

CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de Gelijke KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

---

**AVIS N° 94 DU 11 MARS 2005 DU CONSEIL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE  
HOMMES ET FEMMES CONCERNANT LA DIMENSION DU GENRE DANS LA  
POLITIQUE DE L'EMPLOI - UN APPEL AUX RESPONSABLES POLITIQUES ET AUX  
PARTENAIRES SOCIAUX, ENTERINE PAR LE CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES  
LE 15 AVRIL 2005**



**AVIS N° 94 DU 11 MARS 2005 DU BUREAU DU CONSEIL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES CONCERNANT LA DIMENSION DU GENRE DANS LA POLITIQUE DE L'EMPLOI - UN APPEL AUX RESPONSABLES POLITIQUES ET AUX PARTENAIRES SOCIAUX, ENTERINE PAR LE CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES LE 15 AVRIL 2005**

## **1. Introduction**

Dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi de Lisbonne, les Etats membres de l'Union européenne, et donc la Belgique, se sont engagés à atteindre les objectifs suivants en vue de réaliser l'égalité des chances entre femmes et hommes :

- porter le taux d'activité des femmes à 57% en 2005 et à 60% en 2010 ;
- réduire fortement les différences de rémunération d'ici 2010 ;
- prévoir d'ici 2010 un accueil des enfants pour au moins 33% des enfants de moins de 3 ans et pour au moins 90% des enfants entre 3 et 6 ans.

Entre-temps, nous sommes à la mi-parcours. On a procédé à l'évaluation intermédiaire de la stratégie de Lisbonne, également pour le volet égalité des chances.

Au niveau belge, on a présenté en septembre 2004 le Plan d'action national pour l'emploi. En novembre 2004, on a entamé les négociations pour un nouvel Accord interprofessionnel. Et l'année 2004 a également été marquée par l'entrée en fonction de nouveaux Ministres pour l'Emploi et pour la Politique de l'égalité des chances.

Le moment est venu d'évaluer ce qui a été réalisé dans les Etats membres de l'Union européenne et en particulier en Belgique dans le cadre de l'agenda de la politique sociale 2000-2005 et ce qui doit encore être fait pour réaliser les objectifs à l'horizon 2010. C'est une belle opportunité qui se présente de réexaminer la place actuelle de la femme dans la politique belge de l'emploi et de formuler un certain nombre de recommandations.

## **2. Faits et chiffres au sujet des écarts entre les sexes**

Dans le domaine de l'enseignement, les femmes enregistrent des scores sans cesse meilleurs. Le pourcentage de femmes graduées dans l'Europe des 15 est passé à 58% en 2003 et les femmes ont obtenu 41% des doctorats.

L'écart en matière d'emploi a légèrement diminué de 1,4% mais la différence entre les femmes et les hommes reste grande (15,5%). En 2003, le taux d'emploi des hommes était de 67,3% contre 51,8% pour les femmes.

L'écart en matière de chômage a également quelque peu régressé. En 2003, le taux de chômage des hommes s'élevait à 7,8% contre 8,5% pour les femmes.

Toutefois, les femmes représentent encore et toujours la majeure partie des travailleurs à temps partiel. Ainsi, 39% des femmes travaillent-elles à temps partiel pour 6,4% des hommes seulement.

L'écart de rémunérations reste le plus tenace. Au niveau européen, il se maintient à 16%. La ségrégation professionnelle (17,5%) de même que la ségrégation sectorielle (25,2%) restent manifestement bien présentes.

Il apparaît en outre que le nombre de femmes managers a diminué entre 1998 et 2003 et qu'il est de moins de 30%. Aucune femme ne préside l'organe exécutif journalier des 50 plus grandes entreprises cotées en bourse.

En résumé, nous pourrions dire qu'en 2003, malgré le ralentissement de la croissance économique au cours des dernières années et la faible croissance de l'emploi, l'écart entre les sexes a légèrement diminué – du moins dans les domaines de l'enseignement et de l'emploi. L'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes est, lui, resté inchangé et la ségrégation est restée un fait. De même, la proportion de femmes parmi les dirigeants ne s'est pas améliorée.

De plus, les femmes ayant des enfants rencontrent toujours plus de difficultés que les femmes sans enfants à concilier vie familiale et vie professionnelle. Les rôles stéréotypés persistent dans les familles. Les hommes font moins de 40% des tâches ménagères et s'occupent à raison de 25 à 35% de l'accueil des enfants de moins de 6 ans.

Les femmes âgées et les parents isolés (la plupart du temps des femmes) restent des groupes vulnérables sur le plan de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

### **3. Selon la Commission européenne, la Belgique peut mieux faire**

Lors de l'évaluation des efforts consentis par les Etats membres pour faire disparaître les écarts en matière d'emploi, de chômage et de rémunérations, la Commission est arrivée aux graves conclusions suivantes.

On s'attaque rarement aux écarts en matière d'emploi et de chômage en tant que tels. On ne fait pas toujours clairement le lien entre la fixation d'un objectif et la mise au point d'un programme politique. On considère généralement qu'une politique axée sur la conciliation vie professionnelle / vie familiale est le seul moyen d'augmenter la participation des femmes au travail et de réduire les écarts. On fait rarement référence à la suppression des incitants financiers négatifs en matière de salaires et d'impôts.

L'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une plus grande attention au niveau politique. On attend des partenaires sociaux qu'ils jouent un rôle actif dans la propagation des systèmes d'évaluation de fonction et des instruments destinés aux entreprises. Les Etats membres ont surtout concentré leurs efforts sur une législation anti-discriminatoire plus sévère. Mais ils ne sont pas parvenus, avec ces mesures politiques, à s'attaquer efficacement aux facteurs sous-jacents, principalement la ségrégation sexuelle. Une étude récente a fait apparaître que l'écart de rémunérations s'explique principalement par les différences entre les hommes et les femmes dans le domaine de la participation au marché du travail et de la structure de carrière, par les différences dans la structure des salaires des femmes et des hommes et les effets de genre dans la politique de rémunération et de promotion, par la ségrégation horizontale en général et surtout par la concentration des femmes dans les secteurs et les emplois faiblement rémunérés.

La plupart des actions pour réduire la ségrégation et les écarts salariaux sont toutefois fort morcelées, surtout dans les pays présentant les écarts les plus grands. De nombreuses initiatives sont également prises sur base purement volontaire, sans une évaluation de leur impact.

Le gender mainstreaming reste faible et non systématique. Il manque une évaluation de l'effet en termes de genre des systèmes existants et des nouvelles propositions politiques. Les PAN 2003 accordent une moins grande attention à la fourniture de statistiques ventilées selon le sexe et au développement de mécanismes ou d'instruments de gender mainstreaming.

Des efforts substantiels devront donc être faits si on veut réaliser l'objectif de Lisbonne de porter le taux de participation des femmes à 60% à l'horizon 2010 en renforçant le gender mainstreaming dans les lignes directrices, la politique salariale et fiscale et l'introduction d'horaires de travail plus favorables à la famille dans les pays où la participation des femmes est faible devant faire l'objet d'une attention particulière. La priorité doit être donnée à l'extension des structures d'accueil des enfants, surtout pour les enfants entre 0 et 3 ans.

L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail est une priorité dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. Mais il s'agit de beaucoup plus que cela. Il s'agit tout autant de l'efficacité économique de personnes qui ont suivi une bonne formation, du droit à l'épanouissement personnel, ...

Quand nous examinons de plus près le Plan d'action national pour l'Emploi de la Belgique pour 2003 et 2004, nous ne sommes pas rassurés.

Ces PAN contiennent une bonne description des activités déployées au cours des dernières années mais ne contiennent pas de véritable stratégie, de vision politique, de priorités politiques, d'engagements budgétaires, d'ensemble d'instruments. L'idée du mainstreaming n'y est pas développée.

#### 4. Avis

La Commission permanente du Travail du Conseil pour l'égalité des chances avance un certain nombre de priorités. Pour leur réalisation, des engagements devront être pris à différents niveaux : le gouvernement et les ministres, les partenaires sociaux. L'Institut a un rôle de soutien important à jouer, notamment dans le développement d'un plan d'action « genre et travail », dans la mise au point d'instruments, ...

##### 4.1. Les responsables politiques :

**La Commission permanente du travail demande aux ministres et en particulier aux Ministres fédéral et régionaux de l'Emploi d'établir un plan politique en matière d'emploi et de gender mainstreaming.**

Un plan politique signifie concrètement :

- une déclaration politique fixant des objectifs quantitatifs et qualitatifs ;
- une évaluation systématique des effets en termes de genre des nouvelles propositions politiques ;
- le développement d'un programme politique pour atteindre les objectifs, comportant notamment les mesures suivantes :
  - contrôler la participation égale des jeunes filles et des femmes aux initiatives de formation et à la formation tout au long de la vie ;
  - supprimer les entraves à l'accès au marché du travail ou les entraves au niveau de l'entreprise : on doit poursuivre les investigations sur les nouvelles formes de discrimination indirecte ;
  - veiller à une transition adéquate du chômage ou de l'inactivité à l'emploi grâce à une politique d'activation et de prévention ;
  - encourager la diversité dans l'orientation professionnelle en incitant les jeunes filles à étudier ou à travailler dans des secteurs ou des métiers technologiques ;
  - mieux articuler les régimes de travail sur les besoins tant en ce qui concerne famille et travail que vie privée et travail ;
  - examiner la problématique spécifique de la santé des femmes de plus de 50 ans en vue de l'allongement de la carrière professionnelle ;
  - s'attaquer à la ségrégation professionnelle à l'aide de mesures strictes, tant la ségrégation horizontale (répartition H/F par secteur) que la ségrégation verticale (répartition H/F dans les fonctions au sein de l'entreprise) ;
  - mettre fin à la culture des longs temps de travail chez les cadres et dans les activités de haut niveau ; un temps de travail exagérément long constitue un obstacle à la mobilité verticale des femmes et contribue à la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe ;
  - penser à d'autres instruments du marché du travail pour promouvoir l'intégration : une politique pour rendre le travail financièrement plus attractif et la gestion positive des restructurations d'entreprise.
- revoir toutes les mesures fiscales et de sécurité sociale qui mettent un frein à l'accès au marché du travail.

**La Commission permanente du Travail demande également à la Ministre de l'Emploi d'assurer le suivi de la Charte Gender Mainstreaming, signée solennellement voici peu (23/09/2004) par les trois syndicats représentatifs, et de donner le soutien nécessaire à sa réalisation.**

#### 4.2. Les partenaires sociaux

**Il faut que le principe de gender mainstreaming soit effectivement appliqué et il faut des mesures plus spécifiques et contraignantes en vue de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.**

Idéalement, les Accords interprofessionnels (AIP) devraient à chaque fois subir un examen de leur impact en termes de genre. Chaque sujet et chaque recommandation faite aux secteurs et aux entreprises dans ce cadre devraient être abordés sous l'angle du genre. Ceci vaut tant pour les constatations et les descriptions des problèmes, les choix politiques et les mesures de remédiation, l'évaluation des effets finaux que pour les pistes de correction. Nous pensons ici plus particulièrement à la conciliation travail et famille, à la fin de carrière, à la concurrence qualitative, à la formation, au salaire, à la mobilité, à la flexibilité, à la politique des groupes cibles.

Pour qu'à l'avenir, on introduise effectivement cet examen des effets en termes de genre, il convient de réfléchir à la participation des femmes à l'élaboration des accords et également à l'attitude et à la sensibilité au genre des négociateurs, tant du côté patronal que du côté syndical.

L'Accord interprofessionnel français de mars 2004 en matière d'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail illustre bien que cela est possible en pratique.

**Le Conseil demande aux partenaires sociaux de prendre des engagements sur les points cruciaux suivants :**

- l'intégration du principe de gender mainstreaming comme fil conducteur pour toutes les négociations qui auront lieu aux divers niveaux dans le prolongement de l'AIP 2005-2006 ;
- l'accès de femmes en tant que négociatrices au Conseil national du Travail et dans les commissions paritaires. Dans le prolongement de ce point, il conviendrait également de réexaminer la question des moyens (effectif, etc.) et d'apporter les correctifs éventuels ;

**Le Conseil lance un appel aux organisations d'employeurs et de travailleurs afin qu'elles prennent davantage à cœur les exigences spécifiques, qui sont déjà reprises pour la plupart dans les cahiers de revendications, et qu'elles les développent :**

- élargir les possibilités d'accueil des enfants afin de permettre une meilleure conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle, et ce non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes ;
  - éliminer l'inégalité salariale, et ce notamment via une classification analytique des fonctions. Si l'on veut efficacement combler le fossé salarial persistant, il convient de disposer régulièrement de statistiques sur les salaires et d'analyses sur les causes de l'écart de rémunérations, non seulement au niveau national, mais aussi au niveau sectoriel (et même au niveau des entreprises) de manière à permettre les corrections appropriées. Ceci demande également une meilleure connaissance de tous les éléments qui déterminent le salaire et une meilleure sensibilisation au sujet de la formation des salaires. Un engagement plus ferme est nécessaire pour introduire les systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres, sachant que les efforts passés n'ont pas encore beaucoup porté leurs fruits et que ces systèmes ne sont pas seulement favorables à l'égalité des chances, mais constituent aussi une base importante pour une bonne politique du personnel.
- Il doit être possible d'évaluer au sein du Conseil national du travail les recommandations et l'avis en matière de systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres, ce qui pourrait redynamiser les instruments mis au point par les partenaires sociaux en matière de

lutte contre l'inégalité de salaire, notamment la commission spécialisée de composition paritaire. Comme exemple d'initiative réalisable on peut citer l'organisation de campagnes de sensibilisation dans des entreprises à l'intention des militants de l'entreprise et du management. Il existe déjà des exemples qui marchent bien.

- remédier à la ségrégation sur le marché du travail.

En ce qui concerne la ségrégation verticale (accès insuffisant des femmes à certains postes), il faut absolument se pencher davantage sur la formation et sur les effets négatifs de la réduction temporaire du temps de travail ou de l'interruption de carrière.

En ce qui concerne la ségrégation horizontale (concentration des femmes dans un nombre plus limité de secteurs), il faut réorganiser des campagnes et/ou créer des synergies avec l'enseignement. Les conditions de travail doivent aussi être améliorées (une augmentation du salaire minimum brut peut, par exemple, y contribuer). Il est nécessaire de faire des efforts au niveau de la formation des femmes étant donné que les enquêtes du STV et du SERV montrent que les femmes plus que les hommes travaillent à un niveau inférieur à leur niveau de formation et effectuent un travail routinier sans droit au chapitre.

#### 4.3. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Le Conseil souligne l'importance de la mission confiée à l'Institut en matière de soutien et de support aux projets en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. A condition que l'Institut reçoive les moyens et le personnel nécessaires, le Conseil demande le soutien de l'Institut pour concrétiser :

- un plan d'action stratégique « genre, travail et emploi » ;
- un réseau avec les partenaires sociaux via le Conseil pour l'égalité des chances ;
- la mise au point d'instruments pour réaliser l'égalité des chances sur le lieu de travail dans les entreprises (par exemple, détecter les inégalités de rémunération, check-list travail et famille,...)
- la collecte de bons exemples sur la réduction de l'écart de rémunérations.

## **ANNEXE**

L'annexe statistique donne un aperçu simple mais complet de la situation des hommes et des femmes, de son évolution dans le temps et des écarts entre les sexes qui subsistent dans l'Union européenne et, pour autant que possible, dans les pays adhérents.

Vu l'importance d'une approche assez large de l'égalité hommes-femmes, les indicateurs ont été sélectionnés selon deux critères principaux : leur aptitude à couvrir les aspects de la vie des hommes et des femmes et l'existence de données comparables et fiables. Les données proposées fournissent des informations sur les dimensions suivantes: l'emploi rémunéré, le revenu et les rémunérations, le pouvoir décisionnel, la connaissance et le temps.

### **Emploi rémunéré**

L'emploi rémunéré est un prérequis important de l'indépendance économique et il se mesure par le taux d'emploi et de chômage. Actuellement, on observe un écart entre les sexes en matière d'emploi de 17,2 % dans UE-15 et de 16,3 % dans UE-15 + PA, alors que l'écart entre les sexes en matière de chômage s'élève à 1,8 % dans UE-15 et 1,9 % dans UE-15 + PA. Les femmes constituent la majorité des personnes travaillant à temps partiel. La part des femmes salariées travaillant à temps partiel était de 34 % dans UE-15 et de 30 % dans UE-15 + PA en 2002. Pour les hommes, les données correspondantes étaient de 7 % aussi bien dans UE-15 que dans UE-15 + PA.

### **Revenu et rémunérations**

En 2001, l'écart de rémunérations entre les sexes était de 16 %, alors que les femmes couraient un risque de connaître la pauvreté supérieur de 3 % à celui des hommes.

### **Prise de décision**

La participation équilibrée à la prise de décision est recherchée dans les domaines politique et économique. Actuellement, 25,4 % des sièges parlementaires dans UE-15 sont occupés par des femmes. En 2002, un pourcentage légèrement supérieur de femmes – 30 % - avaient accès à des postes d'encadrement dans UE-15, et 30 % aussi dans UE-15 + PA.

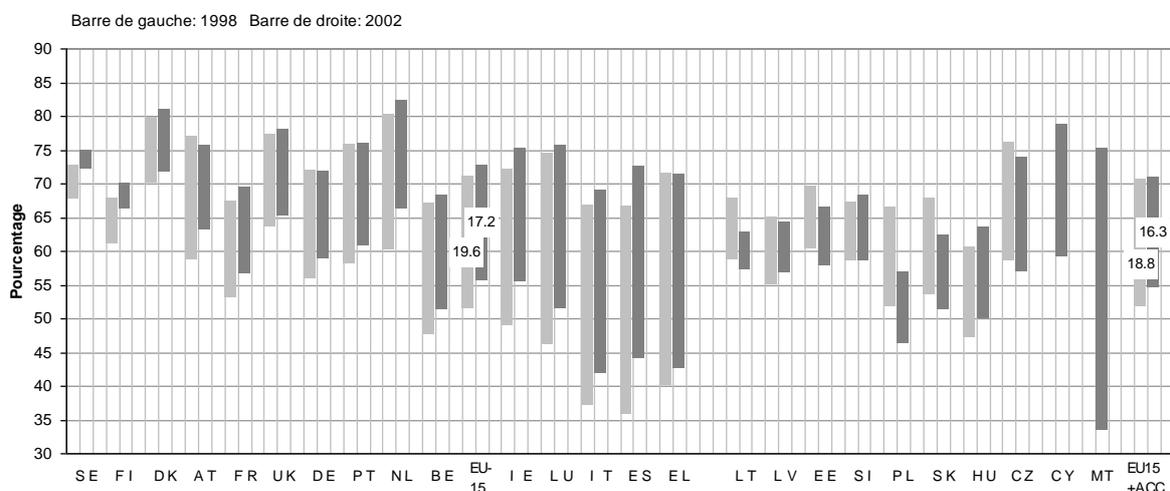
### **Connaissance**

L'évolution vers une société basée sur la connaissance soumet la main-d'oeuvre à de fortes exigences en termes éducatifs. Les femmes ont un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes et l'écart entre les femmes et les hommes âgés de 20 à 24 ans, ont atteint le niveau de l'enseignement secondaire, est de 6 points dans UE-15 et de 5 points dans UE-15 + PA. En revanche, on observe des schémas traditionnels dans le domaine de la recherche où les femmes représentaient, en 2000, 6 %, et les hommes, 19 %, du personnel académique ayant rang de professeur (ou rang équivalent) dans UE-15.

### **Utilisation du temps**

L'écart utilisé est celui des heures moyennes travaillées par les femmes et les hommes avec enfants. Il s'avère ainsi que les femmes avec enfants travaillent 12 heures de moins que les hommes avec enfants dans UE-15 et 11 heures de moins dans UE-15 + PA.

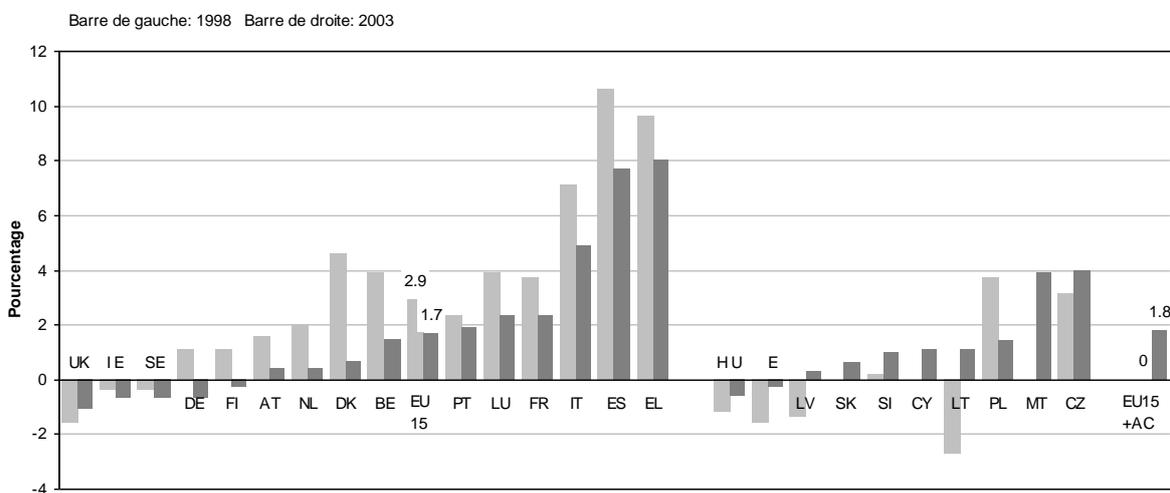
**Écart entre les taux d'emploi absolus des femmes et des hommes (âge 15 à 64 ans) dans les États membres de l'Union et les pays adhérents - 1998 et 2002**  
(Différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes)



Source: Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail (EFT)

Notes: Le sommet de la barre représente le taux d'emploi des hommes et la base le taux d'emploi des femmes

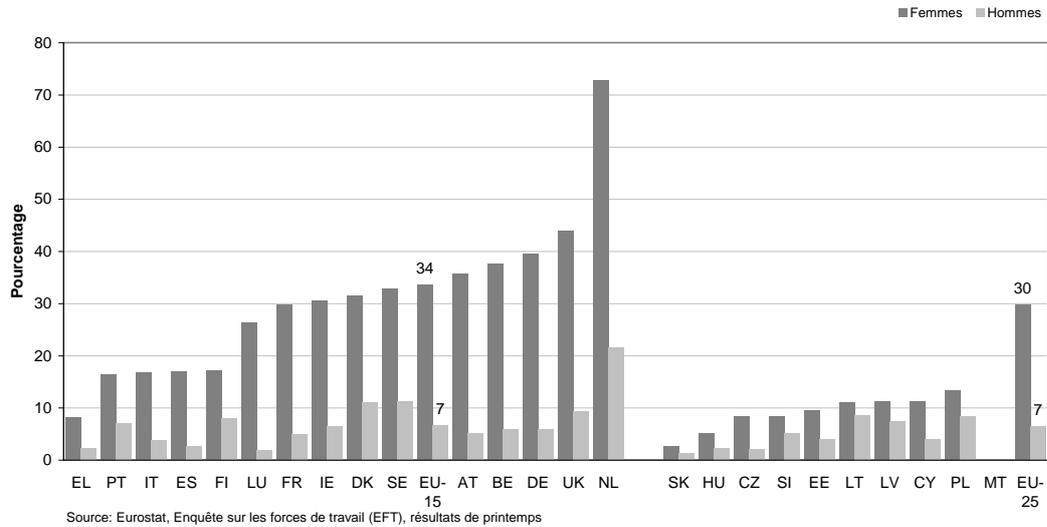
**Écart entre les taux de chômage absolus des femmes et des hommes (âge 15 ans et plus) dans les États membres de l'UE et les pays adhérents - 1998 et 2003**  
(Différence entre les taux de chômage des femmes et des hommes)



Source: Eurostat

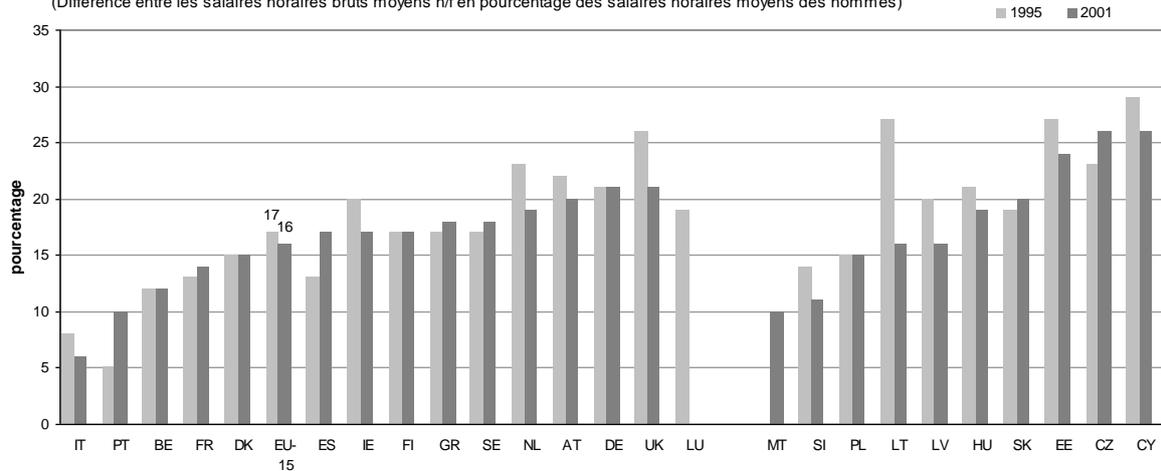
Notes: Une différence positive signifie que les taux de chômage des femmes sont plus élevés que ceux des hommes et une différence négative l'inverse. Données non disponibles pour 1998 pour CY, MT, SK et EU15 + ACC

**Proportion des salariés à temps partiel parmi les salarié(e)s âgé(e)s de 16 à 74, dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents - 2002**



**Écart de rémunération non ajustée entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union et les pays adhérents - 1995 et 2001**

(Différence entre les salaires horaires bruts moyens h/f en pourcentage des salaires horaires moyens des hommes)



Source: Eurostat, ECHP UDB version décembre 2003 sauf FR, NL, SE et ACC: sources nationales

Notes: Exceptions concernant l'année de référence: FI, SE, CZ, HU: 1996. LV: 1998. SK: 1999

- EU-15: moyenne pondérée des valeurs nationales des anciens États membres estimées sans les pays manquants

- Pour les Pays-Bas, les données reposent sur les revenus annuels incluant les heures supplémentaires et les allocations irrégulières

- Pour la Suède, les données reposent sur les salaires mensuels équivalents temps plein et non sur des salaires horaires

- Pour Chypre, seuls les salariés à temps plein sont inclus

- Pour la République tchèque, seuls les salariés à temps plein des entreprises de plus de 9 personnes sont inclus

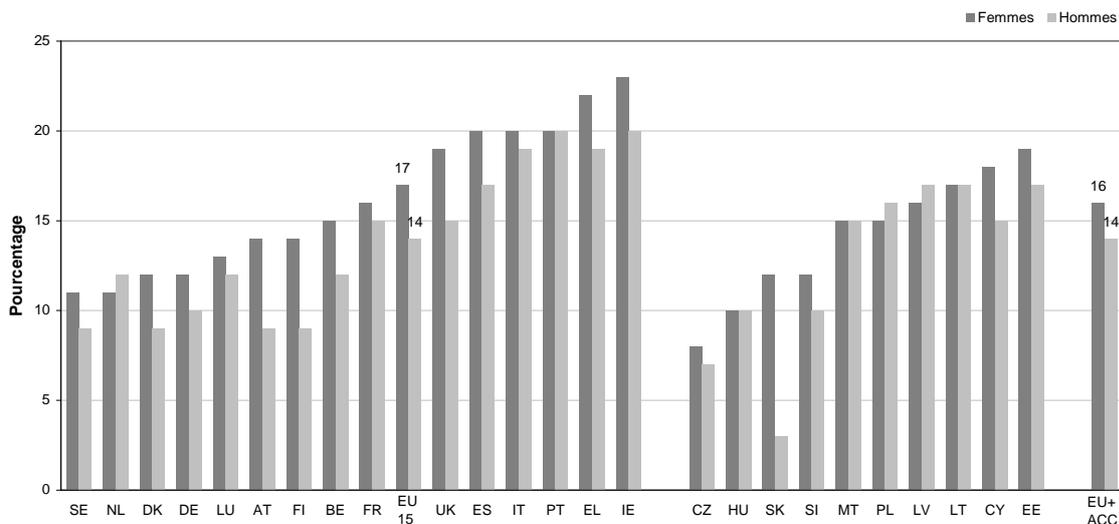
- Pour la Hongrie, seuls les salariés à temps plein des entreprises de plus de 20 personnes (1995 - 97) et de plus de 5 personnes (1998 - ) sont inclus

- Pour la Lituanie, seuls les salariés à temps plein (1995 - 99) sont inclus

- Pour la Pologne, seuls les salariés des entreprises de plus de 9 personnes sont inclus

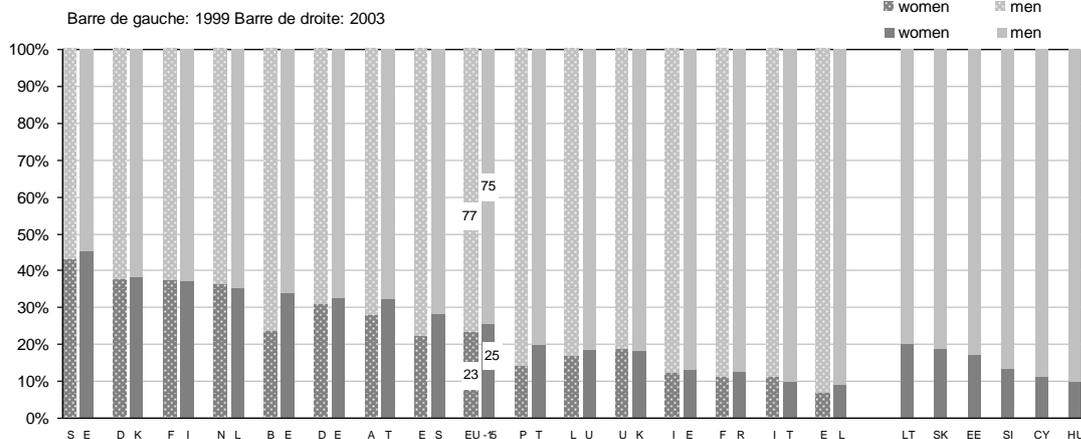
- Pour la Slovaquie, les salariés des entreprises publiques et les salariés des entreprises privées de plus de 2 personnes sont inclus

**Taux du risque de pauvreté après transferts sociaux pour les femmes et les hommes de 16 ans et plus dans l'États membres et les pays adhérents, 2001<sup>1</sup>**



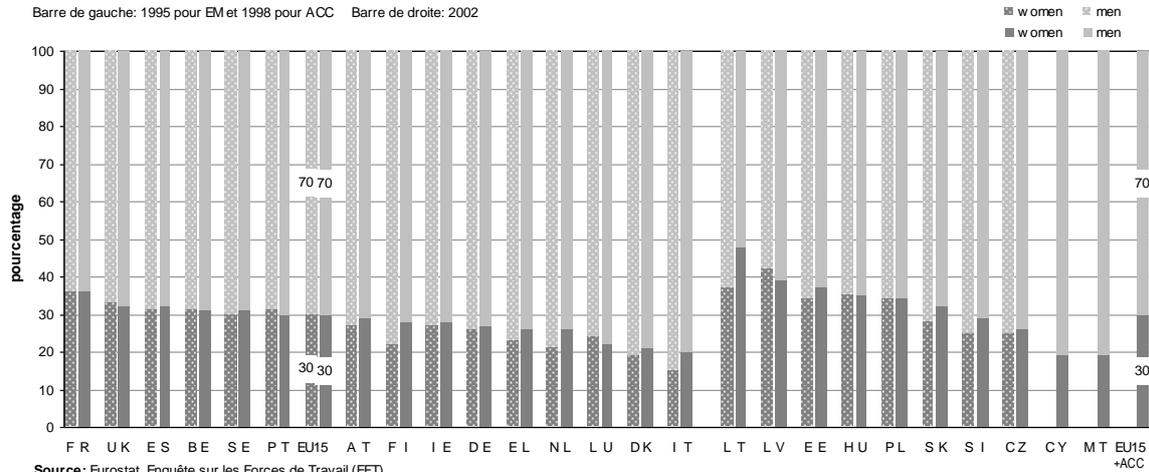
**Source:** Eurostat, ECHP UDB version décembre 2003 pour EM sauf SE et sources nationales pour SE et ACC  
**Notes:** 1) taux de risque de pauvreté après transferts sociaux - Proportion de personnes ayant un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de pauvreté, qui est le revenu national médian équivalent (après transferts sociaux). La ventilation par sexe se fonde sur l'hypothèse d'une répartition égale des ressources à l'intérieur du ménage. La moyenne UE-15 est calculée en moyenne pondérée des valeurs nationales disponibles par rapport à la population, les coefficients nationaux étant les populations nationales  
 Exceptions concernant l'année de référence: CY: 1997. LV, MT, SI: 2000. SK: 2003.

**Femmes et hommes dans les parlements nationaux des Etats membres de l'Union - 1999 et 2003 et dans les pays adhérents - 2003**

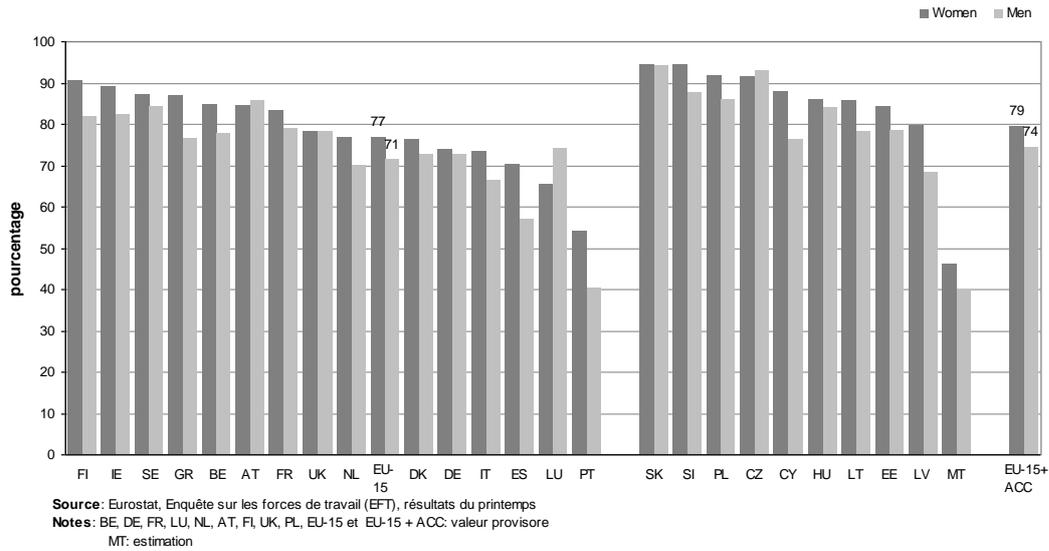


**Source:** Commission européenne, à partir de l'indicateur mis au point au Conseil de l'Union dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action de Pékin.  
**Notes:** Les données de 1999 ne sont pas disponibles pour les pays adhérents. Les données de 2003 ne sont pas disponibles pour CZ, LV, PL, MT

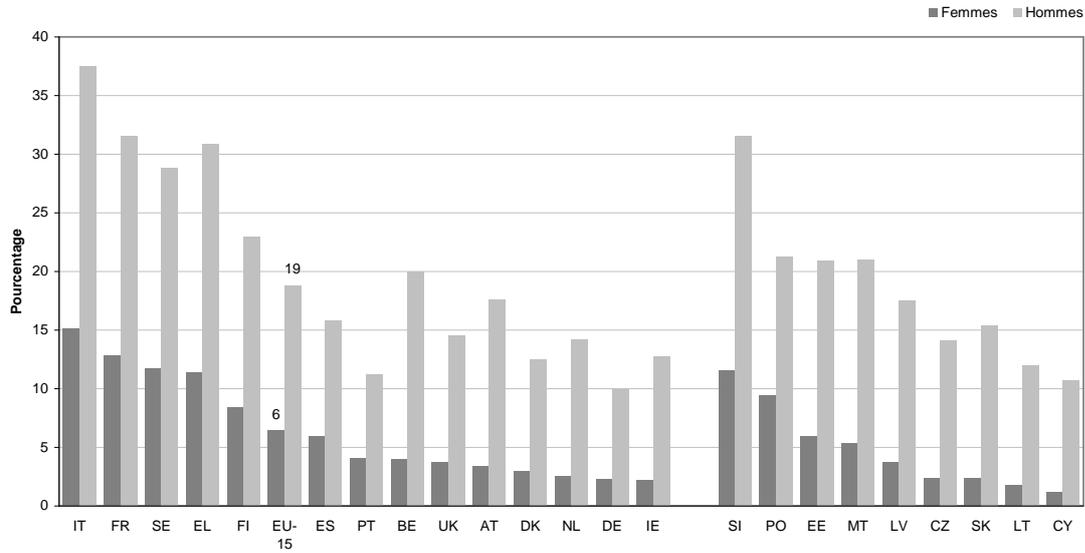
**Chefs d'entreprise dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents - répartition par sexe  
1995 (ACC: 1998) and 2002**



**Niveau d'instruction (au minimum secondaire supérieur) des femmes et des hommes  
de 20 à 24 ans, dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents - 2003**



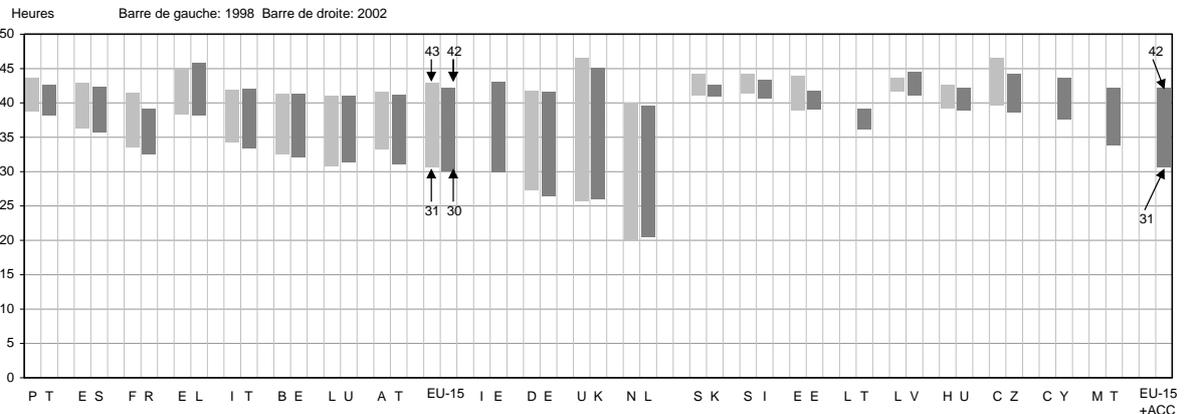
**Pourcentage d'universitaires (femmes et hommes) ayant rang de professeur (ou équivalent) dans les États membres de l'UE et dans les pays adhérents, 2000**



Source: DG Recherche, base de données WiS

Notes: Exceptions concernant l'année de référence: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK, SI: 2001; BE, ES, PT, MT: 1999; AT: 1998; NL et PT équivalents temps plein. Nombre de têtes pour les autres pays. Données non disponibles pour LU et HU. Les données ne sont pas encore comparables entre les pays à cause de différences de couverture et de définition.

**Écart entre le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par les hommes et les femmes (âge 20 - 49 ans) avec enfants dans les États membres de l'UE et les pays adhérents - 1998 et 2002**



Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail (EFT), résultats de printemps

Notes: Le sommet de la barre représente le nombre moyen d'heures travaillées par les hommes et la base le nombre moyen travaillées par les femmes. Pas de données disponibles pour le Danemark, la Finlande et la Suède. Données pour 1998 non disponibles pour l'Irlande, la Lettonie, Chypre et Malte.