagés et ceux qui le sont quittent souvent l'entreprise très rapidement. La raison de ces départs tient dans le fait que la gestion du personnel ne prend pas en considération leurs besoins spécifiques. Une politique de préservation des emplois suppose des efforts de l'entreprise pour éviter le départ de travailleurs.

Quelle est la raison principale des départs volontaires? Qui s'en va majoritairement ? Comment se passent ces départs ?

f) La conciliation vie professionnelle-vie privée

Les travailleurs peuvent rencontrer des difficultés pour concilier vie professionnelle-vie privée, surtout lorsqu'ils ont des enfants à charge. Ceci concerne tant les hommes que les femmes, même si, force est de constater que, malgré des avancées en matière d'égalité, les tâches domestiques restent encore souvent l'apanage des femmes. Elles sont également largement majoritaires parmi les familles monoparentales à Bruxelles.

Les femmes se retrouvent ainsi souvent sur la touche lorsqu'il s'agit par exemple de suivre une formation en dehors des horaires classiques de travail. En outre, dans certaines entreprises, il est communément admis – et officieusement requis - qu'il faille travailler plus de 40h par semaine dans certaines fonctions hiérarchiques plus élevées, ce qui décourage certains travailleurs ayant charge de famille de postuler pour les promotions.

Est-ce que toutes les fonctions respectent la conciliation vie professionnelle-vie privée ? Est-ce que les formations sont organisées selon un horaire respectant la conciliation vie professionnelle-vie privée ? Est-ce que la conciliation vie privée - vie professionnelle est plus difficile pour certains profils de travailleurs ? Qu'en est-il de la promotion du congé parental auprès des travailleurs masculins ? Existe-t-il une salle pour l'allaitement ?

g) La charge physique et l'adaptation des postes de travail

Contrôler la charge physique d'une tâche, lutter contre l'augmentation toujours plus forte de l'exigence de rentabilité horaire, peuvent être utiles à tous, notamment afin de permettre au plus grand nombre de réaliser le travail, mais également de diminuer les risques de troubles physiques qui peuvent apparaître à long terme.

Est-ce que le poste de travail permet indistinctement qu'un homme ou une femme réalise le travail ou faut-il une adaptation du poste pour que cela soit possible ? Est-ce que les différents postes de travail et fonctions ont été examinés en regard de leur éventuelle occupation par des femmes enceintes ou allaitantes ?

h) L'information des travailleurs et la communication

On connaît tous l'adage «L'information, c'est le pouvoir ». Et, de fait, s'en trouver exclu implique souvent un déclassement, une impossibilité de participer activement à la vie de l'entreprise, de faire ses preuves...

Comment se fait la communication dans l'entreprise ? Est-ce que tout le monde a accès à l'information, notamment lorsque des postes sont ouverts à candidature, des formations proposées ?

La direction se positionne-t-elle en faveur de la diversité ? La délégation syndicale communique-t-elle sur la diversité ?

i) Le harcèlement et l'ambiance générale

La loi prévoit l'obligation pour l'employeur de prendre un certain nombre de mesures de prévention du harcèlement, en concertation avec le CPPT (ou, à défaut, la DS).

Si la désignation d'une personne de confiance au sein de l'entreprise, et d'un service externe de prévention, sont nécessaires, il est important que les DS puissent avoir une idée de la fréquence et de la récurrence des faits de harcèlement afin de les mettre en lien avec d'éventuels manquements dans l'organisation du travail ou en terme de protection du bien-être au travail.

Attention aux soi-disant blagues, qui peuvent être stigmatisantes, dénigrantes, et dont la répétition peut être assimilée à du harcèlement. Ces pseudo-blagues et propos tenus lors des conversations informelles peuvent induire un réel malaise chez certains travailleurs : propos sur la vie privée et sexuelle, remarques sur le physique...

D'autre part, ce n'est pas parce que vous n'avez pas connaissance de la présence d'une personne transgenre sur votre lieu de travail qu'il n'y en a pas ! Il est important qu'une personne qui souhaite révéler sa transidentité* ne soit pas entravée par une ambiance générale peu propice à la diversité de genre. La protection du bien-être au travail doit garantir qu'elle puisse envisager cette transition sereinement, dans un environnement professionnel bienveillant.

Voyez aussi les aménagements spécifiques : Existe-t-il un vestiaire et des toilettes neutres du point de vue du genre ?

➤ Focus sur la classification de fonctions

Une des causes identifiées de l'écart salarial entre les femmes et les hommes se situe dans les préjugés et stéréotypes à l'origine des classifications de fonctions. L'IEFH évalue ainsi que la classification de fonction serait responsable pour 50% de la différence salariale entre hommes et femmes.

a) Définition

La classification de fonction est un processus de description, d'analyse et d'évaluation des fonctions. Une fonction est un ensemble de tâches confiées à une personne.

La classification s'applique donc bien à la fonction et non à la personne qui l'exécute, contrairement au système de gestion des compétences (voir point suivant).

Différents systèmes de classification de fonctions existent. Aujourd'hui, un certain consensus se fait autour du système « analytique » (par différence avec le système qui procède par comparaison) qui garantirait le mieux l'égalité dans l'évaluation en appliquant les mêmes critères d'évaluation à tous et toutes.

Dans les grandes lignes, chaque fonction se verra attribuer un certain nombre de points en vertu de différents critères. Le total de ces points constituera son poids, d'où sa place parmi les autres fonctions et, *in fine*, le salaire fixe auquel elle donne droit (Attention, dans le salaire, un certain nombre d'autres éléments interviennent qui peuvent aussi être attribués de manière discriminatoires: primes, avantages, bonus, heures supplémentaires, chèques repas, etc.).

Il est indispensable que les représentants des travailleurs puissent contribuer à la détermination tant des critères définissant une fonction que du système de pondération appliqué afin de détecter les sources d'inégalités.⁹

⁹ Procédure : Un protocole doit être signé entre les syndicats et l'analyste de fonction, prévoyant notamment la mise sur pied d'une commission d'encadrement paritaire avec représentation proportionnelle des fonctions et des genres.

- analyse des fonctions sur base d'une série de critères clairement définis et préalablement convenus avec les interlocuteurs sociaux
- évaluation de la fonction : pondération, score de la fonction selon une gradation/des points. Chaque critère est évalué au moyen d'une échelle de points qui va déterminer son poids. Le total des points d'une fonction, c'est-à-dire le total des points pour chaque critère, sera le poids de la fonction.
- classification de la fonction : Les fonctions sont classées les unes par rapport aux autres selon leur poids. Une fois classées, des classes de fonctions vont être créées et chaque classe se verra attribuer un salaire ou un barème salarial.
- La classification et la structure des salaires sont intégrées dans une CCT d'entreprise.

En effet, aujourd'hui, il y a une sous-évaluation systématique des fonctions et des critères associées aux fonctions typiquement féminines. Par exemple, les fonctions masculines vont être décrites en termes techniques et organisationnels, mieux valorisés. Aussi, certains critères valorisés pour des fonctions typiquement masculines ne seront pas pris en compte pour les fonctions typiquement féminines. Par exemple, la force physique sera prise en compte pour valoriser un ouvrier du bâtiment qui déplace des pierres mais pas pour une infirmière qui déplace des patients.

b) Checklist des classifications de fonctions¹⁰

- Les critères doivent être décrits de manière à être aussi bien applicables aux hommes qu'aux femmes ;
- Attention à bien tout décrire ! Ce qui n'est pas mentionné n'est, par conséquent, pas valorisé ;
- Veillez à ce que des critères le plus souvent associés à des fonctions féminines soient présents et pondérés de manière équivalente à ceux généralement associés à des fonctions masculines. « serviabilité », « patience », « discrétion », « écoute », « tact », « intégrité », « travail répétitif et cycle court », « empathie », « précision », « adresse et soin », « compétences relationnelles », doivent être valorisés au même titre que « autorité », « direction », « tâches physiquement lourdes », « travaux techniques ».¹¹
 - Ex : la prise de risque au niveau financier est mieux valorisée que le risque en matière de santé d'un acte erroné dans la cantine ;
 - Au niveau des conditions de travail/inconvénients/risques de préjudices d'une fonction, la charge psychosociale (souvent dans les métiers dits du *care* et du secteur social, fortement féminins) est souvent négligée ;
- Prendre en compte la formation mais aussi l'expérience de terrain ;
- Attention au titre de la fonction : chef/cheffe de service donne l'impression d'être plus important que coordinateur/coordinatrice ;
- Tout indiquer dans le même genre car les titres masculins paraissent souvent impliquer plus de responsabilité que les titres féminins. Par ex, un secrétaire est mieux connoté qu'une secrétaire.

¹⁰ Pour plus de détails, voir la Check-list non-sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions, de l'Institut pour l'Egalité des femmes et des Hommes , http://igvmiefh.belgium.be/fr/publications/checklist_sekseneutraliteit_bij_functiewaardering_en_classificatie

¹¹ Attention, ces compétences sont souvent associées à des fonctions majoritairement occupées par les femmes ou les hommes, note propos n'est en aucun cas de prétendre qu'elles leur sont naturelles !

➤ **Quid de la gestion des compétences ?**

Avec la gestion des compétences, la rémunération n'est pas fixée sur base de la fonction exercée mais sur base des compétences de la personne qui l'exerce ou est susceptible de l'exercer. Il va de soi que notre organisation syndicale n'est pas « une grande fan » de ce système qui remet totalement en question le principe d'« à travail égal, salaire égal ».

a) Définition

La compétence est l'ensemble des connaissances, aptitudes et caractéristiques personnelles.

Généralement, on compare un profil de compétence défini pour une fonction en regard des besoins de l'entreprise, au profil de compétence d'un travailleur et on évalue s'il correspond à cette norme.

Ce système est souvent utilisé pour le recrutement ou pour déterminer quelle formation un travailleur doit suivre pour répondre aux exigences de sa fonction. L'accent est mis sur le comportement de la personne (implication, motivation, personnalité, talent particulier) et ses résultats.

Dans ce système, des discriminations de genre peuvent également induire des inégalités salariales. Par exemple, exiger dans un profil de compétence la rationalité, l'autorité, l'assurance, c'est-à-dire des compétences généralement attribuées aux hommes, pourra induire une non prise en considération des candidatures féminines, présupposant qu'elles ne possèdent pas ces capacités.

2. NEGOCIER ET METRE EN PLACE DE NOUVELLES PRATIQUES

Une fois que vous aurez ciblé les problèmes, différentes voies s'ouvrent à vous. La cessation de la discrimination ou de l'inégalité de traitement est bien entendu la priorité et votre permanent de centrale professionnelle évaluera la stratégie qu'il convient de mettre en place.

Conjointement, dans les cas non résolus explicitement par la loi, il faudra réfléchir à d'éventuels arrangements à négocier entre l'employeur et les délégué.es, adaptés à la situation précise.

Pour ce faire, les trois organes de la concertation sociale peuvent être sollicités.

Les missions des différents organes de concertation

Le Conseil d'Entreprise (CE), a des compétences concernant la politique du personnel, l'organisation du travail (dont les horaires), les conditions de travail. C'est lui qui traite de l'embauche et du recrutement, des formations, promotions, de la communication ...

Ceci peut se faire dans le cadre d'un « plan de diversité » (pour les plans de diversité, voir le cahier du militant n°7 « égalité, solidarité, diversité ») : un comité diversité (dit « structure porteuse », comprenant les DS) va notamment identifier les risques de discriminations et les sources d'inégalités entre les travailleurs, visant la résolution collective des problèmes liés à la diversité ;

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) se concentre notamment sur la prévention des risques physiques (e.a. l'équipement de travail/l'uniforme), sur la conciliation vie privée-vie professionnelle et sur le bien-être au travail (qui comprend les salles de repos, les vestiaires, etc.). Le CPPT s'occupe également du harcèlement et de la prévention des risques psycho-sociaux. Il doit être consulté sur toutes grandes décisions concernant l'organisation du travail, comme par exemple des modifications des horaires de travail ;

La Délégation syndicale (DS) : s'occupe des relations de travail, des contrats de travail et est entendue par la direction en cas de litige ou de différend collectif. La DS a droit à une information préalable en cas de modification des conditions de travail ou de rémunération. Elle assiste les travailleurs en cas de réclamation individuelle et chaque délégué peut être sollicité individuellement par des travailleurs suite à un traitement inégal, un conflit, du harcèlement....

Une bonne communication au sein des représentants.es des travailleurs des trois organes permet de faire ressortir d'éventuelles récurrences dans les inégalités constatées, et de porter les questions individuelles à un niveau collectif en CE et/ou en CPPT.

Quelques exemples :

- Selon les cas, des modifications du règlement de travail ou du règlement d'ordre intérieur, de nouvelles actions dans le cadre du plan de prévention et de protection du bien-être au travail, peuvent être négociés. La DS peut par exemple revendiquer que des clauses anti-discrimination, des mesures favorisant la conciliation vie professionnelle-vie privée, la priorité aux temps partiels pour postuler pour les nouveaux postes... soient inscrites dans une CCT d'entreprise ;
- Les DS peuvent veiller à ce que l'on communique sur l'égalité de genre, l'égalité salariale, et que des formations à la diversité / non-discrimination soient dispensées aux membres du personnel, afin que ces sujets ne soient pas tabous dans l'entreprise ;

- Il peut être opportun d'instaurer un groupe de réflexion pour mettre en place des pratiques non genrées sur les lieux de travail: pourront y être abordés la reconnaissance du prénom d'usage (pour les adresses mails, les contacts avec le service du personnel ou le secrétariat social...), le retrait de la mention de genre ou de « sexe » tant dans les documents officiels que dans la communication ; l'aménagement de toilettes et vestiaires non genrés ...

CONCLUSIONS

En tant que délégué/déléguée, il n'est pas toujours aisé de mettre à l'ordre du jour, dans les organes de concertation, la question des inégalités de genre. Ce manuel, ainsi que la formation dispensée par l'école syndicale¹² et l'accompagnement des conseillers en diversité de la FGTB de Bruxelles ont pour objectif de vous outiller afin d'initier une réflexion sur les inégalités de genre sur votre lieu de travail et de mettre en place des actions spécifiques pour les vaincre.

Plus largement, la lutte contre toutes les formes les discriminations et pour l'égalité de toutes et tous dans le monde du travail est un objectif majeur. Chacun doit être soutenu et reconnu par son organisation syndicale, quelles que soient ses caractéristiques individuelles, comme membre à part entière de la classe des travailleurs. C'est bien notre unité qu'il s'agit de défendre, en vue de lutter, ensemble, pour améliorer nos conditions de travail et d'existence.

¹² « Un genre, des genres... des stéréotypes aux discriminations sexistes, homophobes et transphobes »

LEXIQUE

(personne) CISGENRE : personnes dont l'identité et/ou l'expression de genre correspond à celle associée habituellement au genre assigné à la naissance.

DISCRIMINATION : différence de traitement infligée à une personne par rapport à une autre du fait qu'elle est (supposée) porteuse d'une caractéristique particulière. C'est un comportement/acte (ou une absence d'acte) qui nie aux individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit. Exemples : refus d'engager une femme à temps plein ; un cours de danse n'accepte pas un garçon. Une fille est plus sanctionnée qu'un garçon lorsqu'elle participe à des bagarres à l'école (lien entre les 3 niveaux : une fille est douce – une fille ne se bat pas – sanction plus forte, réprimande tandis que les garçons ne le sont pas/ ou moins).

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL OU DIVISION GENREE DU TRAVAIL : Il s'agit dans une société donnée d'une répartition du travail organisée selon le critère du genre, avec généralement une hiérarchisation des tâches et des compétences (elles ne sont pas valorisées de la même manière) et une séparation dans l'espace. Certaines activités sont ainsi assignées davantage aux femmes, d'autres aux hommes. Dans nos sociétés, la répartition a accompagné l'établissement d'une frontière entre espace public et espace privé, assignant les femmes au travail domestique dans la sphère privée et aux hommes les activités dites productives dans l'espace public. Avec l'accès des femmes au travail salarié, cette division genrée du travail n'a pas disparu, loin de là : les femmes sont surreprésentées dans les secteurs associés aux soins aux personnes et aux tâches ménagères (soin de santé, nettoyage, aides aux personnes dépendantes, éducation etc.), ces métiers et ces compétences dites féminines restent généralement « dévalorisés », les pénibilités liées à ces secteurs sont peu reconnues, etc.

GENRE : Désigne la mise en place d'une identité sociale masculine/féminine. Ce terme vise à mettre en évidence que les rôles masculins et féminins (les comportements, caractéristiques psychologiques, activités, apparence qui y sont associés respectivement) ne sont pas définis par le sexe (caractère biologique) mais sont socialement construits (et sont donc variables d'un contexte socio-culturel à l'autre).

EXPRESSION DE GENRE : renvoie à la manière dont les personnes expriment leur identité de genre (vêtements, coiffure, langage, attitudes,...) et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.

IDENTITE DE GENRE : reflète l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun.e. Si la plupart des personnes s'identifient au genre assigné dès leur naissance (personne **cisgenre**), certaines s'identifient plutôt à un autre genre (personne **transgenre**), et d'autres encore ne s'identifient pas à un genre en particulier (personne **agenre**, **bigenre** ...). L'identité de genre d'une personne ne présage en rien de ses préférences sexuelles.

NORMES DE GENRE : Attitudes, comportements, façon d'être, de penser, d'agir, de s'habiller... qu'une société donnée va considérer comme conformes au genre de la personne. Elles sont (plus ou moins) intériorisées lors du processus de socialisation et vont donner lieu à des rôles de genre différenciés et souvent à des jugements portés contre les personnes qui s'en écartent.

RAPPORTS DE GENRE : On parle de rapports de genre, ou *rapports sociaux de sexe* (Danièle Kergoat) pour mettre en évidence que les rapports entre hommes et femmes ne sont pas de simples relations individuelles. Mais que ces rapports de genre traversent la société et s'inscrivent dans un rapport de domination historiquement et socialement

construit. Ils se traduisent par des inégalités et des violences, dont l'intensité varie d'une société et d'une époque à l'autre.

ROLES DE GENRE : Ensemble des attitudes, comportements, caractéristiques psychologiques, apparence extérieure, activités et tâches,...qu'une société donnée considère comme appropriés pour les « femmes » et les « hommes ».

GENDERMAINSTREAMING : consiste à analyser toute action, tout dispositif, toute décision politique, en termes de genre, c'est-à-dire en fonction de ses conséquences sur les travailleurs.euses selon leur genre.

HETEROSEXISME : Promotion de la supériorité de l'hétérosexualité comme modèle relationnel et invisibilisation de la diversité réelle des préférences sexuelles. L'idéologie hétérosexiste assume qu'il est plus normal, moral ou acceptable d'être hétérosexuel que LGBT. Cette position amène à priver les personnes non hétéro des droits humains les plus fondamentaux et à leur exclusion des politiques et pratiques institutionnelles.

HOMOPHOBIE : réaction de rejet, forme générale d'hostilité/agressivité à l'égard des personnes et des comportements homosexuels ou, plus largement, envers les personnes dont l'apparence ou le comportement déroge aux standards de féminité/masculinité.

INTERSEXUE.E : La notion de personne intersexuée renvoie à une personne dont les caractères sexuels (génitaux, gonadiques ou chromosomiques) ne correspondent pas aux définitions binaires types de mâles ou de femelles selon les standards habituels. Les intersexuations comprennent une large gamme de variations sexuelles qui peuvent être apparentes à la naissance ou seulement à la puberté ou même jamais. La proportion de la population présentant des caractères intersexués à la naissance est estimée à 1,7%, ce qui est comparable à la proportion de personnes aux cheveux roux.

LGBT : lesbienne, gay, bisexuel.le, transgenre

ORIENTATION SEXUELLE : voir « préférence sexuelle/affective »

PREFERENCE SEXUELLE/AFFECTIVE (communément appelée "orientation sexuelle"): Inclination à préférer (ou pas) certaines spécificités corporelles, et à éprouver (ou pas) de profondes attirances émotionnelles et/ou sexuelles vis-à-vis d'autres êtres humains. Il n'y a pas de lien entre l'identité de genre et la préférence sexuelle d'une personne.

PREJUGE : Jugement porté sur un individu ou un groupe qui se fonde sur des idées reçues issues d'un milieu ou d'une époque données. Conviction que nous possédons avant d'entreprendre une recherche quelconque. On juge sans savoir. Le préjugé est porteur d'une charge affective et suscite des considérations ou des réactions souvent défavorables à l'égard des personnes visées. C'est un jugement sur base de stéréotypes (voir définition).

SEXE : Ce qui a trait aux aspects biologiques, génétiques, hormonaux et aux caractéristiques sexuelles secondaires d'une personne. Le sexe est assigné à la naissance en fonction des caractéristiques génitales du nouveau-né.

SEXISME : Attitude de discrimination fondée sur le genre. Ensemble de symboles, d'attitudes, de comportements, qui visent à légitimer la différenciation des rôles sociaux et d'espaces assignés spécifiquement aux hommes et aux femmes.

SOCIALISATION : La socialisation est le processus d'adaptation de l'individu.e aux normes et aux attentes sociales. Elle varie donc d'une société à l'autre en fonction des valeurs, des normes, de la culture et elle peut évoluer avec les transformations générales d'une société.

SOCIALISATION DE GENRE la socialisation de genre est l'ensemble des processus par lesquels les individus assignés depuis leur naissance à un genre apprennent à se comporter, à se sentir, à penser selon les formes socialement attendues par rapport à celui-ci.

STEREOTYPE : Idée ou image caricaturale et générale qui concerne les caractéristiques, les comportements ... que l'on attribue à toutes les personnes d'un même groupe. Un stéréotype se base sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés (mécanisme de simplification : on sélectionne quelques données jugées pertinentes dans la masse des informations disponibles ; mécanismes d'exagération : les données sélectionnées sont accentuées). Un stéréotype peut s'exprimer par des mots (tapette – camionneuse – La Blonde) qui va être aisément reconnu et compris par ceux qui partagent les mêmes stéréotypes. Les stéréotypes peuvent être positifs (les noirs ont le rythme dans la peau) ou négatifs (les femmes ne savent pas conduire).

(personne) TRANSGENRE : Personne dont l'identité de genre est différente de celle associée habituellement au genre assigné à la naissance. Personne qui questionne les identités psychosociales et les rôles sociaux communément associés aux genres binaires « hommes »/ « femmes ».

TRANSIDENTITE : terme générique pour décrire toute identité autre que cisgenre.

TRANSPHOBIE : hostilité spécifique, une peur irrationnelle à l'égard d'une personne parce que cette personne affiche une identité ou expression de genre différent du genre qui lui a été assigné à la naissance, par exemple à travers un comportement non conforme au rôle social de genre binaire attendu, un traitement hormonal, la chirurgie, les vêtements ou les cosmétiques.

CONTACTS

Ecole Syndicale

Maria Vermiglio

Maria.vermiglio@fgtb.be

02/213.16.76

Conseillers en diversité de la FGTB de Bruxelles

Samantha Smith

diversite.bruxelles@fgtb.be

02/552.03.55 / 0498.87.14.17

Youssef Ben Abdeljelil

Diversiteit.brussel@abvv.be

02/552.03.36 / 0499.51.04.32

Responsable gendermainstreaming et Comité femmes

Vroni Lemeire

vroni.lemeire@fgtb.be / vroni.lemeire@abvv.be

02/552.03.60 / 0473.93.68.24

BIBLIOGRAPHIE

- **CEPAG**, « Adapter le système de pensions à l'évolution sociétale, un quitte ou double pour les femmes ! Anne tricot, 2008
http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/adapter_le_systeme_des_pensions_aux_evolution_societales.pdf
- « **Et toi, t'es casé-e ?** » Une campagne de la Fédération Wallonie Bruxelles pour sensibiliser les jeunes aux stéréotypes homophobes et transphobes
<http://www.ettoitescase.be/>
- **Genres Pluriels**, « Transgenres/Identités pluriel.le.s – Accueil, droits, santé, jeunesse, emploi... Tous.tes bien informé.e.s » <https://www.genrespluriels.be/Brochure-d-information-Trans-de-GPs>

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes :

« *Etre transgenre en Belgique* », 2009

http://iqvm-iefh.belgium.be/fr/publications/leven_als_transgender_in_belgi “Beyond the box », http://iqvm-iefh.belgium.be/fr/publications/beyond_the_box

« *Grossesse au travail* », 2010

http://iqvm-iefh.belgium.be/fr/publications/zwanger_op_het_werk_de_ervaringen_van_werkneemsters_in_belgi

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2016,

http://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/91_lecart_salarial_entre_femmes_et_hommes_2016_fr.pdf

Check-list non-sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions,
http://iqvmiefh.belgium.be/fr/publications/checklist_sekseneutraliteit_bij_funciewaardering_en_classificatie