

A photograph showing a group of people from behind, with their arms raised in a gesture of solidarity or protest. The background is a blurred outdoor setting with trees. A green banner is overlaid on the image containing text.

# L'égalité, on a tout à y gagner

Carnet de bord de l'égalité entre hommes et femmes



# Table des matières

Avant-propos.....	3
<b>1. Un mouvement syndical représentatif et démocratique .....</b>	<b>5</b>
Questions à se poser .....	5
Pistes pour avancer.....	6
Fiche d'action 1.....	7
<b>2. Des équipes syndicales qui mobilisent les compétences et savoir-faire de chacun et chacune pour construire l'action .....</b>	<b>8</b>
Questions à se poser .....	8
Pistes pour avancer.....	9
Fiche d'action 2 .....	10
<b>3. Développer une culture syndicale résolument mixte! .....</b>	<b>11</b>
Questions à se poser .....	11
Pistes pour avancer.....	12
Fiche d'action 3 .....	14
<b>4. Défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses .....</b>	<b>15</b>
Questions à se poser .....	15
Pistes pour avancer.....	16
Fiche d'action 4 .....	25
<b>5. Un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au sein de la CSC .....</b>	<b>26</b>
Questions à se poser .....	26
Plan d'action égalité des chances entre hommes et femmes au sein de la CSC.....	27
Plan d'action en faveur de l'égalité dans votre action locale.....	28
Fiche d'action 5 .....	28
<b>Lexique de la problématique du genre .....</b>	<b>29</b>
<b>Sites Internet utiles .....</b>	<b>31</b>

# Avant-propos

Les différences entre hommes et femmes ne se limitent pas à des caractéristiques d'ordre biologique et physique, mais elles sont également d'ordre socioculturel.

Dans pratiquement toutes les cultures et sociétés, certains rôles sont considérés comme plutôt «masculins», d'autres comme plutôt «féminins». Or, les rôles «masculins» sont mieux valorisés que les rôles «féminins». Notamment sur le plan professionnel.

L'approche «genre», de l'anglais «gender», appelée aussi «approche intégrée de l'égalité hommes/femmes» («gendermainstreaming») nous éclaire sur ces différences qui relèvent de contextes socioculturels et économiques et non pas de caractéristiques biologiques.

Cette approche consiste à identifier les inégalités qui existent entre les hommes et les femmes et ensuite à mettre en place des mécanismes qui permettent d'éliminer ces inégalités.

Malgré l'important dispositif législatif en vigueur en Belgique en matière d'égalité de traitement et de rémunération, les femmes restent particulièrement discriminées sur le marché du travail et dans la société en général. La loi d'avril 2012 sur la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes permet un meilleur éclairage de l'ampleur de cet écart salarial dans chaque entreprise et constitue un levier d'action essentiel.

En interne, nous devons aussi examiner nos propres pratiques. Bien que notre syndicat compte pratiquement autant de femmes que d'hommes parmi ses affilié·e·s, les militantes restent sous-représentées dans l'action syndicale et les instances décisionnelles de la CSC.

Notre culture syndicale, avec tous les modes de fonctionnement qui en découlent, a des répercussions directes sur la participation des femmes à l'action syndicale.

L'égalité des chances dans le monde syndical est plus qu'une simple question de chiffre et d'équilibre.

Les nombreuses actions menées dans les fédérations, les centrales et à la confédération témoignent de la volonté de s'atteler à la problématique de l'égalité. Nous progressons de façon réaliste et manifeste.

C'est pour soutenir et intensifier ces efforts concrets que nous publions ce «Carnet de bord de l'égalité», destiné à celles et ceux qui veulent œuvrer en faveur de l'égalité sur leur lieu de travail et dans le mouvement syndical. Ce carnet s'articule autour de cinq points d'action. Chaque point d'action est assorti d'une liste de questions et d'une liste de pistes destinées à vous aider dans votre démarche. Nous vous invitons à parcourir les questions et les pistes avec votre groupe de militant-e-s et à les traduire en idées qui pourraient s'appliquer à votre situation. Si vous souhaitez être soutenu-e-s dans cette démarche, les permanent-e-s de votre fédération ou centrale qui assurent le suivi de l'action des femmes ou de l'action égalité des chances sont à votre disposition.

Nous nous limitons, dans ce carnet, à l'égalité entre hommes et femmes. Rien ne vous empêche cependant de l'utiliser pour traiter la question de l'égalité des chances entre autochtones et allochtones, à l'égard des personnes handicapées, des travailleurs et travailleuses âgé-e-s, LGBT, etc.

Nous vous souhaitons de persévérer et de réussir dans cette voie afin de faire progresser la cause de l'égalité!

Marc Leemans  
Président de la CSC

Marie-Hélène Ska  
Secrétaire générale de la CSC

Ann Vermorgen  
Secrétaire nationale de la CSC

# 1. Un mouvement syndical représentatif et démocratique

La CSC s'efforce de faire progresser la démocratie et la justice dans la société et, par conséquent, l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans ce domaine, nous voulons donner le bon exemple. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi et à s'affilier à la CSC pour la défense de leurs intérêts. La CSC compte aujourd'hui 47% d'affiliées. Mais cette progression ne se traduit pas encore en un nombre proportionnel de femmes qui prennent des responsabilités syndicales dans les entreprises et/ou dans l'action interprofessionnelle. Seulement 37% des militant·e·s de la CSC sont des femmes et malgré les efforts entrepris, les femmes restent pour l'instant sous-représentées dans les instances décisionnelles de la CSC.

Au travail !!!

## LA CSC EN QUELQUES CHIFFRES

(Chiffres extraits du Rapport de progression de l'égalité entre hommes et femmes au sein de la CSC – 23/10/2018).

- Femmes dans les instances décisionnelles nationales et régionales: 33,5%
- Militantes: 37%
- Affiliées: 47%

### Questions à se poser...

**La représentativité d'un syndicat commence à la base. La proportion hommes/femmes est-elle équilibrée? Si elle ne l'est pas, quelle en est la raison ?**

- La proportion hommes/femmes parmi les militant·e·s de votre équipe reflète-t-elle la proportion hommes/femmes dans l'entreprise, la proportion hommes/femmes dans le groupe d'affilié·e·s?
- Combien d'hommes/femmes participent à votre action syndicale (locale, régionale, sectorielle, entreprise...)?

- Combien d'hommes/femmes figuraient sur les listes des élections sociales précédentes? Et à quelles places?
- Combien d'hommes/femmes ont-ils/elles été élu-e-s au Comité pour la prévention et la protection au travail, au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale?
- Les non-élu-e-s sont-ils/elles aussi impliqué-e-s dans l'action, la formation...?

### Les démarches visant à rétablir l'équilibre suscitent-elles des résistances ? Voir également le point 2.

- Y a-t-il des préjugés et des attentes spécifiques vis-à-vis des hommes et des femmes?
- L'équipe syndicale est-elle prête à accueillir de nouveaux et nouvelles militant-e-s et à changer ses habitudes?
- Que pense-t-on de l'égalité hommes/femmes et de l'engagement syndical dans votre centrale, votre fédération, votre entreprise?

### Pistes pour avancer

#### Apprenez à tenir compte des réalités des hommes et des femmes!

- Les réalités des un-e-s et des autres peuvent entraîner des différences quant à la manière d'appréhender, d'aborder certaines questions, comme par exemple la manière de s'engager, de traiter un sujet, d'organiser ou de mener une réunion, de collaborer, d'établir des contacts, de prendre des décisions... Prenez le temps de découvrir et de comprendre ces différences. Pour construire votre action, tenez compte tant des réalités des hommes que des femmes.

#### Ayez des arguments convaincants pour faire tomber les éventuelles réticences!

- Les femmes sont généralement plus difficiles à convaincre! Ne vous laissez pas trop vite décourager par les réalités que rencontrent encore souvent les femmes en matière de conciliation entre travail, militantisme et famille, de répartition des tâches domestiques, de manque de soutien du partenaire...

- Convincez les hommes et les femmes en avançant des arguments honnêtes.
- Cherchez ensemble des solutions. Utilisez un langage auquel de nouveaux et nouvelles militant-e-s peuvent s'identifier.

### Optez pour une approche personnelle!

- Adressez-vous personnellement à de nouvelles et de nouveaux collègues.
- Restez disponible et ouvert-e aux discussions.

### On passe facilement de une à deux!

- Aidez-nous à créer l'image d'une CSC qui existe pour et par des hommes et des femmes.
- Mettez en avant les personnes sous-représentées: vous attirerez ainsi d'autres hommes/femmes.

## Fiche d'action 1

### Un mouvement syndical représentatif et démocratique

- Les questions et les pistes vous ont donné de nombreux sujets de conversation et de nombreuses idées. Transposez-les dans cette fiche d'action.
- Dans quels groupes ou quelles instances rencontrez-vous une sous-représentation?
- A quels problèmes et défis êtes-vous confronté-e?
- Chiffrez le déséquilibre par sexe, par âge, par catégorie professionnelle...
- Vérifiez avec le groupe quelles sont les causes du déséquilibre.
- Quelles démarches allez-vous entreprendre pour rétablir l'équilibre?
- Quelles actions proposez-vous pour rendre l'action syndicale/les instances plus représentatives?
- Quelles initiatives, en cours ou nouvelles, peuvent contribuer à nous faire avancer?

## 2. Des équipes syndicales qui mobilisent les compétences et savoir-faire de chacun et chacune

Le propre de l'action syndicale, c'est d'être une action collective. L'expérience montre que le travail syndical à la base donne de meilleurs résultats quand il est préparé, organisé et mené à terme collectivement, en équipe. Pour défendre les intérêts de toutes et de tous, revendiquer de meilleures conditions de travail et de vie, s'attaquer aux injustices, nous devons être fort·e·s. La force syndicale ne peut venir que du rassemblement des énergies et de la mobilisation d'hommes et de femmes décidé·e·s à changer les choses. Travailler en équipe, c'est aussi réunir des ressources, des compétences et des savoir-faire.

Nous vous invitons à consulter et à utiliser le «Carnet de route de l'équipe syndicale d'entreprise», CSC, 2018.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre permanent·e pour vous le procurer!

### Questions à se poser...

- Votre équipe syndicale est-elle équilibrée en termes de sexe, d'origine, d'âge...?
- Votre équipe syndicale a-t-elle une composition toutes catégories? En d'autres mots, reprend-elle toutes les composantes du personnel de votre entreprise?
- Pour vous, quelles sont les principales caractéristiques que doit avoir une équipe syndicale? Discutez-en ensemble et examinez les caractéristiques de votre propre équipe. Faites le point sur ce qui peut être amélioré et comment.

- Outre la disponibilité, l'assurance, la facilité d'expression, accordez-vous aussi de l'importance à l'écoute, à la capacité de travailler en groupe, à la faculté d'établir des contacts...? Réfléchissez aux compétences et savoir-faire dont votre équipe dispose et aussi à ceux qui pourraient venir la renforcer.

### Pistes pour avancer

- Il importe que votre équipe syndicale reflète les caractéristiques du personnel de votre entreprise. Les conditions sont ainsi réunies pour avoir une vue d'ensemble des problèmes spécifiques et communs rencontrés mais c'est également un atout pour faire converger les intérêts de toutes et tous.
- Développez une équipe syndicale ouverte. L'équipe n'est pas un club fermé. Tout·e affilié·e doit pouvoir y demander des informations, en amener ou pouvoir y formuler des propositions. Tout·e militant·e sans mandat y a sa place. L'équipe doit aussi être le lieu d'apprentissage des nouveaux et nouvelles militant·e·s.
- Soyez à l'écoute de vos affilié·e·s.
- Partagez les informations dont vous disposez avec les autres membres de l'équipe.
- Organisez-vous en partageant les responsabilités en fonction des savoir-faire de chacun et chacune. L'important est d'adopter une répartition du travail efficace, bien connue de chaque membre de l'équipe et dans laquelle chacun et chacune se sent à l'aise et utile.
- Définissez clairement les rôles et la hauteur de l'engagement de chacun·e. Si une personne ne peut s'engager que pour une petite tâche, respectez son choix. Il faut pouvoir respecter le fait que chacune peut s'impliquer à des degrés divers et les valoriser en tant que tel·le·s.
- L'équipe syndicale est aussi l'outil collectif pour assurer le soutien de chacun et chacune.

## Fiche d'action 2

### Des équipes syndicales qui mobilisent les compétences et savoir-faire de chacun et chacune

- Les questions et les pistes vous ont donné de nombreux sujets de conversation et de nombreuses idées. Transposez-les dans cette fiche d'action.
- Concernant la composition de votre équipe syndicale, à quels problèmes et défis êtes-vous confronté-e-s?
- Dressez ensemble l'inventaire des principales caractéristiques de votre équipe syndicale. À quels problèmes et défis êtes-vous confronté-e-s?
- Quelles perspectives d'évolution voyez-vous pour votre équipe syndicale?
- Comment l'équipe peut-elle mieux faire valoir les compétences de chacun et chacune?
- Votre équipe a-t-elle des besoins spécifiques à couvrir?
- Quelles sont les personnes ressources qui peuvent vous aider à avancer dans ces démarches?

Utilisez le «Carnet de route des équipes syndicales», CSC, 2018.

### 3. Développer une culture syndicale mixte!

«Le syndicat est un bastion masculin». Cette image nous poursuit, mais ne correspond plus totalement à la réalité. Les femmes actives à la CSC sont plus nombreuses qu'autrefois, le nombre de permanentes et le nombre de femmes présentes dans les instances décisionnelles sont en progression. Il n'en reste pas moins que la culture syndicale reste essentiellement masculine. Quantité d'habitudes en attestent: la disponibilité excessive, la cooptation (fait de se choisir «entre hommes») quand des règles de parité ne sont pas exigées, le stéréotype du syndicaliste moustachu bière à la main...

Les femmes ne se retrouvent pas toujours dans ce type de culture, mais c'est le cas également pour un nombre croissant d'hommes. De plus en plus de gens ont la garde alternée et désirent consacrer du temps pour l'action en conservant du temps pour leur vie privée. Améliorer nos modes de fonctionnement permet de créer un climat syndical où tant les femmes que les hommes se sentent à l'aise. Il faut changer certaines habitudes lors de la préparation des réunions et lors de leur déroulement. Comment? Par une meilleure préparation, une bonne gestion du temps, une plus grande participation de toutes et tous, un intérêt plus marqué pour des thèmes qui concernent chacun et chacune...

#### Questions à se poser...

- Etudiez minutieusement votre action syndicale. Vous connaissez-vous bien les un-e-s et les autres?
- Comment les réunions se déroulent-elles? Durée, horaire, lieu... est-ce que ça convient à tout le monde, en a-t-on discuté?
- Les décisions majeures sont-elles prises au cours de la réunion officielle?
- L'ouverture d'esprit et le respect de l'opinion de chacun-e sont-ils des qualités présentes? Attachez-vous de l'importance à la valorisation, à la reconnaissance...? Lors de vos réunions règne-t-il un climat positif: ouverture d'esprit, respect de l'opinion de chacun-e et capacité d'écoute?
- Collaborez-vous beaucoup ou est-ce la politique du chacun-e pour soi?

- L'occasion est-elle donnée à toutes et à tous d'apporter ses contributions au projet syndical?
- Les habitudes et les traditions peuvent-elles être remises en cause? Y a-t-il des tabous?
- Quels sont les thèmes jugés importants, quels sont les thèmes (trop) peu abordés?
- Y a-t-il une différence de conception entre les hommes et les femmes concernant certains thèmes? Ces thèmes sont-ils mis sur un pied d'égalité au moment de la négociation?
- Les blagues et comportements sexistes et irrespectueux sont-ils traités avec importance et condamnés par tou-te-s?

### Pistes pour avancer

- Examinez les habitudes de réunion d'un œil critique: horaire et durée des réunions, lieu, prise de décision...
- Développez un style de réunion qui garantisse la participation et l'implication de chacun et chacune.
- Veillez à impliquer, tant au cours d'une réunion qu'au cours d'une action, les personnes qui osent moins prendre la parole.
- Respectez l'ordre du jour, soyez efficace et axez-vous sur les solutions.
- Intervenez si les participant-e-s ne s'écoutent pas mutuellement.
- Participez aux formations sur «le genre» pour mieux intégrer l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux de l'action syndicale. Renseignez-vous auprès de votre permanent-e de centrale ou auprès de la permanente Femmes CSC de votre fédération. Pour découvrir les initiatives en la matière, consultez le site [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)
- Faites preuve d'ouverture d'esprit vis-à-vis des questions relatives aux violences sexistes et sexuelles, à l'accueil des enfants, aux problèmes de déplacement, à l'horaire des réunions...
- Abordez de nouvelles personnes en leur parlant des problèmes actuels.
- Attelez-vous aux thèmes qui préoccupent les jeunes travailleurs et travailleuses (conciliation travail/famille, qualité du travail...) et impliquez-les. Voir également le point d'action 4.

## Exemple de charte pour les réunions syndicales

- Le jour et l'heure de la réunion sont fixés de manière systématique et régulière en tenant compte des moments lors desquels les réunions ne peuvent pas être organisées.
- La durée maximale des réunions est déterminée et respectée.
- Chaque invitation à une réunion est assortie de l'ordre du jour et des documents nécessaires à la préparation de la réunion.
- L'invitation indique la durée probable de la réunion, qui ne doit jamais dépasser la durée maximale prévue
- La réunion commence à l'heure.
- Au début de chaque réunion, on convient de l'ordre dans lequel les points à l'ordre du jour sont abordés. En plaçant en début de réunion les points qui nécessitent une décision ou un vote et en évitant de mettre en fin de réunion les points qui concernent plus particulièrement les femmes.
- Si l'ordre du jour n'a pas été entièrement traité à l'heure de fin prévue pour la réunion, on décide d'abord si la réunion est poursuivie ou non.
- Le rapport mentionne le nombre de personnes qui sont restées après l'heure de fin prévue pour la réunion, sauf s'il a été décidé préalablement de noter qui était présent à quel moment.
- Les informations communiquées au-delà de l'heure prévue doivent être communiquées aux personnes qui ont quitté la réunion dans les meilleurs délais.
- Dans les discussions, on ne s'écarte pas du sujet.
- Le ou la président-e ou l'animateur, l'animatrice veille au respect mutuel, condamne strictement tout propos ou geste sexiste et empêche toute attaque personnelle.
- Le ou la président-e ou l'animateur, l'animatrice donne la parole à chacun-e et limite les réactions spontanées.
- Le ou la président-e ou l'animateur, l'animatrice veille à ce que chacun ait la possibilité de donner son avis.
- ...

### Fiche d'action 3

#### Développer une culture syndicale mixte!

Les questions et les pistes vous ont donné de nombreux sujets de conversation et de nombreuses idées. Transposez-les dans cette fiche d'action.

- À quels problèmes et défis êtes-vous confronté-e? Étudiez minutieusement la culture syndicale dans laquelle vous développez votre action.
- Parcourez les questions de la liste.
- Dressez la liste des obstacles ou des défis auxquels le groupe veut s'atteler : fonctionnement des réunions, violences sexistes ou sexuelles dans l'entreprise et/ou en réunion, types d'action, possibilités de collaboration, possibilités d'aborder d'autres thèmes...
- Il n'est pas possible de tout traiter en même temps ; fixez au préalable des priorités.
- Cherchez, auprès de vos collègues ou d'autres militant-e-s d'autres entreprises, de bons exemples, qui pourraient vous inspirer.

## 4. Défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses

L'égalité se construit progressivement. De nombreuses législations y contribuent. Si les inégalités ont disparu des textes légaux, un travail important reste à réaliser sur le terrain pour construire une véritable égalité entre les travailleurs et les travailleuses. La CSC continue à s'y atteler.

### Questions à se poser...

- A-t-on recours systématiquement à l'approche genre, l'approche égalité hommes/femmes, pour traiter les points à l'ordre du jour des réunions syndicales?
- Intègre-t-on systématiquement l'approche égalité hommes/femmes dans les négociations, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel?
- Avez-vous une idée du nombre de femmes et d'hommes dans votre entreprise? Voir également le point d'action 1.
  - Dans quelles fonctions les femmes se trouvent-elles?
  - Sous quels types de contrats sont-elles engagées (CDI, CDD, intérim...)?
  - Dans quel régime de travail sont-elles (temps plein/temps partiel)?
  - Quelle est la répartition hommes/femmes?
  - Utilisez-vous le bilan social à cette fin?
- Avez-vous une idée des problèmes que rencontrent les demandeurs et demandeuses d'emploi, hommes et femmes, dans leur recherche d'un emploi?

- Connaissez-vous les besoins et préoccupations des personnes actives ou demandeuses d'emploi, par exemple concernant l'accueil des enfants, la conciliation travail/famille, familles monoparentales...
- Impliquez-vous autant de femmes que d'hommes (tant en terme de nombre qu'en terme de contribution) dans l'action syndicale menée dans l'entreprise, aux niveaux sectoriel, local, régional? Accordez-vous de l'importance aux thèmes que les femmes et les hommes veulent inscrire à l'agenda syndical et à l'ordre du jour des négociations/de la concertation?
- Y a-t-il un problème d'écart salarial dans votre entreprise? Avez-vous déjà examiné ce point?
- La politique du personnel prend-elle en compte l'égalité entre les hommes et les femmes : recrutement et sélection, accueil, formation, reconnaissance des compétences acquises, possibilité d'accès à des fonctions supérieures, conciliation travail et famille...?
- Y a-t-il, dans votre entreprise, des mesures prises pour lutter contre les violences sexuelle ou sexistes sur le lieu de travail? (cf. Brochure «*Ma collègue subit des violences sexistes ou sexuelles : quel est mon rôle en tant que délégué-e?*» des Femmes CSC).

### Pistes pour avancer

- Commencez par déterminer la présence d'hommes et de femmes dans votre entreprise: fonction, position, proportion de temps partiel/temps plein, travail temporaire, formation...
- Utilisez à cette fin les informations du bilan social et l'outil « référence sociale des entreprises » disponible sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)
- Vérifiez l'existence de cas de discrimination (directe et/ou indirecte): au recrutement, dans les possibilités d'accès à des fonctions supérieures, les possibilités de formation, les salaires... discutez-en avec les militant-e-s.
- Convenez avec l'employeur ou l'employeuse de discuter, chaque année, d'un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes, étayé par des données chiffrées, au conseil d'entreprise ou d'élaborer un plan sur

la diversité en accordant une attention particulière à l'égalité entre hommes et femmes et aux groupes à risque.

- Informez-vous sur la législation sociale en matière d'égalité entre hommes et femmes. Voir le «*Guide de législation sociale CSC*».
- Vérifiez lequel des thèmes suivants il serait préférable d'aborder en premier lieu.
- Consultez le site de la CSC [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) pour être tenu-e au courant des actions proposées pour sensibiliser vos collègues à l'égalité au travail. Sachez qu'une campagne a systématiquement lieu au mois de mars, mois de l'égalité salariale. Contactez votre permanent-e de centrale ou la permanente Femmes CSC de votre fédération pour avoir accès aux outils et au matériel de campagne.



## Thème 1 Le problème de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Depuis l'interdiction de la discrimination salariale, le slogan «à travail égal, salaire égal» est un droit acquis. Pourtant, malgré un important dispositif législatif en matière d'égalité salariale, les femmes continuent de gagner en moyenne 21% de moins que les hommes.

### Plusieurs causes expliquent cet écart salarial

Des études récentes ont permis de décomposer de manière plus fine les multiples causes de cet écart. C'est le cas notamment du rapport 2017<sup>1</sup> sur l'écart salarial en Belgique rédigé par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui attribue 48% de l'écart à des facteurs explicables (ce qui ne signifie nullement qu'ils soient légitimes!). Parmi ces causes, viennent en tête celles qui relèvent de la sphère

1. L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017

strictement professionnelle, à savoir la profession exercée, le secteur d'activité, le type de contrat de travail, la durée du travail... En effet, les femmes sont plus fréquemment occupées dans des professions moins bien rémunérées, à des fonctions de niveau inférieur et/ou moins valorisées, dans des secteurs moins générateurs de profits, avec des conditions contractuelles plus précaires (CDD) et dans des temps de travail partiels et flexibles. Elles ont également moins accès à la formation et aux promotions. Par ailleurs, les avantages extra-salariaux, tels que les primes, les compléments liés aux résultats, aux performances, les avantages en nature, sont plutôt octroyés dans des secteurs et entreprises majoritairement masculins. S'ajoute encore à ces facteurs le fait que les femmes sont davantage que les hommes occupées dans des PME ainsi que dans des entreprises sans représentation syndicale (l'écart salarial y est plus important que dans les grandes entreprises avec représentation syndicale).

Les causes relevant de la situation familiale (le fait d'être marié ou non, qu'il y ait ou non des enfants dans le ménage...) arrivent en seconde position. Viennent ensuite les causes liées aux caractéristiques individuelles des travailleurs et travailleuses: le niveau d'éducation et orientation scolaire, l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise.

Quant à l'écart inexplicé, qui reste tout de même de 52%, il est attribué à des discriminations directes selon le sexe. Ce qui signifie qu'il y a donc encore aussi des différences entre hommes et femmes qui travaillent dans les mêmes professions, les mêmes fonctions, avec la même formation, la même ancienneté... L'étude réalisée par l'HIVA, à la demande de la CSC, et qui a donné lieu à la publication d'une brochure «*L'écart salarial explicé*», vient également confirmer le diagnostic.

Notre syndicat s'est donné pour mission d'en finir avec cet écart salarial et de garantir un salaire égal pour un travail équivalent, tant aux hommes qu'aux femmes.

## Pistes pour avancer sur l'égalité salariale

Procurez-vous les brochures «*L'écart salarial expliqué*» et «*Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise*» auprès de votre fédération CSC ou par le biais du site [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be), vous y trouverez les éléments utiles pour aborder la problématique.

Rejoignez la campagne annuelle de la CSC «Mars, mois de l'égalité salariale», vous trouverez tous les renseignements nécessaires dans la brochure *agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise* et sur le site [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) ou [www.zeropourcent.be](http://www.zeropourcent.be)



## Thème 2 Jeunes femmes et contrats atypiques

Une attention particulière doit être portée aux types de contrat obtenus par les jeunes femmes. Le taux de chômage des jeunes femmes est égal à celui des jeunes hommes, or elles sont en moyenne plus diplômées que ces derniers<sup>2</sup>. Ce qui montre bien que l'accès à l'emploi n'est pas uniquement lié au niveau de qualification. Les chiffres montrent que les écarts entre les filles et les garçons se creusent dès le début de la carrière. Indépendamment du niveau de diplôme, 61% des jeunes hommes ont un CDI à temps plein contre 27% des jeunes femmes. 59% d'entre elles bénéficient d'un revenu mensuel inférieur ou égal à 930 euros net contre 25% des jeunes hommes<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Source : OCDE 2010

<sup>3</sup> Source : OCDE 2007

### Piste pour avancer

La CSC agit pour sensibiliser le monde social et politique à ces questions. Renseignez-vous auprès de votre permanent-e-s de centrale et auprès des permanent-e-s Femmes CSC et Jeunes CSC. Consultez le site [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)



## Thème 3 Flexibilité

Les employeurs exigent toujours plus de flexibilité des travailleurs et travailleuses. Cette flexibilité peut être instaurée de différentes manières. Pour les professions masculines, elle se traduit souvent par le travail en équipe et le travail de nuit, tandis que pour les professions féminines, elle implique généralement des contrats à horaire variable, à temps partiel.

### Pistes pour aborder la question de la flexibilité

Examinez la flexibilité dans votre entreprise. Examinez les données du bilan social et discutez-en ; abordez aussi la question avec les travailleurs et travailleuses. Tentez à cet égard de répondre aux questions suivantes:

- Quelles formes de flexibilité rencontre-t-on dans l'entreprise (contractuelle, organisation du travail, temps de travail)?
- Combien l'entreprise compte-t-elle de travailleurs à temps partiel? Qui travaille à temps partiel/à temps plein?
- Les travailleurs peuvent-ils choisir librement le temps partiel ou le temps plein ou est-ce imposé par l'employeur?
- Les horaires sont-ils compatibles avec une vie de famille?

- Pouvez-vous facilement obtenir plus d'heures?
- Pouvez-vous passer facilement à un autre régime de travail?
- Dressez une liste des obstacles et abordez-les un par un. Cherchez ensemble des solutions.
- Faites en sorte de pouvoir discuter de cette matière, tant avec les travailleurs et travailleuses qu'avec l'employeur ou l'employeuse.
- Quelle est la répartition hommes/femmes pour les heures supplémentaires, la sous-traitance, le travail de nuit, les horaires variables, les crédits-temps?
- Quelle est la position de l'employeur ou l'employeuse vis-à-vis des femmes et des hommes qui demandent un congé parental?
- Les congés de paternité sont-ils réellement pris par les jeunes papas ? Subissent-ils des pressions pour ne pas les prendre (ou ne les prendre qu'en partie)?



## Thème 4 Conciliation de la vie professionnelle et familiale/privée

Le monde du travail n'est pas toujours adapté aux projets personnels. Quand on parle de conciliation de la vie professionnelle et privée on parle d'horaires de travail, d'horaires d'ouverture des crèches, des écoles et de l'accueil extra-scolaires, de mobilité, d'heures supplémentaires ou complémentaires... Les entreprises exigent toujours plus de flexibilité et les horaires de travail ne sont pas toujours adaptés aux horaires scolaires et extrascolaires. Pour les familles monoparentales, majoritairement des femmes, il est encore moins évident de concilier travail et famille.

La CSC estime que les pouvoirs publics et les employeurs et employeuses doivent prendre leurs responsabilités et tenter d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

La CSC estime, de plus, qu'une réflexion peut avoir lieu sur un autre modèle de société, où le temps de travail serait mieux réparti entre ceux et celles qui en ont (les travailleurs et travailleuses) et ceux et celles qui en cherchent (les chômeurs et chômeuses). Les personnes devraient avoir plus de temps pour faire autre chose que travailler : prendre le temps de vivre en famille, d'avoir des loisirs et du temps pour soi. C'est le projet d'une réduction collective du temps de travail. Ce projet est une revendication de longue haleine du mouvement syndical qui doit être conçu dans une optique d'égalité entre hommes et femmes.

### **Pistes pour aborder la question de la conciliation de la vie professionnelle et familiale/privée**

- Vérifiez quels groupes de travailleurs ou travailleuses sont confrontés à des problèmes en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Quels sont précisément ces problèmes?
- Informez les militant·e·s et les travailleurs et travailleuses non seulement des possibilités qui existent en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale, mais aussi des limites éventuelles dans l'entreprise.
- Informez les militant·e·s et les travailleurs et travailleuses sur les effets (négatifs) du travail à temps partiel et de l'interruption de carrière sur le revenu direct, sur la suite de la carrière et sur les droits en matière de sécurité sociale («périodes assimilées» pour la pension, prépension, etc.).
- Cherchez des solutions créatives dans l'entreprise et suscitez une ouverture d'esprit envers de nouvelles formes d'organisation du travail tant auprès des travailleurs que de l'employeur.
- Osez discuter de la réduction collective du temps de travail.



## Thème 5 Travailleurs et travailleuses peu qualifié-e-s et plan de formation

Le manque de qualification a de nombreuses conséquences sur l'emploi. Paradoxalement, alors que les statistiques nous indiquent que les femmes sont plus diplômées que les hommes, on retrouve parmi les travailleurs et travailleuses peu qualifié-e-s une importante part de femmes. Les demandeuses d'emploi peu qualifiées ont beaucoup de difficultés à décrocher un emploi. La plupart sont engagées dans un parcours difficile pour accéder aux formations en vue d'un emploi.

Les femmes peu qualifiées au travail se retrouvent dans des situations complexes: bas revenus, horaires flexibles, contrats précaires, temps partiel... La situation professionnelle atypique à laquelle elles sont confrontées leur laisse peu de chance d'accéder à des promotions. Elles ont moins de chance de suivre des formations pendant les heures de travail. Les horaires et temps de travail ne leur permettent pas d'accéder régulièrement aux cours de promotion sociale (cours du soir). De plus, les employeurs et employeuses n'investissent pas dans la formation de ces personnes, considérée comme «non-rentable».

### Pistes pour inscrire la formation à l'agenda syndical

- Vérifiez qui suit des formations dans votre entreprise (statistiques hommes-femmes). Examinez à cette fin les données du bilan social. Tentez de répondre aux questions suivantes:
  - Quels groupes de travailleurs et travailleuses suivent souvent, parfois ou jamais de formation?
  - Les hommes et les femmes ont-ils les mêmes facilités d'accès?
  - Les groupes à risque (personnes d'origine étrangère, personnes peu qualifiées, personnes handicapées...) ont-ils tous accès et droit à la formation?
- Plaidez pour un plan de formation dans votre entreprise.

- Œuvrez en faveur de la reconnaissance des compétences acquises.
- Abordez la matière au conseil d'entreprise et tentez de faire de la formation un point d'action.



## Thème 6 L'égalité en faveur des personnes demandeuses d'emploi

- Contactez le ou la permanent-e Jeunes CSC et le ou la permanent-e de l'animation des Travailleurs sans-emploi de votre région. Réfléchissez avec eux à la meilleure façon d'entrer en contact et d'impliquer les affilié-e-s sans emploi.
- Faites le point sur les possibilités de formation et d'apprentissage et les chances de trouver un emploi pour les demandeurs et demandeuses d'emploi de votre région.
- Identifiez les obstacles qui les empêchent de suivre une formation ou de bénéficier d'un parcours d'insertion: mobilité, méconnaissance des formations, manque d'infrastructures d'accueil des enfants, coût, listes d'attente pour accéder à la formation, pré-requis, filières plus masculines...?
- Cherchez ensemble, avec ces personnes, les solutions aux problèmes posés.
- Œuvrer à la mixité de toutes les filières de formation.



## Thème 7 L'égalité dans l'action interprofessionnelle

- Vérifiez quelles politiques votre commune mène au sujet de l'égalité entre hommes et femmes et de la conciliation travail/famille: accueil des enfants, mobilité, services d'assistance aux familles, égalité des chances. Invitez l'échevin-e de l'égalité des chances/du bien-être/du travail ou la personne qui a ces thématiques dans ses attributions.

- Impliquez les affilié-e-s par l'information, par un sondage, par des appels à participer à un projet.
- Encouragez les militant-e-s d'entreprise qui participent aussi à l'action locale, à œuvrer en faveur de l'égalité des chances dans leur entreprise ; inscrivez régulièrement ce thème à l'ordre du jour et échangez vos expériences ; apportez leur votre soutien ; invitez les permanent-e-s de l'action des femmes...

#### Fiche d'action 4

### Défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses

- Les questions et les pistes vous ont donné de nombreux sujets de discussion et de nombreuses idées. Transposez-les dans cette fiche d'action.
- Quelles actions proposez-vous pour éliminer les discriminations directes et indirectes?
- Pour les militant-e-s interprofessionnel-le-s: notez les thèmes auxquels vous allez accorder une attention particulière dans l'action syndicale locale.
- Pour les militant-e-s de centrale: fixez les priorités avec votre groupe de militant-e-s. Notez ce que vous devez aborder dans l'entreprise et ce que vous devez traiter au niveau du secteur.
- Établissez un plan par étapes: but, approche, calendrier.
- De quoi avez-vous besoin pour débiter? Et qui peut vous aider dans cette démarche?

## 5. Un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au sein de la CSC

Cela ne fait aucun doute: notre organisation s'est engagée à œuvrer pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Lors des congrès de la CSC, des centaines de militant·e·s ont décidé de fixer un objectif concret: intégrer 1/3 de femmes dans les instances de la CSC, voire la parité pour certaines organisations. Pour réaliser cet objectif, toutes les fédérations et centrales travaillent à un plan d'action égalité entre hommes et femmes.

«*Gendermainstreaming*» est un terme anglais signifiant influencer sur les politiques de manière à prendre systématiquement en considération l'aspect égalité entre hommes et femmes.

La Charte pour l'égalité des hommes et des femmes dans les syndicats – Charte Gendermainstreaming dans les syndicats – constitue également un document important à cet égard. Le 23 septembre 2004, les trois syndicats belges signaient une charte qui les engageait à fournir des efforts spécifiques en vue d'assurer l'égalité des hommes et des femmes.

### Questions à se poser...

- Êtes-vous au courant des résolutions de congrès concernant l'égalité entre hommes et femmes?
- Existe-t-il un plan d'action égalité hommes et femmes dans votre organisation, dans la fédération, dans votre centrale?
- Connaissez-vous le contenu du plan d'action? Êtes-vous informé·e des progrès enregistrés?
- Connaissez-vous la charte pour l'égalité des hommes et des femmes dans les syndicats?
- Connaissez-vous le contenu de la charte?

- Y a-t-il une personne de contact responsable du dossier égalité des chances entre hommes et femmes dans votre organisation?
- Un groupe de travail planche-t-il sur ce thème dans votre organisation?

### Plan d'action égalité des chances entre hommes et femmes au sein de la CSC

- Demandez les résolutions des congrès ainsi que la charte pour l'égalité des hommes et des femmes dans les syndicats.
- Demandez à être informé-e régulièrement sur le plan d'action, sur sa mise en oeuvre et sur les progrès enregistrés.
- Le plan d'action comprend-il aussi un point d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les négociations et la concertation sociale? Si tel n'est pas le cas, formulez des propositions.
- Le plan d'action comprend-il aussi un point d'action visant à améliorer l'égalité des chances dans l'action locale? Si tel n'est pas le cas, formulez des propositions.

### Plan d'action en faveur de l'égalité dans votre action locale

- Élaborez un plan d'action pour «dynamiser» votre action locale: la féminiser, la rajeunir, l'élargir...
- Fixez également un objectif sur la représentativité hommes/femmes et sur la diversité: au moins un tiers de femmes doivent être impliquées dans l'action.
- Énumérez les différents points d'action nécessaires.
- Attelez-vous aux points qui préoccupent les (jeunes) hommes et les (jeunes) femmes et impliquez-les.
- Toute une série de thèmes comprenant des points prioritaires pour l'égalité entre hommes et femmes peuvent être traités au niveau local: équipements et services collectifs, conciliation vie familiale et

professionnelle, politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi, accueil extrascolaire des enfants...

#### **Plan d'action élections sociales 2020.**

- Élaborez, avec votre groupe de militant-e-s, un plan d'action visant à établir une composition représentative des listes. Pourquoi ne pas adopter le principe de la tirette (une femme – un homme – une femme...) dans l'ordre de votre liste?
- Fixez un objectif clair, des actions concrètes et un plan par étapes.
- Faites appel à un-e permanent-e de centrale ou à un-e permanent-e interprofessionnel-le.

### **Fiche d'action 5**

#### **Un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au sein de la CSC**

- Les questions et pistes vous ont donné de nombreux sujets de discussion et de nombreuses idées. Transposez-les dans cette fiche d'action.
- Inspirez-vous des bonnes pratiques ou bons exemples existants pour améliorer la représentativité et l'égalité des chances dans votre propre action.
- Élaborez un plan par étapes pour votre propre action: objectif, méthode et échéances.
- Visez la parité femmes-hommes dans l'action.
- Œuvrez en faveur de l'égalité entre hommes et femmes (voir les fiches d'action précédentes).

# Lexique de la problématique du genre

Il existe un jargon spécifique à la problématique du genre et de l'égalité entre hommes et femmes, que l'on retrouve dans les publications et articles consacrés à ces sujets. Nous vous présentons brièvement une série de concepts, classés par ordre alphabétique.

**Action positive:** Les actions positives consistent en des actions menées dans les domaines relatifs à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnel, à l'accès à une profession indépendante et aux conditions de travail. Elles ont pour but de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces actions sont menées sous la forme de plans d'égalité de chances, qui comportent soit des mesures de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes et découlant de situations et comportements sociaux traditionnels, soit des mesures de promotion de leur présence et de leur participation à la vie

professionnelle dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques.

**Discrimination positive:** C'est une politique qui implique qu'un avantage social est accordé à une catégorie de personnes jugées défavorisées dans un domaine pour faciliter leur intégration et leur évolution.

**Diversité:** les différences entre les personnes sont reconnues et considérées comme enrichissantes. La diversité se manifeste au travers du sexe, de l'origine, des handicaps, de l'apparence, du niveau de formation, des convictions, de l'orientation sexuelle,...

**Ecart salarial:** différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Gender mainstreaming ou approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes:** influencer sur les politiques et les processus décisionnels de manière à prendre en considération, systéma-

tiquement et à tous les niveaux, l'aspect «égalité des genres».

**Genre:** concept social qui met en évidence que les rôles masculins et féminins ne sont pas définis par le sexe mais qu'ils évoluent différemment suivant les situations sociales, culturelles et économiques (sur base de la définition extraite de «Les essentiels du genre», n° 01, concepts de base, le Monde selon les Femmes).

**Parité hommes/femmes:** autant d'hommes que de femmes.

**Plafond de verre:** barrière invisible dans des entreprises et des organisations, qui empêche les femmes de gravir les échelons de la hiérarchie pour accéder aux fonctions dirigeantes.

**Quota:** pourcentage fixé du groupe sous-représenté (femmes, personnes d'origine étrangère...) qui doit obligatoirement être atteint. Le non-respect de cette norme implique parfois une sanction.

**Règle du tiers:** une culture prédominante ne peut être infléchie que si la minorité discriminée au sein de l'organisation représente au moins

un tiers de l'ensemble. En effet, une présence minimum de 33% est requise pour que le groupe le moins représenté ne soit plus considéré en fonction de ses caractéristiques (des stéréotypes).

**Représentation équitable:** le nombre de mandataires masculins et féminins est proportionnel au nombre de membres masculins et féminins au sein de l'organisation.

**Ségrégation horizontale:** répartition disproportionnée d'hommes ou de femmes dans différents secteurs et professions. Les femmes exercent souvent des métiers moins bien rémunérés.

**Ségrégation verticale:** répartition disproportionnée d'hommes ou de femmes aux différents niveaux ou positions, le nombre de femmes diminuant sensiblement selon que la fonction est plus élevée dans la hiérarchie.

## Sites Internet utiles

Nous vous renvoyons à une série de sites Internet intéressants pour de plus amples informations. Vous trouverez ci-dessous notre sélection.

### **Confédération des Syndicats Chrétiens**

Chaussée de Haecht, 579, 1030 Bruxelles

<http://www.lacsc.be> – [www.zeropourcent.be](http://www.zeropourcent.be) -

Facebook : Femmes CSC

### **Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale**

Rue Ernest Blérot, 1, 1070 Bruxelles

<http://www.meta.fgov.be>

### **Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)**

Rue Ernest Blérot, 1, 1070 Bruxelles

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

### **Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF)**

Rue du Vertbois, 13c, 4000 Liège

<http://www.cesw.be>

### **Ministère de la Région de Bruxelles Capitale – Égalité des chances**

<http://www.equal.brussels/>

### **Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles , Direction de l'Égalité des Chances**

Boulevard Léopold II, 44, 1080 Bruxelles

<http://www.egalite.cfwb.be>

### **Vie Féminine**

Rue de la Poste, 111 1210 Bruxelles

<http://www.viefeminine.be>

### **Le Monde selon les femmes**

Rue de la Sablonnière, 18, 1000 Bruxelles

<http://www.mondefemmes.org>

### **Amazone asbl, Centre de ressources pour l'ensemble des acteurs de l'égalité**

Rue du Méridien, 10, 1210 Bruxelles

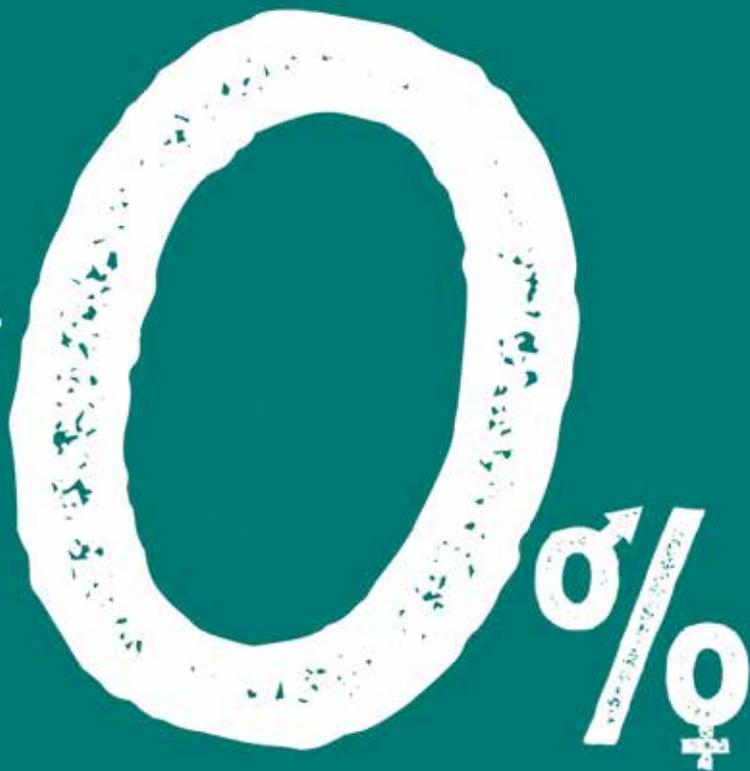
<http://www.amazone.be>

### **Flora asbl, réseau pour la Formation et la Création d'Emploi avec des femmes**

Rue du Progrès 323/7, 1030 Bruxelles

<http://www.florainfo.be>

**LES FEMMES GAGNENT 21%  
DE MOINS PAR AN QUE LES HOMMES.  
LEURS PENSIONS SONT 28%  
MOINS ÉLEVÉES.  
CET ÉCART, RÉDUISONS-LE À ZÉRO.**



**WWW.ZEROPOURCENT.BE**