

En guise d'introduction il semble important de préciser que la lutte contre l'écart salarial est un cheval de bataille de la CSC. S'y attaquer revient à s'attaquer aux nombreuses discriminations dont sont encore victimes les femmes à l'heure actuelle, dans le domaine professionnel et dans la société en général. Les actions que nous avons entreprises concernent, dans un certain nombre de cas, plusieurs thèmes repris par le cadre d'action égalité du dialogue social européen (*rôles masculins et féminins ; promouvoir l'accession des femmes aux postes de décision ; favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ; réduire l'écart de rémunération entre les sexes*). Autrement dit, des actions sur certaines situations peuvent porter sur une ou plusieurs thématiques.

### **Actions développées par la CSC en rapport avec les 4 thématiques du cadre d'action du dialogue social européen relatif à l'égalité de genre.**

- Les 4 thèmes ont été traités dans une étude entreprise par la CSC avec l'appui de l'HIVA et de la FTU. L'étude se penchait sur nos pratiques « genre » dans les négociations sectorielles et sur les perspectives, les changements, les améliorations à envisager. L'étude s'est conclue par des recommandations plus larges mais aussi par secteur visant la prise en considération de l'égalité de genre par les négociateurs et négociatrices. L'étude ne fait pas l'objet d'une diffusion publique mais **en annexe nous joignons un outil réalisé par la centrale nationale des employés – la CNE - pour intégrer l'égalité de genre dans les négociations : « Egalité, mission inachevée, proposition pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et entreprises », avril 2013.**
- De nombreuses formations et actions de sensibilisation sur les concepts « sexe » (biologique) et « genre » (culturel) ont été organisées dans les organisations.
- Des journées d'étude ont lieu annuellement. Elles rassemblent 400 participant-e-s, militant-e-s et permanent-e-s, hommes et femmes. Elles se tiennent tous les 1ers jeudi de décembre et ont trait à une thématique relative à l'égalité salariale et professionnelle. Elles visent la sensibilisation, la meilleure compréhension de la problématique mais aussi les possibilités d'action dans les entreprises pour en finir avec l'écart salarial. **En annexe**, couverture de l'invitation du 6 décembre 2012 : **« mind the gap, dicht de kloof, résorbez l'écart ».**
- Depuis plusieurs années, nous sommes à l'initiative d'une campagne, qui s'intitule « Mars, mois de l'égalité salariale ». La construction de l'égalité est un travail de longue haleine et nous tentons d'inscrire nos revendications dans des campagnes sans cesse présentées de manière originale (pour ne pas lasser les différents publics auxquels nous nous adressons). Nous voulons atteindre l'égalité et nous mettons tout en œuvre pour y arriver.
- En 2009, nous avons porté, auprès de la ministre de l'emploi, une revendication concernant l'adaptation du bilan social (des données chiffrées

sexuées à la rubrique « frais de personnel » à faire apparaître au bilan social), pour y voir plus clair sur la situation de l'écart salarial dans les entreprises et ainsi mieux agir pour le résorber. La revendication a pris de l'ampleur et a été plus largement portée. Elle a fait l'objet d'une loi, en 2012 (loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes). **En annexe, brochure « Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise », mars 2013.**

- En 2010, la campagne abordait la question des stéréotypes sexistes « j'efface les clichés, je bosse pour l'égalité », pour lutter contre les stéréotypes sexistes qui ont la vie dure et qui ont un impact très clair sur la carrière des femmes (lien avec le thème de la conciliation de la vie professionnelle et privée et aussi des impacts sur les carrières des femmes, plafond de verre, accès à la promotion). Distribution d'éponges et **d'un tract « j'efface les clichés, je bosse pour l'égalité ».** Voir dépliant **en annexe.**
- En 2011, la campagne se penchait sur la « ségrégation sectorielle » : sensibilisation du monde patronal, du grand public mais également des institutions chargées de la formation professionnelle et des ministres de l'enseignement sur les stéréotypes qui prédominent dans ce domaine et sur la question de l'accès égal hommes et femmes aux filières de formation et aux métiers. **« Réfléchissons égalité ».** Voir dossier **en annexe.**
- En 2012, nous avons mis l'accent sur le temps travail et la flexibilité.
- EN 2013, nous relevons notamment une action de nos collègues germanophones, organisées en front commun syndical. Cette action consistait en un parcours genre pour sensibiliser les filles et les garçons. Plus de 300 élèves de la communauté germanophone ont suivi ce parcours. Les outils **« Mischen is possible » de FUMA, Fachstelle Gender Nordrhein – Westfalen** ont servi de support à cette animation [www.gender-nrw.de](http://www.gender-nrw.de)

Entre-autres, des actions soutenues sont développées dans les fédérations interprofessionnelles, à travers tout le pays, sur les questions d'égalité, notamment sur les questions de conciliation de la vie professionnelle et privée, sur le partage des tâches **« Rent a man » - De strijd tegen de loonkloof begint bij een gelijke taakverdeling thuis (voir en annexe)** ou sur les équipements et services collectifs nécessaires à l'autonomie économique et financière des femmes. **Voir action sur les crèches,** CSC Mons-La Louvière, émission de la télévision Mons Borinage :

<http://www.telemb.be/content/view/12775/166/>

En interne, pour faire évoluer la place des femmes au sein de notre organisation, un processus qui porte ses fruits est en cours. Il vise l'intégration et la systématisation de l'égalité de genre à tous les niveaux de notre action syndicale. **Voir en annexe, carnet de bord de l'égalité (version anglaise, française et néerlandaise) ; voir plan de travail CNM 2008 ; voir checklist « genre et formation ».**