



Ensemble<sup>♂</sup>  
Construisons<sup>♀</sup>

l'avenir

Carnet de bord de l'égalité de genre



# table des matières

## Point d'action 1 :

Un mouvement syndical représentatif et démocratique. 6

## Point d'action 2 :

Des équipes syndicales qui mobilisent les compétences et savoir-faire de chacun et chacune pour construire l'action. 10

## Point d'action 3 :

Développer une culture syndicale mixte ! 12

## Point d'action 4:

Défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses. 16

## Point d'action 5:

Un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au sein de la CSC. 24

Lexique de la problématique du genre. 27

Sites Internet utiles. 29

Ensemble<sup>♂</sup>  
Construisons  
♀  
l'avenir



## 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 et surtout au plan professionnel.

L'approche « genre » de l'anglais « gender », appelée aussi, « approche intégrée de l'égalité hommes/femmes » nous éclaire sur ces différences qui relèvent bien 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.

Légalement, la question de l'égalité entre hommes et femmes ne constitue plus un problème aujourd'hui. Les filles et les garçons bénéficient d'un même accès à l'enseignement. La loi stipule que les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire s'ils occupent des fonctions équivalentes... Cependant, sur le terrain, de nombreux aspects de l'égalité ne sont pas encore concrétisés. En tant que syndicat, il est de notre responsabilité à l'égard des travailleur-euse-s avec ou sans emploi d'oeuvrer à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Nous devons aussi examiner nos propres pratiques. Bien que notre syndicat compte pratiquement autant de femmes que d'hommes parmi ses affiliés, 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 chiffres 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. Cette évolution est positive. Nous progressons, à petits pas certes, mais de façon réaliste et manifeste.

Pour soutenir et intensifier ces efforts concrets, nous avons décidé de publier cet outil 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 de l'aide à cette fin, 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 âgés, homosexuels, etc.

Nous vous souhaitons de persévérer et de réussir dans cette voie et de faire ainsi progresser la cause de l'égalité. Ce carnet vous fournira une première aide précieuse !



Luc Cortebeek  
Président  
de la CSC



Claude Rolin  
Secrétaire général  
de la CSC



Ann Vermorgen  
Secrétaire  
nationale  
de la CSC

# carnet de bord

## Point d'action 1 : Un mouvement syndical représentatif et démocratique



La CSC s'efforce notamment 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 aussi, nous entendons donner le bon exemple. Les femmes sont toujours plus nombreuses à occuper un emploi et à s'affilier à la CSC pour la défense de leurs intérêts. La CSC compte aujourd'hui 45% 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 33% des militants 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 juin 2010

(Chiffres extraits du rapport annuel au Conseil Général sur l'égalité de genre).

- Femmes dans les instances décisionnelles nationales et régionales: 32%
- Militantes: 33%
- Affiliées: 45%

32% de ♀  
dans les instances  
décisionnelles

33% de militantes

45% d'affiliées

## 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 ?**

- Combien d'hommes/femmes participent à votre action syndicale (locale, régionale, sectorielle, entreprise...)?
- La proportion hommes/femmes parmi les militants de votre équipe reflète-t-elle la proportion hommes/femmes dans l'entreprise, la proportion hommes/femmes dans le groupe d'affiliés ?
- Combien d'hommes et de 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 d'action 2**

- Y a-t-il des préjugés et des attentes spécifiques vis-à-vis des hommes et des femmes?

- 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

## Point d'action 1 : Un mouvement syndical représentatif et démocratique

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.

### Optez pour une approche personnelle !

- Adressez-vous personnellement à de nouvelles personnes.
- Osez les aborder à plusieurs reprises.

### 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.
- Utilisez un langage auquel de nouveaux-elles militant-e-s peuvent s'identifier.
- Il peut parfois être utile de laisser les femmes aborder les femmes et les hommes aborder les hommes.

Utilisez les outils de recrutement des femmes réalisés dans le cadre des élections sociales et consultez le site [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

TUYAU

### Sondage de la CSC concernant les obstacles à s'engager dans l'action syndicale

En 2004, la CSC a effectué un sondage sur les obstacles rencontrés par les militants, les hommes et les femmes dans leur volonté de participer à l'action syndicale. Si vous souhaitez en savoir davantage sur ce sondage, contactez votre permanent-e.



## 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 ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Point d'action 2 : Des équipes syndicales qui mobilisent les compétences et savoir-faire

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 des intérêts collectifs, revendiquer de meilleures conditions de travail, 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. Les contributions des femmes au développement de l'action syndicale sont autant indispensables que celles des hommes.

*Nous vous invitons à consulter et à utiliser le carnet de route de l'équipe syndicale d'entreprise, CSC, 2010.*

*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 ? C'est-à-dire reprend-elle toutes les composantes de votre base ?
- 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 la structure de votre base. Les conditions sont ainsi réunies pour avoir une vue d'ensemble des problèmes spécifiques et communs rencontrés par votre base 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 ou 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.
- Partager 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-e se sent à l'aise et utile.
- 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. A 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, 2010.

## Point d'action 3 : Développer une culture syndicale mixte !

« Le syndicat est un bastion masculin », entend-on souvent dire. Cette image nous poursuit, mais ne correspond plus, heureusement, totalement à la réalité. Les femmes actives à la CSC sont en effet 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. Citons : les réunions qui s'éternisent, les conversations informelles, où se prennent les décisions, après les réunions officielles, la disponibilité excessive, ... Les femmes ne se retrouvent pas toujours dans ce type de culture, mais c'est le cas également pour de plus en plus d'hommes. Des adaptations de nos modes de fonctionnement permettraient de créer un climat syndical où tant les femmes que les hommes se sentiraient 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, ...
- Que fait-on avant et après les réunions ?
- Des décisions majeures sont-elles prises au cours de réunions informelles ?
- 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... ?
- 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 ?
- La capacité d'écoute est-elle présente ?
- 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 ?

## 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.
- Soyez attentif-ve 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.
- Attention aux réunions informelles : pas de décisions hors moments convenus.
- 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.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)
- Faites preuve d'ouverture d'esprit vis-à-vis des questions relatives à l'accueil des enfants, aux problèmes de déplacement,...
- N'épatez pas les nouveaux avec des histoires d'hier : tournez-vous vers l'avenir !
- Abordez de nouvelles personnes en leur parlant des problèmes actuels.
- Attelez-vous aux thèmes qui préoccupent les jeunes travailleur-euse-s (conciliation travail/famille, qualité du travail,...) et impliquez-les. Voir également le point d'action 4.

### Créer une charte des réunions syndicales

#### 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 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 par la charte. 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 mais sans citer de noms, 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/la président-e ou l'animateur, l'animatrice veille au respect mutuel et empêche toute attaque personnelle.
- Le/la président-e ou l'animateur, l'animatrice donne la parole à chacun et limite les réactions spontanées.
- Le/la président-e ou l'animateur, l'animatrice veille à ce que chacun reçoive 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.

A quels problèmes et défis êtes-vous confronté-e ? Etudiez 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, 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, de bons exemples, qui pourraient vous inspirer. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Point d'action 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 compte bien continuer à s'y atteler.

### Questions à se poser....

- A-t-on recours systématiquement à l'approche genre, l'approche égalité hommes et femmes, pour traiter les points à l'ordre du jour des réunions syndicales.
- Intègre-t-on systématiquement l'approche égalité hommes et femmes au niveau des 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 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 demandeur-euse-s d'emploi, hommes et femmes, dans leur recherche d'un emploi ?
- Connaissez-vous les besoins et préoccupations des femmes et des hommes actif-ve-s ou demandeur-euse-s d'emploi, par exemple concernant l'accueil des enfants, la conciliation travail/famille, familles mono-parentales...
- 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... ?





## 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.
- 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 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 CSC de la législation sociale.
- Vérifiez lequel des thèmes suivants il serait préférable d'aborder en premier lieu.
- Consultez le site de la CSC [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be) pour être tenu-e au courant des actions proposées pour sensibiliser vos collègues à l'égalité au travail.

Contactez votre permanent-e de centrale ou la permanente Femmes CSC de votre fédération pour avoir accès aux outils et au matériel de campagne.

## ***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 2010<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 strictement professionnelle, à savoir la profession exercée, le secteur d'activité, le type de contrat de travail, la durée du travail,...

<sup>1</sup> L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique.

Rapport 2010 Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

## Point d'action 4 : Défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses

# 4

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'ajoutent 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 expliqué», 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.

### Piste 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.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.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.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be).

Consultez le site de la CSC :

[www.toutsurmonsalaire.be](http://www.toutsurmonsalaire.be).

## ***Jeunes femmes et contrats atypiques***

Une attention particulière doit être portée sur les 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>.

### **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.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

## ***Conciliation de la vie professionnelle et familiale***

Les entreprises exigent toujours plus de flexibilité et les horaires de travail ne sont pas toujours adaptés aux

horaires scolaires et extrascolaires. La conciliation de la vie professionnelle et familiale pose problème pour bon nombre de travailleur-euse-s. 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 doivent prendre leurs responsabilités et tenter d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

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

- Vérifiez quels groupes de travailleur-euse-s 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 travailleur-euse-s 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 travailleur-euse-s sur les effets (négatifs) du travail à temps partiel et de l'interruption de carrière sur le revenu direct, sur la suite de la

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

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

## Point d'action 4 : Défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses

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.

### **Flexibilité**

Les employeurs exigent toujours plus de flexibilité des travailleur-euse-s. 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 travailleur-euse-s. 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 travailleur-euse-s qu'avec l'employeur.
- Quelle est la répartition hommes/femmes pour les heures supplémentaires, la sous-traitance, le travail de nuit, les horaires variables, les crédit-temps ?
- Quelle est la position de l'employeur 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) ?

## ***Travailleur-euse-s peu qualifié e-s et plan de formation***

Le manque de qualification a de nombreuses conséquences sur l'emploi. Paradoxalement aux statistiques qui nous indiquent que les femmes sont plus diplômées que les hommes, on retrouve parmi les travailleurs peu qualifiés, 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 ardu pour accéder aux formations qui leur permettront peut-être de trouver un emploi.

Les femmes peu qualifiées au travail se retrouvent également 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 n'investissent pas dans la formation de ces travailleur-euse-s car ils considèrent cela non-rentable.

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

- Vérifiez qui suit des formations dans votre entreprise. Examinez également à cette fin les données du bilan social. Tentez de répondre aux questions suivantes :
  - Quels groupes de travailleur-euse-s 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 étrangères, travailleur-euse-s peu qualifiés, 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.

## Point d'action 4 : Défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses

### Pistes pour aborder la problématique de l'égalité en faveur des demandeurs d'emploi hommes et femmes

- Contactez le/la permanent-e jeunes CSC et le/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 d'emploi, hommes et femmes, 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, prérequis, filières plus masculines...?
- Cherchez ensemble, avec ces personnes, les solutions aux problèmes posés.
- Œuvrer à la mixité de toutes les filières de formation.

### Pistes pour aborder l'égalité entre hommes et femmes 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 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.

\_\_\_\_\_

Etablissez un plan par étapes: but, approche, calendrier. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

De quoi avez-vous besoin pour débiter? Et qui peut vous aider dans cette démarche ? \_\_\_\_\_

## Point d'action 5 : Un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes

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 de 2002, 2006 et 2010, des centaines de militant-e-s ont décidé de fixer un objectif concret : intégrer 1/3 de femmes dans les instances de la CSC. Pour réaliser cet objectif, toutes les fédérations et centrales travaillent à un plan d'action 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.

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

### Questions à se poser...

- Etes-vous au courant des résolutions des Congrès 2002, 2006 et 2010, 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 ? Etes-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 un interlocuteur, 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 au sein de la CSC

- Demandez les résolutions des Congrès 2002/2006 Demandez les résolutions des Congrès 2002, 2006 et 2010 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.

### Plan d'action élections sociales 2012.

- Elaborez, avec votre groupe de militant-e-s, un plan d'action visant à établir une composition représentative des listes.
- 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.

- 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

- Elaborez 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.
- Enumérez 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...

## 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. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Elaborez un plan par étapes pour votre propre action: objectif, méthode et échéances.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Intégrer un tiers de femmes dans l'action.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Œuvrez en faveur de l'égalité entre hommes et femmes (voir les fiches d'action précédentes).  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5

# 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, systématiquement et à tous les niveaux, l'aspect "égalité des genres".

# lexique de la problématique du genre

**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.csc-en-ligne.be>

## **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

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

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

Rue du Vertbois, 13c, 4000 Liège

<http://www.cesrw.be>

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

<http://www.mrbc.irisnet.be>

# sites internet utiles

**Ministère de la Communauté française, Direction de l'Égalité des Chances**  
Boulevard Léopold II, 44, 1080 Bruxelles  
<http://www.egalite.cfwb.be>

**Vie Féminine**  
Rue de la Poste, 111 1030 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>



