

**IL Y A 40 ANS  
LA CRÉATION DE LA COMMISSION  
DU TRAVAIL DES FEMMES**



Conseil de l'Égalité des Chances  
entre Hommes et Femmes



# SOMMAIRE

Introduction – Il y a 40 ans La Commission du Travail des Femmes	5
-----	
Programme de la célébration du 11 décembre 2015	6
-----	
Miet Smet – Il y a 40 ans La création de la Commission du Travail des Femmes	7
-----	
Jo Walgrave – Il y a 40 ans La création de la Commission du Travail des Femmes	10
-----	
Hedwige Peemans-Poullet - La « coéducation » dans l'enseignement	13
-----	
Annemie Pernot – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail	16
-----	
Annemie Pernot - Salaire égal	20
-----	
Hedwige Peemans-Poullet - Le travail à temps partiel	26
-----	
Dominique De Vos - Des actions positives au gendermainstreaming	29
-----	
Dominique De Vos - La sécurité sociale des années 70 et 80	36
-----	
Jean Jacqmain – Conseiller pour l'Égalité	41
-----	
Catherine Jacques (Carhif) – Aux origines de la Commission du Travail des Femmes (1975)	46
-----	
Hommage – Liste des Pionniers	68
-----	
Discours de Clôture	74
-----	



## INTRODUCTION

# IL Y A 40 ANS LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

La Commission du Travail des Femmes a été officiellement installée le 24 mars 1975 par le ministre Califice, en charge de l'Emploi et du Travail. La Commission était un organe paritaire créé par le ministre de l'Emploi et du Travail. Le ministre à l'époque décrit la tâche de la Commission comme suit: "Le gouvernement attend de la Commission du Travail des Femmes qu'elle formule et mette en oeuvre une stratégie pour les actions qui doivent être menées par tous ceux qui endossent une responsabilité, ceci afin de contribuer en définitive à la suppression de toute discrimination de la femme en tant que travailleuse."

La Commission du Travail des Femmes a été particulièrement active. Entre 1975 et 1992, 66 avis ont été approuvés et 11 cahiers ont été rédigés. Parmi les thèmes qui ont été étudiés de façon très approfondie et abordés à plusieurs reprises dans des avis unanimes, citons notamment : les femmes et le travail, l'égalité salariale, l'orientation professionnelle, les actions positives, le travail à temps partiel, les mesures de protection,... La Commission jouissait d'un grand prestige. Des ministres et des représentants du pouvoir judiciaire, du monde universitaire et de la Commission européenne mais également de nombreux représentants des partenaires sociaux assistaient aux nombreuses journées d'étude organisées par la Commission. La Commission du Travail des Femmes remplissait également une mission d'information et menait de multiples campagnes de sensibilisation.

Mais le travail n'est pas terminé. Le travail de la Commission du Travail des Femmes se poursuit sous une autre configuration. En

1993, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a été créé; il s'agit d'un organe d'avis avec un domaine d'action plus large, qui tient compte de la fédéralisation. La Commission Permanente du Travail fait partie du Conseil de l'Égalité des Chances; les partenaires sociaux y oeuvrent en permanence en faveur de la position des femmes sur le marché du travail.

Le colloque du 11 décembre 2015 a permis de passer en revue les années 1975 à 1992 de la Commission du Travail des Femmes. C'était une célébration passionnante avec de nombreux intervenants qui ont connu les débuts de la Commission du Travail des Femmes. Ce sont les pionniers de la première heure qui ont été mis à l'honneur. Grâce leur soit rendue...

Magdeleine Willame-boonen  
Présidente

Jean Jacqmain  
Vice-président

Annemie Pernot  
Vice-Présidente



Présidente:

**Madame Magdeleine Willame-Boonen**  
Présidente du Conseil de l'Égalité des Chances  
entre Hommes et Femmes

**9h30**

Accueil

**9h35**

La création  
de la Commission du Travail des Femmes  
**Madame Miet Smet - Ministre d'État** Première  
Présidente de la Commission du Travail des  
Femmes (1975-1985)

**10h00**

La concertation sociale et l'égalité de traitement  
des hommes et des femmes  
**Madame Jo Walgrave**  
Seconde Présidente de la  
Commission du Travail des Femmes (1985-1990)

**10h15**

La création de la Commission du Travail des  
Femmes dans le contexte historique, européen et  
international  
**Madame Catherine Jacques**  
Chercheuse scientifique du Centre d'Archives  
et de Recherches pour l'Histoire des Femmes  
(CARHIF)

**10u30** Pause

**11h00**

L'impact politique des avis et des journées d'étude  
de la Commission du Travail des Femmes sur le  
plan

- la coéducation dans l'enseignement
- le travail à temps partiel
- de l'égalité salariale et de la position sur le  
marché du travail
- des actions positives et de la sécurité sociale

**Mesdames Annemie Pernot et Dominique De Vos**  
Membres du Bureau du Conseil de l'Égalité des  
Chances entre Hommes et Femmes

**11h45**

Conseiller sur l'égalité

**Monsieur Jean Jacqmain**

Professeur à l'ULB et Vice-Président du Conseil de  
l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

**12h00**

Hommage aux pionnier-e-s et discours de clôture

**Mesdames Magdeleine Willame-Boonen et  
Annemie Pernot**

Présidente et Vice-Présidente du Conseil de  
l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

**12h45** Réception



Copyright Jean Guyaux.

## IL Y A 40 ANS LA CRÉATION DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

**MADAME MIET SMET  
MINISTRE D'ÉTAT ET  
PREMIÈRE PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION  
DU TRAVAIL DES FEMMES (1975-1985)**

*Miet Smet avec Ministre Alfred Califice (troisième à gauche) et Emilienne Brunfaut (deuxième à droite) lors de l'installation de la Commission du travail des femmes, 24 mars 1975.*

Lorsque la Commission du Travail des Femmes a été créée, le féminisme militant était extrêmement actuel. La première journée nationale de la femme au passage 44 à Bruxelles date de 1972. Ce fut un succès surprenant, avec plus de 10.000 participants. Simone de Beauvoir et Germaine Greer sont intervenues à cette occasion.

Durant cette même période, plusieurs groupes indépendants étaient également actifs : les *dolle mina's*, le PAG<sup>1</sup>, les Marie Mineur, et des mouvements féministes commençaient aussi à naître au sein des partis politiques.

<sup>1</sup> PAG : Pluralistische Actiegroep voor Gelijke Kansen van Man en Vrouw (groupe d'action pluraliste pour l'égalité des chances de l'homme et de la femme), créé officiellement en janvier 1970 lors d'une rencontre au château de Male. Le PAG voulait promouvoir les chances d'épanouissement de la femme ET de l'homme.

Cette évolution n'était pas uniquement un phénomène belge. Il s'agissait d'une vague mondiale, suivie par les Nations Unies lors de la première conférence mondiale sur les femmes organisée en 1975 à Mexico.

L'un des thèmes principaux, à l'époque et encore actuellement, était "le travail des femmes", thème qui couvre les salaires mais aussi les congés de maternité et parentaux, les discriminations à l'embauche et au niveau de la sécurité sociale, etc.

C'est dans cet environnement féministe que la Commission du Travail des femmes (CTF) a été créée par arrêté royal, en 1974. Il s'agit d'un organe d'avis officiel dépendant du Ministère de l'Emploi et du Travail, composé de façon paritaire, dont

-----

L'un des thèmes principaux, à l'époque et encore actuellement, était "le travail des femmes", thème qui couvre les salaires mais aussi les congés de maternité et parentaux, les discriminations à l'embauche et au niveau de la sécurité sociale, etc

-----

le gouvernement attendait "qu'[il] formule et mette en œuvre une stratégie pour les actions qui doivent être menées par tous ceux qui endossent une responsabilité, des employeurs aux comités de gestion du gouvernement en passant par les organisations de travailleurs, ceci afin de contribuer en définitive à la suppression de toute discrimination de la femme en tant que travailleuse", selon le discours prononcé par le ministre Califice à l'occasion de l'installation de la CTF en 1975.

La mission confiée à la CTF était donc très large. Tout ce qui concernait directement ou indirectement le travail des femmes faisait partie de ses compétences.

Le premier organe officiel d'émancipation de la femme se concentre donc sur l'un des aspects principaux de la vie en société, à savoir le travail. Ce qui était tout à fait recommandé, vu l'augmentation du nombre de femmes professionnellement actives et leur position inégale sur le marché du travail. D'autres pays européens disposaient déjà d'un organe d'avis semblable, ou étaient occupés à en mettre un sur pied. En outre, l'Europe est un puissant moteur qui contraint les états-membres à prendre des mesures. Entre 1975 et 1979, 3 importantes Directives européennes ont été adoptées, afin de régler 3 aspects de la vie professionnelle : l'égalité de rémunération (1975), l'égalité de traitement en matière d'accès, de formation professionnelle, de

chances de promotion et de conditions de travail (1976) et l'égalité sur le plan de la sécurité sociale (1979).

La CTF était soutenue par un secrétariat composé de 6 personnes. La CTF se composait principalement de représentants des partenaires sociaux ainsi que de représentants des différents ministères et d'experts.

Le prestige dont jouissait la CTF était notamment dû à l'excellence des textes juridiques et aux nouveaux thèmes que la commission plaçait à l'ordre du jour de l'agenda politique. Sans les représentants des partenaires, la force de la commission n'aurait jamais été aussi importante. Ils étaient les véritables décideurs. Ils devaient parvenir à des compromis au sein de la commission, puis également faire accepter ces compromis au sein de leur propre organisation.

Je souhaite rendre hommage aux femmes qui ont rempli ce rôle avec beaucoup de conviction : Sara Masselang, Miette Pierard, Marina Hoornaert, Sonia Kohnenmergen, Marguerite Blancke et Christiane Steenhoudt. Elles ont bénéficié du soutien du secrétariat, notamment de Camille Pichault, Marie-Paule Paternotte, Dominique De Vos, Jean Jacqmain, Lutgarde Langendries, Francine Hantson et de l'appui d'Elisabeth Foucart au cabinet du ministre Califice, ainsi que de celui de l'administration du Ministère. Elles ont également pu compter sur le soutien de la Vice-Présidente Emilienne Brunfaut et du mien. Je tiens également à citer Odile Quintin (Commission européenne) et Léona Detiège.

-----

Le premier organe officiel d'émancipation de la femme se concentre donc sur l'un des aspects principaux de la vie en société, à savoir le travail.

-----

Dès sa création, la CTF a été consultée par plusieurs ministres. Citons à titre d'exemple l'avis n°9 d'avril 1977 sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, en exécution de la Directive européenne de 1976. Cet avis a été suivi d'une série d'autres avis engendrés par les demandes de dérogation des ministres à l'encontre de cette égalité de traitement. Plus tard, la CTF a également publié

-----

Le prestige dont jouissait la CTF était notamment dû à l'excellence des textes juridiques et aux nouveaux thèmes que la commission plaçait à l'ordre du jour de l'agenda politique

-----

un avis sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle (1979), qui est à la base de la mixité de toutes les institutions et de tous les réseaux de l'enseignement.

Les programmes européens et les actions du Bureau International du Travail n'ont pas non plus échappé à l'attention de la CTF. Sur le plan international, la Convention visant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) a été approuvée aux Nations Unies. La CTF se penchait donc sur la politique tant belge qu'europpéenne et même internationale.

Lorsque je suis devenue ministre de l'Emploi et du Travail, en charge de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, j'ai voulu instaurer une nouvelle dynamique au sein des organes consultatifs existants. En 1993, j'ai fusionné deux d'entre eux, à savoir la CTF et le Conseil de l'Émancipation, sous la nouvelle appellation de "Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes". Au sein de ce Conseil, c'est la Commission Permanente du Travail qui a repris les

compétences de l'ancienne CTF. Cette commission se compose exclusivement de partenaires sociaux.

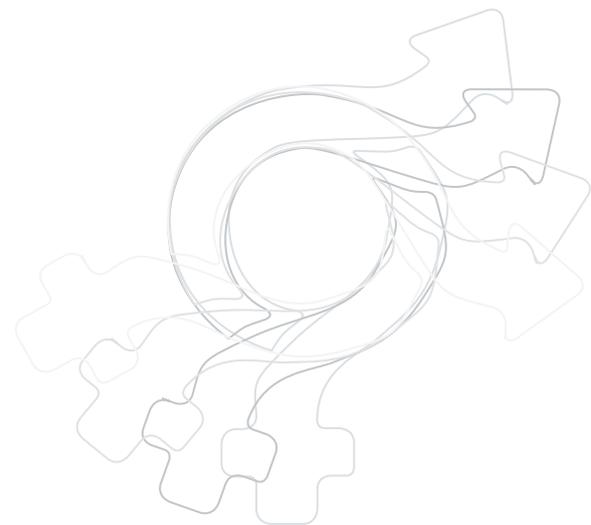
Simultanément, le secrétariat de la CTF s'est élargi, sur le plan tant de ses compétences que de son personnel, pour devenir la "Direction de l'Égalité des Chances", toujours au sein du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

En 2002, cette Direction est devenue indépendante et a pris le nouveau nom d'"Institut pour l'égalité des femmes et des hommes".

La CTF fut une source d'inspiration pour moi. Pour beaucoup de mes réalisations en tant que responsable de l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein du gouvernement, j'ai pu faire appel aux connaissances que j'avais acquises en tant que Présidente de la CTF. Les actions positives et les systèmes d'évaluation de fonctions en sont deux exemples.

Il sera encore longtemps nécessaire de travailler à l'égalité des chances dans le monde du travail et en dehors. Les lois seules ne suffisent pas. La révolution culturelle entamée par les femmes a engendré des changements sociétaux si importants qu'ils ne peuvent être totalement réalisés sur une ou deux générations. C'est un processus qui prendra encore de nombreuses années. La tâche des organes consultatifs reste donc primordiale.

Je vous souhaite, à toutes et à tous, bonne chance.





# IL Y A 40 ANS LA CRÉATION DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

**MADAME JO WALGRAVE**  
SECONDE PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES  
FEMMES (1985-1990)

## La concertation sociale et l'égalité de traitement des hommes et des femmes

**M**on intervention ne concerne ni les connaissances techniques des membres et du secrétariat de la Commission du Travail des Femmes (CTF), ni l'influence évidente sur les plans juridique et politique au cours des 40 ans d'activités. Ces éléments seront abordés plus tard.

Je pense également avec mélancolie et la tête pleine de bons souvenirs aux femmes que nous avons côtoyées : Emilienne Brunfaut, Sara Masselang, Miette Pirard, Chris Steenhoudt, Marguerite Blancke, Lea Clarijs et les autres présentes aujourd'hui.

Je souhaite surtout dire que les attitudes, la stratégie de négociation, les règles du jeu de la concertation sociale et la connaissance des dossiers constituent la base nécessaire pour obtenir des résultats.

Quelques améliorations belges sur le plan de la représentation des femmes au niveau de la concertation sociale et expériences vécues en Afrique :

1. Quelques améliorations belges au niveau de notre système de concertation, compte tenu du fait que depuis la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, il n'y a jamais eu moins de 800.000 femmes professionnellement actives :

Il y a clairement de plus en plus de femmes médiatrices pour le secteur privé : 8 femmes, à côté des 8 hommes. Pour ce qui est du secteur public, nous dénombrons actuellement 2 femmes et 1 homme. Mais où sont les représentants des employeurs dans la Commission actuelle ?

2. J'ai ensuite travaillé plusieurs années en Afrique en tant que responsable du programme PRODIAF (Promotion du Dialogue social en Afrique Francophone) du BIT dans 22 pays.

Un exemple parmi tant d'autres de l'intervention du PRODIAF :

À la demande des femmes de nombreux syndicats de Guinée-Conakry, le PRODIAF a organisé un séminaire consacré à la façon de négocier et de dialoguer et à la stratégie que les femmes doivent

Je souhaite surtout dire que les attitudes, la stratégie de négociation, les règles du jeu de la concertation sociale et la connaissance des dossiers constituent la base nécessaire pour obtenir des résultats.

suivre pour être évaluées à leur juste valeur dans le système de concertation.

Une partie de l'exposé que j'ai donné lors de ce séminaire peut peut-être également être utile ici pour la génération actuelle de la Commission du Travail des Femmes, au sein de laquelle, entre parenthèses, les employeurs sont absents, à mon plus profond mécontentement, alors qu'à notre époque, tant les Classes moyennes que la FEB étaient actives.

Les ministres du Travail et de la Fonction publique, les cinq dirigeants syndicaux, le président de l'organisation des employeurs et la présidente de la Commission sociale du Conseil Économique et Social ont été invités à assister à ce séminaire en Guinée Conakry et ils étaient tous présents du début à la fin.

J'ai donné aux personnes présentes un aperçu de la stratégie que notre génération a utilisé pour atteindre la place que nous occupons actuellement. La génération qui nous a succédé connaît des hauts et des bas, en raison de la crise, de l'austerité et de la mondialisation des personnes et des biens. C'est pour ces raisons que j'estime utile de répéter une fois encore ici ces étapes stratégiques.

Extraits de mon exposé en Guinée :

« Aujourd'hui, je me limite à vous faire partager mes expériences en tant que femme battante avec d'autres femmes en Belgique et au niveau européen.

J'étais la première femme nommée conciliatrice sociale, la première présidente du Conseil National du Travail et du dialogue social européen ; d'autres femmes retrouvant d'autres responsabilités...

Les femmes à côté des hommes doivent prendre part aux décisions qui concernent le développement économique et social du pays.

Comme à la Commission du Travail des femmes en Belgique, les femmes sont obligées de se réunir d'abord seules pour renforcer leur place et influencer de manière collective, ensemble, et là il faut se doter d'une stratégie bien claire :

1. **La pression collective** : en premier lieu en tant que femmes dire à haute voix, dans les groupes de pression politiques, syndicaux et autres, les problèmes qui touchent plus particulièrement les femmes et qui sont délaissés, entre autres : l'égalité des chances et de traitement des femmes au travail ou l'accès à un poste de travail, la violence au travail.

L'objectif est que ces points soient mis à l'ordre du jour des réunions décisionnelles. Une bonne stratégie est de bien étoffer les dossiers d'intérêt pour les femmes.

2. Entre temps **s'infiltrer** là où les décisions se prennent: les centrales syndicales et patronales, les comités dans l'entité de travail, les commissions de branches au niveau privé et public, et dans le dialogue social en général.

J'étais la première femme nommée conciliatrice sociale, la première présidente du Conseil National du Travail et du dialogue social européen

-----

“ Ainsi vous prouverez aux hommes que vous êtes indispensables, complémentaires, égales et équivalentes et qu’ensemble vous formerez une plus grande force pour faire avancer les choses dans le sens strictement humain. ”

-----

3. Une fois les postes acquis, l’objectif est **d’être reconnue comme** représentante de toute la population -hommes et femmes- pour pouvoir traiter ensemble les problèmes qui émergent dans la société.
4. mais, il faut être là **tout en restant femme** et fière de l’être en utilisant nos atouts :
  - a. notre faim pour la paix qui est le contraire de la folie, pour une justice sociale et un partage juste. Nous aspirons la paix nous la respirons.
  - b. Nous possédons un pragmatisme, un sens de l’efficacité et nous nous opposons à trop de palabres pour aller tout droit au but car le temps nous est cher.
  - c. Avec notre sens de l’écoute et notre patience,
  - d. et puis nous sommes, une fois conquises pour une cause, des battantes, des têtues, des fonceuses et des solidaires,
  - e. avec notre sens de coopération entre toutes les femmes.

Pour pouvoir agir ainsi avec cette stratégie bien déterminée, il faudra **beaucoup travailler, étudier, connaître et apprendre** d’une manière continue les influences extérieures et intérieures.

Et enfin, il faudra trouver les solutions et les choisir après beaucoup de discussions ouvertes et sincères :

- a. Comment trouver une représentation équitable : par des quotas ou la bataille pour la reconnaissance des mérites et des non-mérites ?
- b. Est-ce indispensable de prôner une politique de discriminations et d’actions positives pour « rattraper ? le temps perdu » ?
- c. Comment aboutir à une organisation efficace de protection sociale dans le secteur informel (Afrique).
- d. Comment faire savoir et convaincre les autres femmes par une information juste, adéquate et lisible ?

Ainsi vous prouverez aux hommes que vous êtes indispensables, complémentaires, égales et équivalentes et qu’ensemble vous formerez une plus grande force pour faire avancer les choses dans le sens strictement humain. »

Mon message s’est révélé utile car 2 ans plus tard, elles ont eu le courage de réagir à la haine et aux meurtres et d’agir préventivement contre celles-ci ». Durant cette horrible période, je me suis rendue sur place au nom du BIT et les femmes m’ont dit cela. C’est le plus beau compliment que j’ai reçu dans ma vie.

Je vous remercie pour votre attention.



## LA « COÉDUCATION » DANS L'ENSEIGNEMENT<sup>2</sup>

**HEDWIGE PEEMANS-POULLET**  
À CETTE ÉPOQUE, ATTACHÉE AU SECRÉTARIAT  
DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES  
MEMBRE DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES

En analysant la situation des femmes sur le marché du travail, la Commission du Travail des Femmes (CTF) avait vite compris à quel point les ségrégations horizontale et verticale de l'emploi étaient liées à celles de l'enseignement.

Les problèmes étaient assez bien décrits<sup>3</sup> dans un rapport intitulé « *Il faut émanciper, même à l'école* », demandé par le ministre de l'Éducation Nationale, Herman De Croo et publié en 1975, sous la direction de Lily Boeykens et d'autres.

En ce qui concernait l'enseignement professionnel secondaire inférieur, les filles représentaient 61 % de la population scolaire mais 98,5% d'entre elles figuraient dans 7 des 43 options disponibles ou plus précisément encore: 82 % d'entre elles figuraient dans trois orientations, habillement, travaux de bureau, aide familiale.

En ce qui concernait l'enseignement technique secondaire inférieur, les filles représentaient 39 % de la population scolaire mais 94 % d'entre elles figuraient dans les quatre sections suivantes: habillement (coupe-couture), commerce, techni-

que sociale (économie domestique), et technique/science.

Dans l'enseignement général, la répartition entre filles et garçons était plus égale mais, dans le traditionnel ou le rénové, les options choisies par les unes et les autres étaient assez différentes: latin-mathématiques et moderne-scientifique/A accueillaient une majorité de garçons, tandis que sciences humaines accueillaient une majorité de filles.

Bien que l'enseignement primaire et bon nombre d'écoles, surtout dans le secondaire général ou rénové étaient ouvertes aussi bien aux filles qu'aux garçons, la mixité, était loin d'être généralisée. Or, la réforme du pacte scolaire de 1973 imposait une rationalisation de l'offre d'enseignement. Dès lors, la mixité commençait à s'imposer, plus comme méthode de rationalisation, que comme projet pédagogique d'égalité des chances entre hommes et femmes.

La CTF se lance donc dans le débat. En 1976, elle crée un groupe de travail « Enseignement » qui rassemble non seulement des membres de la CTF (dont des représentants des organisations patronales et syndicales) mais aussi des deux départements (NL et Fr) de l'Éducation nationale et

<sup>2</sup> Pour rappel : l'enseignement était encore une matière nationale

<sup>3</sup> Principalement, à partir de données concernant tous les réseaux du régime néerlandophone.

l'« émancipation des femmes implique un choix de société, la transformation d'une société patriarcale en un type de société à vocation égalitaire »

de la Culture, des représentants de l'enseignement catholique et de la Ligue des Familles.<sup>4</sup>

À l'issue des travaux de ce groupe, en avril 1976, la CTF a rendu, de sa propre initiative, l'Avis n° 7 intitulé « *Égalité des Hommes et des Femmes dans la formation* ». Cet Avis est très dense nous y reviendrons. Mais il annonce aussi plusieurs initiatives qui seront rapidement mises en œuvre pas la CTF. Celle-ci crée, en effet, un groupe de travail « *Coéducation* » qui fonctionnera jusqu'en 1979-1980, prendra en charge l'organisation d'un concours scolaire (doté de prix) sur le thème « *L'égalité de traitement des hommes et des femmes dans la société* » auquel participeront de nombreuses écoles des deux réseaux et des deux communautés linguistiques. Elle organise en 1979 une journée d'étude sur la « *Coéducation* ». Après cette journée d'étude, des représentant(e)s de la CTF participeront à la *Commission consultative pour l'égalisation des chances entre les garçons et les filles dans l'enseignement*.<sup>5</sup>

Mais revenons au contenu de l'Avis n° 7. La CTF y fait référence à quelques documents internationaux<sup>6</sup> et à la récente Directive 76/207 CEE. La CTF a bien saisi l'ampleur du problème: l'« *émancipation des femmes implique un choix de société, la transformation d'une société patriarcale*

*en un type de société à vocation égalitaire* ». Or, l'éducation joue un rôle primordial dans l'évolution des mentalités et dans l'avenir professionnel, familial et sociétal. Les changements nécessaires demandent une volonté politique énergique car c'est à une grande échelle et au plus haut niveau que les actions doivent être menées.

Ensuite, cet Avis n° 7 consacre un développement à l'information et aux principes de base sur lesquels celle-ci se base, lesquels sont largement développés en annexe. Cette information portera sur l'égalité des filles et des garçons dans l'éducation au sein de la famille, dans l'enseignement (dont l'orientation), dans l'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Le passage consacré à l'enseignement s'attache à la notion de coéducation : « *une coéducation effective de la population scolaire (tant au cours de l'éducation des jeunes que de celle des adultes) à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement, doit se traduire dans le contenu de l'enseignement, dans les manuels et autres médias scolaires, dans la matériel didactique, dans les activités ludiques et sportives...* ». La mixité à tous les niveaux de responsabilité de l'enseignement s'avère nécessaire mais la formation pédagogique doit être adaptée au principe de la coéducation.

« *une coéducation effective de la population scolaire (tant au cours de l'éducation des jeunes que de celle des adultes) à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement, doit se traduire dans le contenu de l'enseignement, dans les manuels et autres médias scolaires, dans la matériel didactique, dans les activités ludiques et sportives...* ».

<sup>4</sup> Divers autres représentants d'associations et organisations ont été invités mais n'ont pas pu souscrire au texte définitif et se sont retirés.

<sup>5</sup> Cette Commission qui fonctionne entre 1979 et 1986 émettra 9 Avis.

<sup>6</sup> La Recommandation 150 et Convention 142 de l'O.I.T. concernant le rôle de l'orientation et de la formation... (60<sup>ème</sup> session, Genève 1975) ; les Résolution et Décisions adoptées en 1975 lors de l'A.I.F. ; la Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'enseignement (1960).

Quelle information convient-il de diffuser? Une information critique et objective, voir même corrective, afin de modifier certaines institutions et coutumes contestables et de faire connaître les nouvelles orientations jugées utiles ou intéressantes particulièrement pour les jeunes filles. L'avis propose d'établir, sans distinction de sexe, des monographies de certaines professions et recommande une information sur les débouchés professionnels des diverses formations.

Cette information doit être assumée par les pouvoirs publics à tous les niveaux, par un Centre Officiel d'Information destiné à chacune

-----

L'éducation et l'instruction doivent contribuer à ce que les jeunes filles soient capables d'assumer leurs responsabilités et de participer à l'édification de la société.

-----

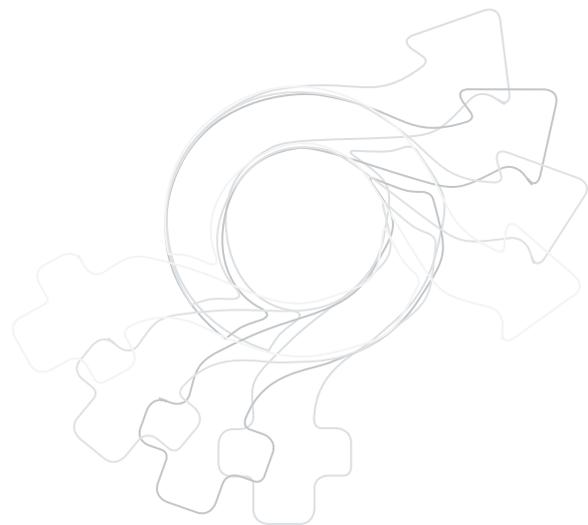
des deux communautés culturelles du pays<sup>7</sup>. La forme et la langue de l'information doivent être adaptées à chacun des publics visés : parents, jeunes, enseignants, personnel des crèches, etc.... Tous les types de médias et de supports sont concernés: c'est ici qu'intervient, notamment, l'idée d'organiser des concours scolaires comme action associée à la diffusion de cette information. Celle-ci doit être continue mais aussi ponctuelle en fonction des circonstances.

En annexe de cet avis, la CTF rappelle les principes sur lesquels se fondent tant l'émancipation individuelle que l'émancipation collective des femmes. Quels que soient le sexe ou l'origine sociale, tout intérêt, tout talent doit pouvoir s'exprimer et se déployer dans la société et donc disposer des moyens de les assumer. L'éducation et l'instruction doivent contribuer à ce que les

jeunes filles soient capables d'assumer leurs responsabilités et de participer à l'édification de la société. Une émancipation doit se réaliser dans le contexte d'une société plus juste et plus pacifique. Il est indispensable de poursuivre la démocratisation de l'enseignement afin que, dès leur jeune âge, les filles et les garçons soient habitués à travailler ensemble, décider ensemble, partager entre eux les tâches aussi bien dans que hors de la maison. Cela ne signifie pas que l'orientation actuelle de l'éducation masculine soit un modèle pas plus que l'éducation traditionnelle des filles, qui consiste encore à leur forger une vocation familiale.

Or, il est indispensable que l'éducation à la vie familiale (aussi bien pour les jeunes gens que pour les jeunes filles) demeure une des responsabilités de l'école. Il ne suffit d'ailleurs pas d'expliquer aux enfants qu'ils ont les mêmes tâches, les mêmes obligations et les mêmes droits, il faut encore qu'ils puissent s'identifier à des adultes qui adoptent eux-mêmes ces comportements nouveaux.

<sup>7</sup> L'Avis mentionne la récente création de l'a.s.b.l. CRIEP (Centre de recherche et d'information sur les études et les professions) dans la communauté française.





## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

**ANNEMIE PERNOT**

VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES

PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION PERMANENTE DU TRAVAIL

Certains prétendent que la première loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail prévue dans la loi-programme du 4 août 1978<sup>8</sup> a été « trafiquée ». Le 8 mars 1976, le ministre de l'Emploi et du Travail demande l'avis de la Commission du Travail des Femmes (CTF) sur la transposition de la Directive du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

S'ensuit quelques jours plus tard, le 25 mars, une communication marquante du président du Conseil National du Travail : « le Conseil National du Travail souhaite collaborer efficacement avec la CTF et attend impatiemment et avec intérêt les résultats de ses travaux ». L'avis de la CTF (avis n° 9 du 4 avril 1977) est alors déterminant pour la rédaction de ce qui deviendra plus tard le Titre V de la loi du 4 août 1978 (pour ne pas dire qu'il a été repris mot pour mot). Dans son avis n° 573 du 28 février 1978, le Conseil National du Travail se prononce en faveur d'une loi car le champ d'application de la directive dépasse, dans

certains domaines, les compétences du Conseil et des interlocuteurs sociaux.

Mais le dépôt d'un projet de loi par le ministre se fait attendre. Craignant un report, des sénatrices

Comme évoqué précédemment, les grands principes fondamentaux du Titre V portent la marque de la CTF. Il s'agit entre autres de la nullité de dispositions contradictoires, de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, de la protection contre le licenciement, de la procédure relative à l'accès à la formation professionnelle ou encore des articles sur les mesures de protection.

<sup>8</sup> Wet van 4 augustus 1978 tot Economische Heroriëntering, Titel V Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep (BS. 17.8.1978)

déposent une proposition de loi le 14 juin 1978, reprenant en grande partie les propositions de la CTF. Sous la pression des femmes, cette proposition de loi se retrouve dans le projet de loi anti-crise (loi-programme). Toutefois, elle n'est pas reprise dans son intégralité : le chapitre relatif à la formation professionnelle a été supprimé. La commission du sénat souhaite que l'on reprenne immédiatement le principe d'égalité de traitement dans la formation professionnelle, non seulement parce que la Directive le prévoit, mais aussi et surtout parce que l'égalité de traitement demeurera une fiction tant que les chances de formation professionnelle resteront inégales en fait et en droit et tant que les jeunes filles ne se verront offrir une formation que pour un nombre réduit de professions. Un amendement déposé par deux femmes (Paula D'HONDT et Irène PETRY) sur la formation professionnelle est approuvé contre l'avis du gouvernement.

Comme évoqué précédemment, les grands principes fondamentaux du Titre V portent la marque de la CTF. Il s'agit entre autres de la nullité de dispositions contradictoires, de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, de la protection contre le licenciement, de la procédure relative à l'accès à la formation professionnelle ou encore des articles sur les mesures de protection. Toute référence au sexe est interdite dans les offres d'emploi, les critères de sélection, l'accès à la formation professionnelle et l'orientation professionnelle.

Loi de réorientation économique du 4 août 1978, Titre V Égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion et en ce qui concerne l'accès à une profession indépendante (MB. 17/08/1978).

Une fois la loi approuvée, il s'agit de la transposer en *réalité concrète*. À cette fin, la CTF prend de nombreuses initiatives dans le cadre de la formation professionnelle et de la politique en matière d'emploi. De plus, la période comprise entre 1976 et 1979 est marquée par un taux de chômage élevé. Une grande attention est alors portée à l'accès à la formation professionnelle (avis n° 7 de 1976 et avis n° 17 de 1979) et à la place des femmes dans les programmes pour l'emploi visant à réduire le

taux de chômage (CST, troisième circuit de travail, introduction de la prépension avec remplacement par des jeunes, etc.) (avis 11 et 12 de 1977 et 21 en 1980). Dès 1977, la CTF attire l'attention des pouvoirs publics sur les urgences sociales et sur l'importance de développer l'économie sociale et le secteur non marchand. Les urgences évoquées concernent notamment l'aide aux personnes malades, le soutien dans les hôpitaux, l'animation culturelle et sociale, la formation permanente, les services destinés à la petite enfance et l'aide dans l'enseignement. Des journées d'étude sur le travail des femmes sont organisées en 1975 et en 1984. Le principal instrument utilisé à cet égard, à savoir les Actions positives, sera abordé ailleurs.

La CTF participe à des programmes de sensibilisation des deux réseaux d'enseignement. Par ailleurs, deux commissions pour l'égalité de traitement dans l'enseignement (FR + NL) sont créées et complétées par des journées d'étude en 1979 sur « la coéducation dans l'enseignement permettant de garantir l'égalité entre filles et garçons ».

Mais il reste également beaucoup de travail sur le plan juridique, en lien avec *l'exécution de la loi de 1978*.

- De multiples avis sont demandés à la CTF concernant les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle (avis n°15/1 à n°15/10 de 1979 à 1991). Sur la base d'un arrêté royal (en exécution de l'art. 122 de la loi), on établit une liste exhaustive de professions dans lesquelles le sexe constitue un facteur déterminant ou peut être une exigence professionnelle réelle (acteurs/actrices, chanteurs/chanteuses, danseurs/danseuses, mannequins,...). Des avis ont été demandés pour formuler des exceptions concernant des fonctions au sein du personnel de l'État, les professeurs d'éducation physique, la police judiciaire, la profession de marin, la sécurité militaire, le personnel de surveillance dans les établissements pénitentiaires, le personnel de surveillance dans les établissements de l'État. La CTF se prononce résolument et à l'unanimité contre ces exceptions supplémentaires. Dans certains cas, elle formule des propositions positives pour résoudre le problème ou pour clarifier la situation.

- Certaines *législations de protection* empêchent également l'accès à la profession (art.118-123) ou imposent d'autres conditions de travail aux femmes. Sont interdits : le port de charges de plus de 27 kg, le travail avec certains types de peintures, les travaux de fouille et d'excavation, le travail dans des caissons à air comprimé. Dans ses avis (n° 18/1 de 1979, n° 27 de 1982, n°43 de 1986), la CTF se prononce en faveur de la protection de la femme, mais sans que cela n'entraîne une interdiction pour toutes les travailleuses d'exercer les professions concernées. Les représentants des travailleurs abordent le problème dans une perspective plus large, c'est-à-dire en cherchant comment traiter les hommes et les femmes de façon équitable avec des mesures jugées nécessaires pour tous les travailleurs. Pour les représentants des employeurs, cela ne peut aller que dans un sens : ce qui constitue une entrave au recrutement des femmes doit être supprimé. À défaut de recherches scientifiques et de données chiffrées, les mêmes remarques et les mêmes réflexions reviennent sur la table.

La discussion relative à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes occupe une place particulière dans le traitement des mesures de protection et de la sécurité et la santé de la femme (avis n°18/3 de 1981). Si cette discussion semble aujourd'hui désuète, elle conduit en 1981 à des discussions animées et des avis partagés. Les représentants des employeurs estiment qu'une modification de la réglementation ne peut aller que dans le sens d'une autorisation plus large du travail de nuit pour les femmes. Les représentants des travailleurs sont d'avis que toute modification dans la réglementation sur le travail de nuit doit être considérée dans le cadre d'une plus grande humanisation du travail pour tous les travailleurs ; cette modification doit dès lors avoir pour objectif de limiter autant que possible le travail de nuit ou de réduire ses effets négatifs au maximum, lorsque le travail de nuit s'avère indispensable.

En 1992, la Belgique résilie le Traité n° 89 de l'OIT relatif à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. La loi sur le travail est adaptée et le travail de nuit bénéficie de l'encadrement nécessaire.

En 1985, à la demande de la CTF, le ministère de

l'Emploi et du Travail fait réaliser une étude sur le *harcèlement sexuel au travail*. Les résultats sont publiés quatre ans plus tard. Il en ressort que 41 % des femmes et 21 % des hommes ont déjà eu connaissance de cas de harcèlement sexuel au travail, les victimes étant souvent des femmes jeunes et non mariées. Dans son avis (n°49 du 16 janvier 1989), la CTF insiste sur la responsabilité de l'employeur, qui doit veiller à créer des conditions de travail convenables. L'avis et le texte intitulé « harcèlement sexuel sur le lieu de travail : moyens d'action juridiques » sont diffusés à grande échelle. En 1992, le CNT étudie et commente, à la demande du Ministère, les possibilités de mesures préventives dans les entreprises dans un rapport volumineux.

Le premier cadre légal pour le harcèlement sexuel au travail est introduit par l'AR du 18 septembre 1992, une initiative du secrétaire d'État à l'Émancipation sociale. Ce n'est que trois ans plus tard, le 9 mars 1995, qu'un arrêté royal est approuvé, interdisant également le harcèlement sexuel au travail dans le secteur public.

À l'époque, la loi est qualifiée de progressiste et suscite à coup sûr des résistances du côté patronal.

### **Protection de la maternité**

Afin de lutter contre la prématurité et de ramener le pourcentage trop élevé de naissances prématurées

-----

L'élargissement de l'assurance aux femmes se trouvant dans une situation spécifique est accueilli positivement. Cela concerne par exemple les femmes au chômage, les femmes allaitantes, les femmes écartées du lieu de travail, certaines situations en cas d'hospitalisation de l'enfant.

-----

de 6 à 3 %, le ministre de la Santé publique et de la Famille sollicite, le 3 mars 1977, l'aide de son collègue de l'Emploi et du Travail. Des aspects du congé de maternité sont abordés, de même que l'influence des facteurs médicaux, sociaux, psychologiques et autres sur les travailleuses enceintes. Il est jugé utile de demander également l'avis de la CTF. Cette demande est réitérée ultérieurement et place alors la protection de la maternité dans une perspective plus large, les lacunes et mesures non coordonnées de l'époque nécessitant une approche globale. Dans son avis détaillé (n°28 du mardi 27 avril 1982), la CTF parle de l'intervention informative avant la grossesse et de l'intervention après la grossesse. L'examen prénatal pendant les heures de travail est important aux yeux des représentants des travailleurs. Bon nombre d'éléments de cet avis sont ensuite transposés dans la législation, notamment l'assimilation des jours pour le calcul du pécule de vacances et pour les jours d'écartement obligatoire du travail. L'amélioration de la protection contre le licenciement en cas de grossesse est reprise dans la CCT n° 38 de décembre 1983 : l'employeur ne peut pas traiter les candidats de façon discriminatoire.

Enfin, la CTF émet un avis unanime et détaillé sur la proposition de loi relative à l'assurance-maternité (avis n° 53 du 4 octobre 1989). L'élargissement de l'assurance aux femmes se trouvant dans une situation spécifique est accueilli positivement. Cela concerne par exemple les femmes au chômage, les femmes allaitantes, les femmes écartées du lieu de travail, certaines situations en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Les avis n° 37 de 1984 et n° 52 de 1989 figurent parmi les précurseurs de la réglementation actuelle sur l'interruption de carrière, le congé parental et le besoin en dispositifs d'accueil de la petite enfance. Il est intéressant de noter que le CNT et la CTF créent alors une commission mixte dans le cadre de l'examen des différentes réglementations sur l'interruption de la carrière professionnelle. Concernant l'accueil de la petite enfance, on insiste surtout sur l'absence totale d'accueil avant et après les heures d'école et sur un meilleur subventionnement de l'accueil des enfants de moins de 3 ans.

L'encouragement des femmes à se porter candidates aux élections sociales et à voter pour des femmes fait l'objet de campagnes de sensibilisation (affiches, spots TV, journaux...) pratiquement à chaque scrutin (tous les quatre ans).

## COMMENTAIRES

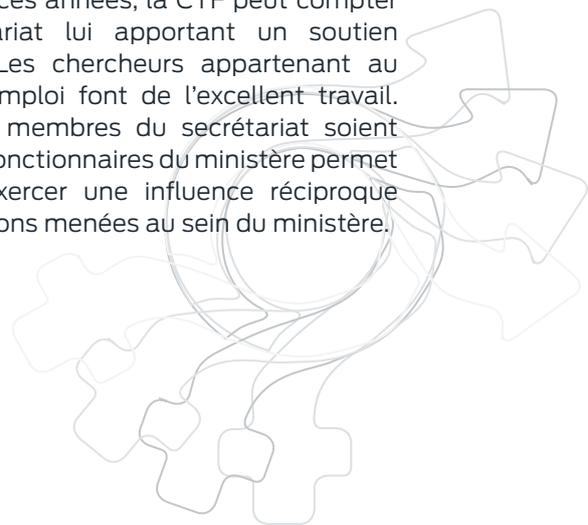
Il est un fait que la CTF joue un rôle de moteur et de catalyseur en menant des études et des recherches détaillées et approfondies, en émettant des avis sur des propositions de lois et des modifications importantes, en organisant des journées d'études et des campagnes de sensibilisation et en diffusant des brochures et des études. Entre 1975 et 1992, son travail est indispensable à l'amélioration de la position de la femme dans le monde du travail.

L'importance de la CTF découle des objectifs qu'elle poursuit :

- une amélioration de l'apprentissage et de la préparation à la vie professionnelle
- la suppression de la discrimination existante dans le monde du travail
- une répartition équitable des tâches entre homme et femme dans la vie familiale et sociale

Les représentants des organisations patronales et syndicales participent corps et âme aux nombreuses réunions préparatoires pour la communication des différents avis. Même lorsque les avis formulés sont partagés, les partenaires se rejoignent toujours sur un certain nombre d'éléments. De plus, l'examen des différents thèmes a pour avantage de faire connaître ces sujets en interne au sein des fédérations patronales et des organisations syndicales.

Pendant toutes ces années, la CTF peut compter sur un Secrétariat lui apportant un soutien inconditionnel. Les chercheurs appartenant au ministère de l'Emploi font de l'excellent travail. Le fait que les membres du secrétariat soient également des fonctionnaires du ministère permet assurément d'exercer une influence réciproque lors des discussions menées au sein du ministère.





## SALAIRE ÉGAL

### ANNEMIE PERNOT

VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES

PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION PERMANENTE DU TRAVAIL

La Commission du Travail des Femmes (CTF) est officiellement installée le 24 mars 1975 par Alfred Califice, ministre de l'Emploi et du Travail. Il décrit la tâche de la Commission comme suit : « Le gouvernement attend de la CTF qu'elle formule et élabore une stratégie pour les actions que devront mener toutes les parties responsables, et ce afin d'éradiquer toute discrimination de la femme en tant que travailleuse. »

Le 9 avril 1975, soit seulement un mois après la création de la CTF, le ministre lui demande déjà d'émettre un avis urgent sur le projet de loi visant à transposer la Directive du 10 février 1975 (75/117/CEE) concernant l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

La CTF peut réagir immédiatement à la politique européenne relative à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale, mais émet un avis partagé concernant la forme des mesures à prendre (avis n° 1 du 26 mai 1975) : les représentants des travailleurs optent pour une loi tandis que les représentants des employeurs estiment qu'une révision de la loi n'est pas urgente et que l'accord interprofessionnel répond aux inquiétudes concernant l'égalité de salaire. Toujours selon les représentants patronaux, le principe d'égalité de rémunération est déjà repris dans la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre

« Le gouvernement attend de la CTF qu'elle formule et élabore une stratégie pour les actions que devront mener toutes les parties responsables, et ce afin d'éradiquer toute discrimination de la femme en tant que travailleuse. »

la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine et dans l'art. 9 du Traité instituant la CEE. En outre, la législation doit être modifiée ou complétée dans un délai très court, à savoir avant le 12 février 1976. En revanche, il règne un large consensus à propos du contenu. La proposition de définition d'égalité de rémunération est reprise par le Conseil National du Travail (CNT).

Le ministre a également demandé l'avis du CNT sur le projet de loi. Le Conseil insiste sur l'autonomie des partenaires sociaux en matière de formation

des salaires. Le Conseil National du Travail répond avec la CCT n° 25 du 15 octobre 1975.

Une convention n'étant applicable qu'au secteur privé, le CNT formule une recommandation pour que « le gouvernement prenne des dispositions afin d'appliquer une réglementation analogue à tous les travailleurs et personnes assimilées du secteur public ». En ce qui concerne plus spécifiquement le secteur public, la loi du 19/03/1964 a approuvé le Traité de l'ONU sur les droits politiques de la femme. Toutefois, l'influence de cette loi sur l'égalité de rémunération dans les services publics n'est pas évidente. Le Titre V de la loi du 4 août 1978 reprenant également dans les conditions de travail l'égalité de rémunération et de travail est donc bien nécessaire. En 1981, la Belgique sera presque condamnée par la Cour européenne de Justice de Luxembourg car les fonctionnaires féminines sont discriminées lors de l'octroi de l'indemnité de foyer et de résidence (« presque », car la réglementation incriminée est en partie améliorée in extremis).

Dès le début de la discussion sur l'égalité de rémunération, la CTF est tout à fait consciente de la problématique sous-jacente relative à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. L'égalité des rémunérations doit être assurée dans tous les éléments et conditions de la rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. En aucun cas, le système d'évaluation des fonctions ne peut donner lieu à une discrimination, ni par le choix des critères, ni par le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. Cette définition constitue le fil rouge des avis et de la CCT n° 25 du CNT.

Pour la CTF, il importe de donner une notoriété générale au contenu de la CCT n° 25 (avis n° 6 du 22 mai 1976). Le commissariat général pour la promotion du travail (ministère de l'Emploi et du Travail) diffuse donc une brochure à grande échelle sur l'égalité de rémunération. Cette brochure, rédigée par la CTF dans des termes compréhensibles pour toutes les travailleuses, suscite un grand intérêt et est donc réimprimée en 1985. Aucune suite positive n'est par contre donnée à la demande de réaliser une émission radio et TV.

Pour la CTF, il est également important d'organiser des séances de formation pour l'inspection sociale. Mais l'inspection sociale s'occupe dans un premier temps de la publication de la CCT n° 25 à joindre obligatoirement, à partir de 1975, au règlement de travail de chaque entreprise.

Dans son avis n° 6 du 22 mai 1976, la CTF insiste auprès du ministre pour qu'une étude approfondie soit réalisée sur les Conventions collectives de Travail (CCT) existantes en matière d'égalité de rémunération. Le 20 juin 1976, le ministre de l'Emploi et du Travail adresse un courrier aux Commissions paritaires en leur demandant de se mettre en règle par rapport à la CCT n° 25, d'examiner les CCT existantes et de les revoir le cas échéant, un rapport étant attendu pour le 31 décembre 1976.

Une *cellule administrative* spécialisée est alors créée au sein du *Service des Relations collectives de travail* avec pour mission d'identifier les discriminations directes et indirectes dans les CCT existantes et d'examiner la conformité à la CCT n° 25. Grâce à cette intervention efficace de la CTF, les CCT des Commissions paritaires

-----

Dans certaines CCT, l'expression « on entend par travailleurs les travailleurs et travailleuses » n'est utilisée dans la définition d'une catégorie qu'à titre purement symbolique, car on peut déduire des exigences liées à l'exercice de la fonction que seuls des hommes peuvent présenter l'expérience technique ou le diplôme requis.

-----

(organes paritaires compétents pour la conclusion de conventions collectives de travail au niveau sectoriel) font l'objet d'un examen systématique.

La Cellule administrative étudie ainsi plus de 476 CCT et 300 procès-verbaux de Commissions paritaires en ce qui concerne l'application de la CCT n° 25. Cependant, la Cellule est confrontée à de nouvelles notions telles que « l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale » ou la définition de « rémunération », des notions pour lesquelles il n'existe pas encore de jurisprudence.

Sont considérées, sans autre commentaire, comme des *discriminations directes* auxquelles le Président de la Commission paritaire est sommé de mettre un terme : les CCT octroyant aux hommes et aux femmes des salaires différents pour la même fonction, les CCT prévoyant des conditions d'âge différentes pour les hommes et les femmes en ce qui concerne l'octroi de la prime annuelle.

La Cellule rencontre beaucoup plus de difficultés dans l'analyse des discriminations indirectes car de nombreux systèmes de classification de fonction sont basés à l'époque sur des choix de nature sociale, économique et culturelle dont une Cellule administrative n'est pas habilitée à juger, certains choix pouvant impliquer des appréciations subjectives, d'autres étant plutôt basés sur des considérations politiques, selon la Cellule. La discrimination peut se dissimuler dans le choix des *critères* (un critère valorisant les femmes ou un autre avantageant les hommes : doigté versus force physique) ou dans la *pondération* : 8 points pour la puissance musculaire contre 4 pour le sens de l'observation. Un troisième aspect de la discrimination concerne la conversion en *composantes de la rémunération*. L'octroi d'avantages contractuels ou unilatéraux peut également s'avérer discriminatoire.

Voici une énumération de CCT pour lesquelles la force obligatoire a été demandée mais contenant des discriminations indirectes : des hommes recevant une prime dans une certaine catégorie, de sorte qu'ils perçoivent en fait le salaire d'une catégorie supérieure ou encore le classement systématique de fonctions nécessitant des connaissances techniques, une force physique ou

une polyvalence dans une catégorie supérieure à celle des fonctions nécessitant un certain doigté. Dans certaines CCT, l'expression « on entend par travailleurs les travailleurs et travailleuses » n'est utilisée dans la définition d'une catégorie qu'à titre purement symbolique, car on peut déduire des exigences liées à l'exercice de la fonction que seuls des hommes peuvent présenter l'expérience technique ou le diplôme requis. Seule la Commission paritaire du secteur du métal décide d'établir un inventaire national des problèmes pratiques liés à l'application de l'égalité de salaire et reprend explicitement la définition de l'égalité de rémunération de l'art. 4 de la CCT n° 25 dans sa propre CCT.

Dans le cadre de l'étude plus approfondie des 300 PV de réunions de CP par la Cellule administrative, seules 5 Commissions paritaires font l'objet d'une discussion sérieuse : les CP du textile (création d'un groupe de travail), des banques (discussion sur l'exclusion des cadres du champ d'application des CCT), des assurances (examen entre autres de l'utilisation de la notion de chef de famille dans l'octroi de primes), de l'industrie du verre (création d'un groupe de travail) et de l'aviation commerciale (durée de la carrière et droit à la pension). Des CCT contenant des discriminations subsistent dans quelques secteurs, mais les partenaires sociaux n'ont pas demandé qu'elles soient rendues obligatoires.

Dans ses conclusions, la Cellule confirme que les partenaires sociaux sont convaincus du principe de l'égalité des rémunérations, mais sur le plan formel. La Cellule insiste en revanche sur la nécessité de poursuivre les recherches et d'aller plus loin qu'une simple étude des textes d'une CCT. De nombreuses classifications professionnelles ont été élaborées en fonction de qualifications techniques. Celles-ci ne sont ni masculines ni féminines mais, dans les entreprises, les fonctions techniques ne sont exercées que par des hommes, car la formation professionnelle technique est seulement ouverte aux garçons dans les écoles. La Cellule plaide pour une poursuite des travaux en concertation avec l'enseignement et les pouvoirs publics et pour l'établissement d'un inventaire de toutes les classifications professionnelles. Le 31 août 1976, la Cellule communique son rapport au Ministre, à la CTF, aux Commissions paritaires et

Le CEC insiste également sur le rôle de nombreux acteurs comme les ministres de l'Emploi, de la Justice, de la Fonction publique, les partenaires sociaux et les entreprises dans la suppression de l'écart salarial.

au CNT et leur demande de tenir compte de ses conclusions.

La CTF demande à plusieurs reprises au ministre quel est l'état des lieux du suivi de l'analyse de la Cellule, mais cette demande reste sans suite. La CTF n'a jamais pu se prononcer sur la conformité à la CCT n° 25.

Dans son art. 6, la CCT n° 25 prévoit la création d'une *commission paritaire mixte spécialisée* chargée de formuler, à la demande d'une juridiction, un avis dans des litiges relatifs à l'égalité de rémunération. En effet, il est difficile pour une juridiction de se prononcer sur des problèmes aussi techniques que l'estimation de la valeur du travail, l'évaluation de la fonction ou toute autre méthode relative à la rémunération sans pouvoir faire appel à des personnes maîtrisant bien la matière. La création d'une telle commission est une proposition de quelques représentants de la CTF, mais cette possibilité ne sera que rarement utilisée (seulement deux fois, à savoir par le Tribunal du travail d'Anvers en 1984 et par le Tribunal du travail de Liège en 1986).

La CTF a toujours pris son rôle d'*information et de sensibilisation* à cœur. Le 12 décembre 1985, une journée d'information sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes est organisée pour le monde juridique. Les 29 et 30 mars 1990, un séminaire est consacré au droit communautaire

européen et à son application dans le droit belge et luxembourgeois en collaboration avec l'Association belge pour le droit européen. La CTF tient alors le haut du pavé. Ces journées d'études rassemblent des ministres, des représentants du pouvoir judiciaire, du monde universitaire, de la Commission européenne et des partenaires sociaux.

La « documentation de base » (*aperçu détaillé du droit communautaire européen et du droit fédéral belge, jurisprudence et aperçu de publications sur l'égalité entre hommes et femmes*) voit le jour en 1985 à l'occasion de la journée d'étude mentionnée, ce qui donne lieu à une demande d'information constante. La « documentation de base » est rééditée en 1990. Depuis lors, elle est actualisée chaque année : d'abord par le secrétariat de la CTF et aujourd'hui par le Conseil de l'Égalité des chances (l'IEFH en assure la publication depuis 2003).

Depuis 1993, le travail de la CTF se poursuit au sein d'une autre constellation. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes (CEC) a été créé en tant qu'organe consultatif avec un domaine d'action plus large que le travail et la profession et compte tenu de la fédéralisation. Ce Conseil comprend la Commission permanente du Travail, où les partenaires sociaux s'investissent continuellement pour améliorer la position des femmes sur le marché du travail. La Commission permanente reprend les compétences de la CTF.

Généralement sur proposition ou après une étude de la Commission permanente du Travail, le CEC continue à insister sur le manque de compréhension et de connaissance des mécanismes et des systèmes d'évaluation de fonctions, qui sont encore trop le reflet du rôle et des qualités que l'on impute distinctement aux femmes et aux hommes, ainsi que sur le besoin de mener des actions et de prendre des mesures. Le CEC insiste également sur le rôle de nombreux acteurs comme les ministres de l'Emploi, de la Justice, de la Fonction publique, les partenaires sociaux et les entreprises dans la suppression de l'écart salarial (avis n° 8 du 24 mai 1996 et avis n° 23 du 12 mars 1999). En 1999, la ministre de l'Emploi et du Travail, Miet Smet, a donné l'élan initial en lançant une recherche concernant

l'impact des systèmes de classification de fonctions sur l'égalité salariale, et en adaptant la loi en vue de faire concorder les classifications de fonctions au principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Le CNT adapte la CCT n° 25 le 9 juillet 2008, et ce à la demande de la Commission permanente du Travail du CEC. La bonne collaboration entre les deux instances mène à la conclusion de la CCT n° 25 ter. Un certain nombre d'adaptations dans la CCT n° 25 ont été rendues nécessaires par des modifications dans les Directives européennes (CCT n° 25, art. 1 et 4) et dans la législation belge (CCT n° 25, art. 3). Les modifications sont commentées dans un Rapport annexé à la CCT n° 25 ter.

La Commission permanente du Travail émet par ailleurs un avis sur la simplification et la précision du *bilan social*, créant une plus grande transparence sur l'écart salarial et une meilleure compréhension au niveau de l'entreprise (avis 129 du 10 septembre 2010).

Les différences salariales en termes d'avantages extralégaux entre hommes et femmes sont également abordées à la demande du CEC et un séminaire sur le sujet est organisé dans la foulée, en mai 2011. L'étude se penche sur les probabilités quant à l'octroi d'avantages extralégaux, sur les différences entre hommes et femmes dans la composition de l'écart salarial, ainsi que sur l'influence d'une interruption de carrière sur l'écart salarial. L'écart salarial se creuse davantage lorsque l'on tient compte des avantages extralégaux. L'avantage extralégal le plus fréquent est l'indemnité de déplacement (63 %). Un peu plus de la moitié des travailleurs a également droit à une assurance hospitalisation et à des chèques-repas. La part de salariés ayant droit à un avantage augmente avec le niveau hiérarchique. On observe toutefois une grande différence entre la proportion d'hommes et de femmes disposant d'une voiture de société et/ou d'une carte carburant. D'un point de vue sociétal, c'est surtout la différence observée au niveau des avantages liés à la sécurité sociale qui est frappante. Les hommes ont plus de chances que les femmes de participer à un plan de pension ou une assurance-groupe et de souscrire une assurance maladie ou

hospitalisation supplémentaire. Or, ces avantages ont un impact sur l'ensemble de la carrière. Pour les hommes, l'estimation de protection sociale est supérieure de 26,04 % à celle des femmes. Bien que tous les travailleurs ne reçoivent pas ces avantages en nature, ceux-ci ont quand même pour effet de creuser l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Un calcul approximatif présente une augmentation de l'écart salarial de 14,28 % (en 2008) à 18,03 % lorsque l'on prend en compte les avantages extralégaux.

Entre-temps, la *lutte contre l'écart salarial* a pris un nouvel élan avec la loi du 22 avril 2012<sup>9</sup>. Cette loi a pour objectif d'imposer le thème de l'écart salarial à l'agenda de la concertation sociale. La visibilité et l'analyse de l'écart salarial constituent le fil rouge des mesures introduites aux trois niveaux de concertation : interprofessionnel, sectoriel et entreprises. La Commission permanente du Travail regrette que l'on ne lui ait pas demandé un avis en temps opportun, alors que la loi relevait bel et bien de sa sphère de compétences (avis n° 3 du 18 septembre 2013). En revanche, la Commission s'est prononcée au sujet de la désignation d'un « médiateur » en cas de différend au sein de l'entreprise à propos de l'égalité salariale.

## COMMENTAIRES

Alors que la CTF a défini la notion d'égalité de rémunération dès 1975, en se basant sur l'évaluation de la fonction et la classification de fonctions, il aura fallu attendre 2012 pour que le thème de l'écart salarial figure à l'agenda de la concertation. C'est Miet Smet, en sa qualité de ministre de l'Emploi et du Travail, qui avait fait les premiers pas vers un système d'évaluation de fonctions sexuellement neutre, dans la loi du 7 mai 1999.

À noter que les partenaires sociaux ont dû faire des pieds et des mains pour que l'égalité de rémunération devienne une priorité. N'oublions pas qu'en 1975, sur les 1890 mandats au sein des Commissions paritaires, seulement 20 étaient attribués à des femmes.

Aujourd'hui, 47,43 % des travailleurs sont des

<sup>9</sup> Anastasia Demagos, L'écart salarial entre hommes et femmes, Larcier, 2015

femmes. Ensemble, elles prestent 42,93 % des jours de travail payés, mais ne reçoivent que 39,73 % de la masse salariale totale. En 40 ans, l'écart salarial a été réduit de moitié dans l'industrie. Aujourd'hui, les femmes en Belgique gagnent toujours 9 % de moins que les hommes sur la base des salaires horaires bruts moyens. Selon le rapport sur l'écart salarial, 50,4 % de la différence ne peut pas être expliquée (Rapport sur l'écart salarial 2014).

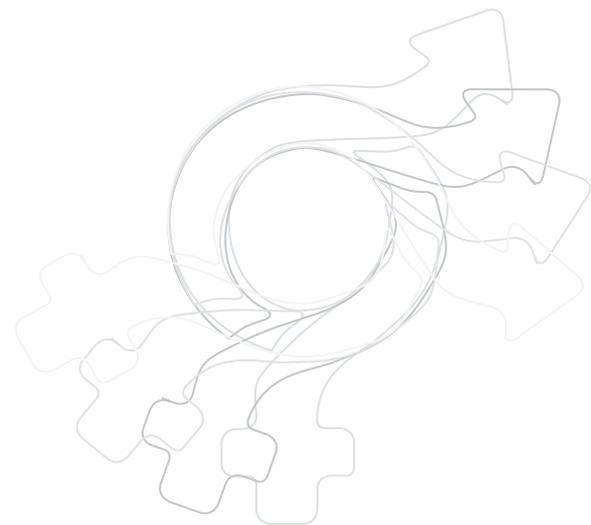
L'étude des causes a permis de rassembler les connaissances nécessaires pour y remédier. Nous nous attaquons de plus en plus au cœur du problème, mais les causes fondamentales de l'écart salarial subsistent, même en 2015 :

- La différence dans les choix d'études des filles et des garçons reste importante : 1 fille sur 10 opte pour une orientation technique, contre 5 garçons sur 10.
- On observe encore et toujours une ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail
- Les systèmes d'évaluation de fonctions et la classification salariale qui en découle nécessitent une attention constante
- Les avantages extralégaux complémentaires reproduisent l'inégalité salariale



**APRÈS 40 ANS,  
LE MESSAGE  
RESTE INCHANGÉ :**

**'L'écart salarial doit  
continuer à figurer parmi les  
thèmes de la concertation  
sociale aux trois niveaux:  
interprofessionnel, sectoriel  
et celui des entreprises'**





## LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

HEDWIGE PEEMANS-POULLET,  
À CETTE ÉPOQUE, ATTACHÉE AU SECRÉTARIAT  
DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES.  
MEMBRE DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES

Dès la deuxième année de son existence, la Commission du Travail des Femmes (CTF) s'est attelée à la question du travail à temps partiel. De sa propre initiative, elle adopte l'avis n° 8 (2/09/1976), parce que c'est un sujet dont tout le monde parle<sup>10</sup>; elle se dit, en effet, « amenée à discuter du travail à temps partiel suite aux positions prises par certains Comités, institutions ou organisations qui présentent ce travail comme une solution pour certaines femmes partagées entre leurs responsabilités familiales et leur aspiration à travailler, ou comme un remède au chômage des femmes ».

Cet avis n° 8 portant sur « *Le travail à temps partiel des femmes* » pose trois principes: personne ne peut être contraint à travailler à temps partiel; tout emploi à temps partiel doit s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes qui doivent faire face à des situations momentanées ou à des convenances personnelles; le travail à temps partiel ne constitue pas un remède au chômage.

Ensuite, il évoque plusieurs inconvénients du travail à temps partiel, dont le frein au développement des

équipements collectifs et le frein à un réel partage des responsabilités familiales entre les hommes, les femmes et la société. Il demande l'élaboration d'une définition précise du travail à temps partiel et les adaptations nécessaires de la réglementation du travail, de la sécurité sociale (notamment en chômage<sup>11</sup>) et de la protection du travail. En ce qui concerne la 'conciliation' entre travail et vie familiale, les partenaires sociaux affichent des approches divergentes. Les représentants des travailleurs prônent une réduction généralisée du temps de travail tandis que les représentants des employeurs (la F.E.B., Fédération des Entreprises de Belgique) estiment que cette proposition de réduction généralisée n'apporterait pas de solution au problème du chômage.

En juin 1977, l'accord du nouveau gouvernement<sup>12</sup> se prononce pour une redistribution de l'emploi par l'« aménagement du temps de travail et notamment par la promotion du temps partiel ». La F.E.B. rédige aussitôt une note qui précise pourquoi elle s'oppose à une réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail et propose comme solution alternative le travail à temps partiel.

<sup>10</sup> Au cours des années '60, le travail à temps partiel était présenté comme une réponse au besoin de main d'œuvre car il serait susceptible de mobiliser des femmes au foyer. En 1962, la CSC avait chargé une commission de faire un rapport sur le sujet. À partir du milieu des années '70, le travail à temps partiel était présenté comme une solution au chômage et à la conciliation entre vie familiale et travail professionnel.

<sup>11</sup> Bien que quelques adaptations aient été récemment adoptées (A.R. du 26/04/1976 et du 30/04/1976) pour certains travailleurs à temps partiel mis en chômage, la plupart des TTP victimes du chômage subissent une limitation dans le temps de leurs allocations et un calcul très désavantageux du montant de celles-ci.

<sup>12</sup> Gouvernement Tindemans II.

En juin 1979, le ministre de l'Emploi et du Travail, Roger De Wulf, demande à la CTF de lui rendre un avis au sujet du travail à temps partiel: « *la question du travail à temps partiel devant faire l'objet de discussions à plusieurs niveaux, c.à.d. au plan du gouvernement et à celui de la C.E.E., je vous demande...* ». La Commission constitue donc un groupe de travail 'ad hoc' pour préparer l'avis demandé. Celui-ci (n° 23), portant sur Le travail à temps partiel ne sera finalement rendu que le 20 juin 1980. Il commence par constater que le ministre a également saisi le Conseil National du Travail (CNT) au sujet du travail à temps partiel. Bien que la demande du ministre soit très ouverte, la Commission a décidé de limiter et structurer sa réponse en deux parties. La première partie concerne les différences de traitement entre hommes et femmes travaillant à temps partiel particulièrement à l'égard de certaines branches de la sécurité sociale (allocations familiales, assurance maladie-invalidité, chômage), elle établit un diagnostic et propose des aménagements. La deuxième partie constate que la législation générale sur le travail n'est pas adaptée aux travailleurs à temps partiel volontaire. Dans son ensemble, cet avis s'en tient assez strictement à l'analyse des éléments du droit social qui posent des problèmes.

Il est vrai qu'un mois auparavant, en mai 1980, le CNT avait également rendu un premier avis (n° 655) sur travail à temps partiel<sup>13</sup>. Les partenaires sociaux, trop divisés sur le sujet, conviennent de ne pas entamer un débat de fond sur les avantages et inconvénients du travail à temps partiel mais se contentent de donner un avis sur les adaptations nécessaires en droit du travail et en sécurité sociale. Plus tard, en février 1981, le CNT a adopté la Convention Collective de

<sup>13</sup> En décembre 1980, le CNT rend un second avis portant le n° 671.

-----

personne ne peut être contraint à travailler à temps partiel; tout emploi à temps partiel doit s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes qui doivent faire face à des situations momentanées ou à des convenances personnelles; le travail à temps partiel ne constitue pas un remède au chômage.

-----

Travail n° 35<sup>14</sup> concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

Ainsi, en juin 1981, le ministre de l'Emploi et du Travail a pu faire adopter par le Parlement une Loi insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.

Par ses deux premiers Avis, la CTF, montrait qu'elle était parfaitement au cœur de l'actualité socio-économique. L'avis n°8, rendu d'initiative, est intervenu assez précocement dans le débat sur le travail à temps partiel et a pu se positionner sur le fond de la question même si des divergences sont soulignées. Le deuxième avis, rendu à la demande du ministre, s'est contenté, tout comme le fait le CNT, de proposer des adaptations législatives nécessaires mais souligne son approche spécifique

<sup>14</sup> Modifiée le 9/02/2000 et devenue la CCT n° 35 bis.

en relevant le problèmes des inégalités entre les hommes et les femmes travaillant à temps partiel.

En février 1982, la CTF est une nouvelle fois sollicitée par Michel Hansenne, le nouveau ministre de l'Emploi et du Travail, en vue de commenter le projet de directive relative au travail à temps partiel projetée pour le Conseil de la Communauté européenne<sup>15</sup>. La CTF donne son avis (n°33) le 12 juillet 1982.

Cette fois, sur la majorité des points, la CTF présente séparément les positions des représentants des travailleurs et celles des représentants des employeurs et classes moyennes. Elle précise les quelques points sur lesquels il y a unanimité.

Dans l'introduction, cet avis rappelle qu'à cette époque, si 5,8 % de la population active travaille à temps partiel, 89,2% de ces travailleurs sont des femmes, dont majoritairement des femmes mariées. Les représentants des employeurs se disent favorables à la promotion du travail à temps partiel parce que celui-ci permet de lutter contre le chômage en répartissant le travail disponible entre un plus grand nombre de travailleurs, hommes et femmes. Les représentants des travailleurs considèrent, au contraire, que le travail à temps partiel n'est pas un remède contre le chômage parce qu'il n'accroît pas et ne répartit pas de manière équitable le volume de l'emploi. De plus, le travail à temps partiel freine le processus de réduction du temps de travail pour tous, structure le marché du travail horizontalement (par secteurs) et verticalement (travailleurs peu qualifiés). Il n'assure pas l'autonomie économique d'un travailleur occupé à temps partiel et ne contribue pas à une répartition plus équitable des tâches familiales.

Cependant, il y a unanimité à la CTF pour dire que si des emplois à temps partiel sont offerts, ils doivent s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes contrairement à ce que fait la politique actuelle qui, tendant à promouvoir le travail à temps partiel, risque de marginaliser les femmes dans le milieu du travail.

<sup>15</sup> Finalement un Accord –Cadre entre les partenaires sociaux européens au sujet du travail à temps partiel ne sera signé qu'en juin 1997 et rapidement suivi par la Directive 97/81/CEE, à laquelle le Royaume-Uni adhèrera peu après.

La CTF se propose aussi d'étudier dans un avis ultérieur les moyens d'éviter le développement du travail à temps partiel qui entraînera inévitablement de nouvelles discriminations et regrette que le gouvernement n'ait pas adapté, comme elle l'a déjà demandé, la législation en matière de chômage qui se montre si défavorable pour les travailleurs à temps partiel.

Après cette longue introduction, l'avis n°33 analyse le projet de Directive, tant sur la forme que sur le fond. Ici aussi, figurent des commentaires consensuels mais aussi des commentaires propres aux représentants des travailleurs ou à ceux des employeurs.

Au sein de la CTF, les représentants des travailleurs demandent particulièrement que le travail à temps partiel ne puisse ni servir à instaurer le « Kapovas » (obligation pour le travailleur à temps partiel d'être continuellement disponible), ni le « job sharing » (poste de travail partagé entre travailleurs responsables ensemble du résultat) ; ils s'opposent également à ce que, dans le but de stimuler ce type d'emplois, des « mesures plus favorables » puissent être accordées aux travailleurs à temps partiel.

Désormais, l'écluse de l'emploi partiel étant ouverte, celui-ci a pu s'engouffrer dans le marché du travail et submerger les offres d'emploi pour les femmes. Selon les époques, ce travail à temps partiel a été stimulé tantôt par des mesures favorables pour les employeurs tantôt par des mesures de contrainte imposées aux chômeuses sous peine de leur faire perdre le droit aux allocations de chômage<sup>16</sup>. Ainsi, le principe du caractère « volontaire » du travail à temps partiel, bien que formellement inscrit dans les avis de la CTF, dans les conventions collectives, dans la loi, dans la Directive, ainsi que dans la Convention (n°175/1994) de l'O.I.T., est largement bafoué en Belgique.

En décembre 1991, la CTF a encore rendu, d'initiative, l'avis n° 61 en vue de faire adopter les mesures nécessaires à l'application du travail à temps partiel dans les Ministères et les Institutions publiques.

<sup>16</sup> Entre 1983 et 1986 quelque 95.000 emplois à temps partiel seront ouverts dans ce cadre de contrainte



## DES ACTIONS POSITIVES AU GENDERMAINSTREAMING

**DOMINIQUE DE VOS**  
PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION SÉCURITÉ SOCIALE DU CONSEIL  
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

**A**u sein même de la construction du droit de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes consacré par une première directive relative à l'égalité des rémunérations (75/117, du 19 février 1975) et une seconde relative à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail (76/207, du 9 février 1976) surgit une disposition qui ouvrit de nouvelles perspectives à l'égalisation des conditions de vie et de travail, mais causera par la suite autant d'amertume au plan juridique. Le droit communautaire affirmait l'interdiction formelle de discriminer, sanctionnait la discrimination, et parallèlement autorisait de remédier aux inégalités de fait qui frappaient les femmes quotidiennement dans leur vie professionnelle. Cette notion d'« action positive » s'inspirait de l'expérience des pays anglo saxon et scandinaves, précurseurs en la matière. Cet avis n° 8 portant sur « Le travail à temps partiel des femmes » pose trois principes: personne ne peut être contraint à travailler à temps partiel; tout emploi à temps partiel doit s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes qui doivent faire face à des situations momentanées ou à des convenances personnelles; le travail à temps partiel ne constitue pas un remède au chômage.

Le titre V de la loi de réorientation économique du 4 août 1978 avait transposé la directive 76/207/CEE,<sup>17</sup> en ce compris son article 2.4. L'article 119

de cette loi stipulait donc que « l'application du principe de l'égalité entre hommes et femmes ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés par la loi ».

En premier lieu, il fallait donner un sens à l'article 119 puisqu'il revenait au Roi de déterminer les cas dans lesquelles ces mesures devaient être prises, après consultation des organisations sociales et de la Commission du travail des femmes. On comprend dès lors que, dès le début de son existence, la Commission du Travail des Femmes se soit penchée sur cette question des actions

Plus concrètement, un programme fut lancé dans les centres d'orientation, d'observation et de formation de l'ONEM afin d'inciter systématiquement les chômeuses à s'orienter vers des cours de remise à niveau pour des métiers masculins.

<sup>17</sup> JO 1976, L 39 pg.40

positives, question transversale à de multiples domaines, abordée sous diverses facettes (juridique, sociale, économique), liée à la montée en puissance des discriminations indirectes.

Dans un avis de 1979 (n° 20, du 20 septembre 1979), rendu d'initiative, la CTF proposait plusieurs types d'actions en matière d'orientation scolaire et professionnelle, de formation, et d'emploi dans les secteurs « où il existe une inégalité numérique en leur défaveur » .

Dans la *panoplie de mesures* qui selon la CTF *aurait pu figurer dans l'arrêté royal*, elle suggérait, en matière de formation, de faire donner des cours accélérés dans des matières spécifiques, de réserver des cours pour exercer des métiers masculins, d'organiser des campagnes (dotées de budgets spécifiques) prônant la mixité en informant et stimulant les filles et les femmes à entamer des formations menant à des emplois masculins (« yes you can »). Plus concrètement, un programme fut lancé dans les centres d'orientation, d'observation et de formation de l'ONEM afin d'inciter systématiquement les chômeuses à s'orienter vers des cours de remise à niveau pour des métiers masculins. Des expériences de formation à des métiers masculins furent menées en entreprises, avec l'aide du Fond social européen, du Cedefop.

Lorsque les discussions portèrent sur l'emploi et la liberté des employeurs de recruter et de promouvoir, les organisations patronales se mirent en retrait, laissant les organisations des travailleurs proposer des mesures, originales et tranchées, visant à

---

« d'intégrer les femmes dans le cadre des initiatives à prendre pour le développement de l'emploi »

---

- Imposer dans le cadre des dispositions de résorption du chômage l'engagement de chômeuses proportionnellement à leur taux de chômage ;

- Encourager le recrutement de femmes par des primes à l'embauche

- Publier des offres d'emplois réservés aux femmes ;

- Dans le secteur public, réserver une priorité à l'embauche ou à la promotion (28, 72% des postes des ministères sont occupés par des femmes et 7,5 étaient au niveau 1 et 2% parmi les fonctionnaires généraux) ;

- Demande d'organiser des concours séparés, des listes parallèles de lauréats, épuisement des listes de femmes ;

- Imposer des critères physiques différents pour hommes et femmes pour l'accès à des fonctions dans la police,... avant de procéder à une évaluation des critères afin de rééquilibrer les chances des unes et des autres (avis 15/ 2 du 26 mars 1979, avis 44 du 22 septembre 1986, ...).

La CTF avait déjà auparavant émis des considérations sur le rôle de la formation dans le processus d'émancipation des femmes, du changement des mentalités des hommes et des femmes, et des propositions d'actions du même type dans le cadre de la politique d'emploi du gouvernement.

Ainsi, dans un avis numéro 7 du 26 avril 1976, la CTF insistait sur la nécessité de l'information indispensable au changement à l'intention des filles et des garçons, au sein de la famille (livres, jeux), dans l'enseignement (manuels, formation des maîtres, mixité,...), la formation professionnelle et l'accès à l'emploi (éventail des débouchés, monographies des professions,...). L'information diffusée devait être critique et objective, prospective, corrective au travers de tous les médias de l'époque (brochures, presse écrite, audio-visuels, centre d'information centralisée,...).

Quelques mois plus tard, le ministre Spitaels lui avait demandé (sur le conseil de son éminente conseillère de cabinet, Emilienne Brunfaut)

une contribution sur la manière « d'intégrer les femmes dans le cadre des initiatives à prendre pour le développement de l'emploi » (avis n°11 du 14 octobre 1977). Nous étions au début de la montée du chômage et 60 % des chômeurs étaient des femmes et la CTF estimait que les plans de résorption du chômage (en l'espèce le cadre spécial temporaire, le stage des jeunes, les chômeurs remis au travail par les pouvoirs publics) devraient remettre plus de femmes au travail, utiliser davantage leurs qualifications en proposant des emplois d'utilité publique et rencontrant des besoins sociaux<sup>18</sup>.

Certes, ses propositions entraient dans le cadre de la politique de l'emploi pure avec cependant une dimension prospective d'actions inclusives dans le marché de l'emploi. Les représentants des travailleurs demandaient en outre que les autorités publiques procèdent de manière préférentielle à l'engagement de stagiaires de sexe féminin. Ce que les employeurs ne pouvaient toujours pas admettre .

Parallèlement à son rôle consultatif, la CTF menait des campagnes destinées à de larges publics. Comme il ne suffisait pas de dénoncer les offres d'emploi réservés à l'un ou l'autre sexe, sur base d'analyses systématiques et répétée de celles-ci, elle diffusa des milliers d'exemplaires de brochures sur les offres d'emplois neutralisés.

Au travers des rapports d'application des directives dans les Etats membres, la Commission européenne s'était rendue compte de la faiblesse des résultats d'une politique fondée sur l'unique interdiction de discriminer. Elle s'était peu à peu convaincue que les inégalités ne se résorberaient pas seulement grâce au droit communautaire de l'égalité. Le Conseil de l'Europe, l'ONU réfléchissaient à des politiques proactives, multipliaient les études sur les indispensables changements de comportement socio-culturels, pétris de stéréotypes sexués et de préjugés sur la prétendue

<sup>18</sup> Ainsi elle énumérait une série de services d'aide à la population, services à caractère social (repas à domicile, garde, visite, soins à domicile, des activités de planning familial, création de centres de troisième âge,...), des services de racommodage, de dépannage ménager, de conciergerie, d'aménagement, décoration, des services en milieu hospitalier, destinés à la petite enfance, et d'encadrement para-scolaire, et même d'aide à l'enseignement, enfin des emplois dans le secteur culturel (bibliothèque, animation de quartier, visite touristique,...)

supériorité/infériorité de l'un ou l'autre sexe. Etudes sur les médias véhiculant plus de manière de penser, de conditionnement que d'informations, études sur les manuels scolaires, sources et pérennisation de comportements stéréotypés, sur la féminisation des noms de métiers, ...

La Commission adopta un premier **programme de promotion de l'égalité des chances 1982-1985** dans lequel les actions positives avaient la part belle. (Ce programme fut suivi de plusieurs autres jusqu'en 2006).

Du statique on passait à une version dynamique axée sur l'objectif à atteindre et une culture du résultat, « d'une logique de protection juridique abstraite et neutre à une logique de promotion de l'égalité concrète » écrit Eliane Vogel Polsky<sup>19</sup>.

Le 13 décembre 1984, le Conseil des ministres des communautés européennes avait publié une **Recommandation relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes**<sup>20</sup> en « renforçant l'action tendant à assurer le respect du principe de l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances dans les faits par des actions positives ». Le Conseil demandait aux Etats membres, d'établir « le cadre comprenant des mesures appropriées afin de promouvoir et de faciliter l'introduction et l'extension de ces mesures, en particulier pour l'emploi dans le plein respect des compétences des partenaires sociaux ». L'Europe était en pleine crise économique, donc d'emploi, et la dimension sociale de la construction européenne ne pouvait se développer que dans le cadre du dialogue social à ce niveau comme à celui des Etats. Les partenaires sociaux eux-mêmes étaient invités à promouvoir des actions positives au sein de leur propre organisation et sur le lieu de travail, par exemple en suggérant des orientations, principes, codes de bonne conduite, bonnes pratiques,...

Des rapports devaient être transmis à la Commission tous les 3 ans .

<sup>19</sup> Voir « Les impasses de l'égalité ou pourquoi les outils juridiques visant à l'égalité des femmes et des hommes doivent être repensés en terme de parité ». Manuel des ressources, Bruxelles Point d'appui, 1994, p 129.

<sup>20</sup> 84/635/CEE JO L 331 du 19 décembre 1984.

## Les évaluations objectives et critiques de ces projets et actions ne sont pas dénuées d'intérêt 30 ans plus tard.

En octobre 1984, deux journées d'études sur « L'emploi des femmes et les actions positives » a réuni l'ensemble des acteurs publics et privés, du monde de l'entreprise et de l'associatif. Les actes<sup>21</sup> fournissent une synthèse des initiatives lancées par des entreprises (IBM, BBL, SABENA, FN, UCO, ...), des services publics (La Poste, la SNCB, l'ONEM, les PMS, ...), des associations d'accompagnement. Les évaluations objectives et critiques de ces projets et actions ne sont pas dénuées d'intérêt 30 ans plus tard. En conclusion, la Commission du travail des femmes se donnait un plan de travail sur le plan réglementaire d'une part, sur le plan promotionnel en s'appuyant sur les partenaires sociaux, sur le plan analytique en engageant des recherches sur les législations et les pratiques constituant des freins à l'accès des femmes sur le marché du travail et sur le plan de la sensibilisation des femmes et du public à l'importance des actions positives pour atteindre l'égalité.

A la suite de ces journées d'études, le ministre de l'emploi et du travail se décide à demander à son administration la rédaction de l'arrêté royal d'exécution de l'article 119 de la loi du 4 août 1978. La CTF s'empare du dossier et propose d'initiative (avis n° 41 du 4 novembre 1985) un canevas pour un projet d'arrêté royal.

Une définition d'abord :

« les actions positives consistent en actions visant à remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes et qui se concrétisent par des mesures soit :

- de corrections des effets préjudiciables à l'égard des femmes découlant de situations et comportement sociaux traditionnels
- 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 »

La Commission européenne propose ensuite que des plans d'égalité de chances soient adoptés dans les entreprises soit à l'initiative de l'employeur soit à celle des représentants des travailleurs ou de plusieurs travailleurs (euses) dans les PME. Ces plans devaient détecter les discriminations indirectes éventuelles, les objectifs de correction, les moyens d'actions, timing, et prévoir des évaluations périodiques et finale contrôlées par un organe objectif. Ces plans pourraient bien faire l'objet d'une convention collective déposée et transmise au conciliateur social de la commission paritaire concernée, ...

Un schéma de plan identique fut proposé à titre d'obligation pour chaque service public basé en outre sur une situation détaillée de son personnel ventilée par sexe.

La CTF souhaitait exercer la mission d'accompagnement général, d'information, d'analyse et de sensibilisation. Un réseau de fonctionnaires responsables de la récolte des données statistiques et de l'élaboration des plans d'égalité des chances, devait être mis sur pied dans chaque service public.

Enfin, l'arrêté devait comporter des incitants, notamment financiers.

Cet avis fit l'unanimité des représentants des travailleurs et des employeurs qui préféraient, à tout prendre des assouplissements réglementaires.

<sup>21</sup> "l'emploi des femmes et les actions positives, rapports des journées d'études des 1<sup>er</sup> et 2 octobre 1984, cahiers de la Commission du travail des femmes, in Revue du travail, octobre-novembre 1984.

Dès lors, les partenaires sociaux étaient arrivés à un consensus sur l'utilité d'une sensibilisation aux actions positives. Ainsi un arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des *mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé*<sup>22</sup> reprenait la définition de la CTF et l'idée des plans d'égalité de chances dans les entreprises. Les entreprises n'étaient évidemment pas obligées de conclure de tels plans, mais un rapport annuel sur l'égalité des chances devait être fourni aux organes de concertation au sein des entreprises. L'accompagnement général fut confié à l'administration relevant du ministre de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Une cellule de soutien aux 'actions positives' pour les entreprises du secteur privé fut finalement créée en 1989 au sein du Service des relations collectives du ministère de l'Emploi et du Travail.

On se doute qu'à défaut de contraintes, peu de plans ont été conclus, et encore moins transmis à ce service, de sorte qu'une évaluation devient hasardeuse.

Un arrêté royal du 27 février 1990<sup>23</sup> a introduit les plans d'actions positives dans le secteur public selon le schéma de la CTF. Chaque institution désignait un fonctionnaire et une cellule d'accompagnement interne. L'accompagnement général était exercé par une commission de plusieurs ministres. En 1992, le ministre de l'emploi et du travail demanda un avis à la CTF en vue de modifier cet arrêté (avis n° 62 du 9 juin 1992).

En 1988, l'accord du gouvernement<sup>24</sup> a prévu explicitement, qu'il sera demandé à la CTF un «avis d'ensemble sur la promotion de l'emploi féminin dans les secteurs privés et publics. Sur demande du ministre de l'emploi cette fois, la CTF donne un avis (51/1 du 5 décembre 1988) de synthèse des missions de la cellule 'actions positives' : elle devrait être en mesure de suggérer aux commission paritaires des actions dans tous les domaines de leur compétence et à aider à leur mise en oeuvre ; La CTF se voyait encore dans un rôle centralisateur des plans d'actions positives....

<sup>22</sup> MB du 26 août 1987

<sup>23</sup> MB du 8 mars 1990

<sup>24</sup> du 10 mai 1988, chapitre III, section E, Emancipation

Mais déjà une collaboration avec le Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale s'avérait indispensable pour éviter les duplications d'efforts. En effet le service de l'Emancipation sociale attaché au Ministère de la santé publique et de l'Environnement avait pour mission de renforcer cette orientation politique de l'égalité des chances.

Le changement de vocabulaire de la discrimination positive en action positive, la mutation de l'égalité de traitement, en égalité de chances, le camouflage de plus en plus sophistiqué des discriminations indirectes qui les rend difficiles à débusquer et à fortiori à combattre, rend le recours à des mesures correctrices fortes de plus en plus nécessaire.

Mais rappelons que l'arme ne peut s'utiliser qu'à titre de rattrapage, de manière temporaire c'est-à-dire jusqu'à ce que l'égalité soit établie ou rétablie. Elle ne peut pas devenir structurelle ni permanente.

L'arrêt *Kalanke*<sup>25</sup> met fin aux espoirs d'égalisation durable de deux décénies. Le Land de Brème avait opté pour une politique de nomination et de promotion systématique des femmes si elles

-----

Le changement de vocabulaire de la discrimination positive en action positive, la mutation de l'égalité de traitement, en égalité de chances, le camouflage de plus en plus sophistiqué des discriminations indirectes qui les rend difficiles à débusquer et à fortiori à combattre, rend le recours à des mesures correctrices fortes de plus en plus nécessaire.

-----

<sup>25</sup> arrêt 450 /93, du 17 octobre 1995

étaient sous-représentées dans l'emploi qu'elles sollicitaient, ce qui était le cas en l'espèce. A qualification égale, l'autorité du Land de Brême accordait donc une priorité absolue aux candidates féminines. Un homme évincé a contesté cette nomination et son éviction et aboutit devant la Cour de Justice de Luxembourg. Celle-ci opposa le droit à une mesure collective de compensation (la sous représentation dans l'emploi) à un droit individuel à l'égalité de traitement entre les sexes et trancha en faveur de l'égalité formelle. La Cour n'a pas admis que l'action positive, fut-elle une politique explicite dans un contexte statistiquement avéré et un objectif précis, puisse porter préjudice à un droit à l'égalité direct. On en était revenu à la « discrimination, positive certes, mais dérogatoire et donc contraire au principe de non discrimination.

L'arrêt *Marschal*<sup>26</sup> vint tempérer cette conclusion en permettant que des clauses préférentielles en matière de recrutement ou de promotion dans le secteur public favorisent les candidats féminins, sous condition d'une évaluation objective sur base de critères pertinents pour le poste et non discriminatoires pour les candidats féminins.

« possibilité de maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

Comment désormais réconcilier les concepts opposés ?

La Commission européenne fit adopter l'article 141 (Traité d'Amsterdam, article aujourd'hui devenu l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de

l'Europe ) qui remplaçait l'article 119 du Traité de Rome, avec un alinéa 4 selon lequel les Etats membres pouvaient « maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle », la motivation demeurant « d'assurer une pleine égalité entre hommes et femmes ... ».

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne complète également l'obligation d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines (article 23) par un alinéa 2 identique : « possibilité de maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

La directive 2006/54 du 5 juillet 2006 reprend textuellement ce libellé en se référant à l'article 141.

Dans la foulée, la Commission européenne introduisit le « gender mainstreaming »<sup>27</sup> qui consacre la transversalité de l'égalité dans toutes les politiques communautaires et nationales dont la loi fédérale du 12 janvier 2007 se revendique. Cette loi impose en effet, à chaque ministre « d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences dans ses notes de politiques générales annuelles » d'abord, « dans les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation de ses objectifs stratégiques » ensuite (article 2 § 3).

La loi de 2007 demande encore de disposer des indicateurs de genre destinés à mesurer l'évolution de cette intégration, la tenue de statistiques fédérales ventilées par sexe, que les crédits pour des actions positives soient identifiées dans une note annexée au budget général des dépenses. C'est l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes qui est chargé aujourd'hui de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions publiques. Un plan

<sup>26</sup> Arrêt 409/95 du 11 novembre 1997

<sup>27</sup> Voir Communication de la Commission européenne, COM (96) 67. « Intégrer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires » du 21 février 1996.

global est dressé pour la durée d'une législature. La nature et la portée des actions annoncées par les ministres sont très ... inégales.

La dernière disposition en date<sup>28</sup> à définir et conditionner les actions positives à l'existence d'une inégalité manifeste, la désignation de l'objectif à promouvoir, le caractère temporaire, et l'interdiction de restreindre inutilement les droits d'autrui. Comme en 1978, le Roi est chargé de déterminer les hypothèses et les conditions de mise en œuvre des actions positives ... ce qu'il n'a pas encore fait.<sup>29</sup>

Les actions positives, rebaptisées, restent un instrument pertinent voire fondamental de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes par leur diversité, leur complémentarité, leur pouvoir de dynamisation. On aimerait toutefois bien plus d'engagements du monde de l'entreprise, employeurs comme syndicats, à promouvoir la réalisation de l'égalité effective, volontariste, sur leurs terrains.

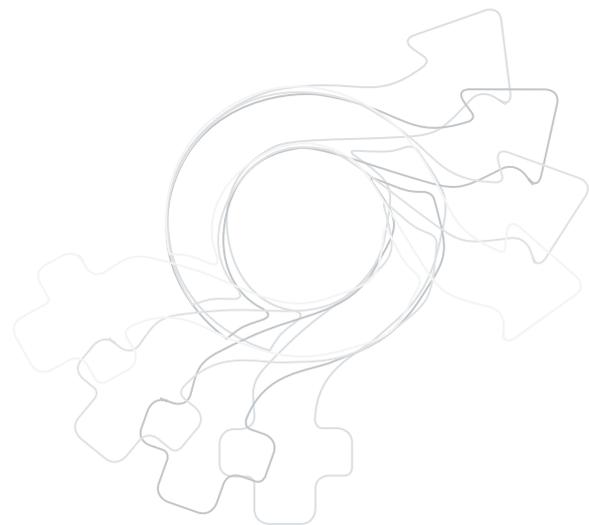
---

la motivation demeurant  
« d'assurer une pleine égalité  
entre hommes et femmes ... ».

---

<sup>28</sup> L'article 16 de la loi du 10 mai 2007

<sup>29</sup> La loi ne prévoit pas de consulter le Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes.





## LA SÉCURITÉ SOCIALE DES ANNÉE 70 ET 80

### DOMINIQUE DE VOS PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION SÉCURITÉ SOCIALE DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

La Commission du Travail des Femmes (CTF) ne s'est plongée dans les questions de sécurité sociale que relativement tardivement à l'occasion de la préparation de la future directive 79/7/CEE.

La directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail<sup>30</sup> avait annoncé d'autres dispositions afin d'assurer la mise en œuvre progressive de l'égalité en matière de sécurité sociale .... La Commission annonça trois propositions de directive, l'une pour les régimes légaux de sécurité sociale, l'autre pour les régimes professionnels (apparentés aux salaires), la troisième visant à régler les domaines non couverts par les deux précédentes (texte qui n' a jamais abouti).

En 1976, la Commission européenne fit une proposition officielle de directive relative aux régimes légaux de sécurité sociale sur laquelle les Etats membres se sont déchainés. La CTF avait rédigé alors un rapport sur le contenu de la proposition et sur la *situation des travailleurs salariés pour les secteurs des revenus de remplacement* (chômage, indemnités de maladie, pensions) *et de compléments* (allocations familiales et soins de santé).

La réglementation de l'époque était truffée de *discriminations directes* pour beaucoup liées à l'unité « ménage » et au statut du chef de ce ménage. Ainsi, dans l'assurance chômage, pour être considérée comme chef de ménage, une femme devait apporter des preuves que son mari s'occupait exclusivement du ménage alors qu'une déclaration de l'homme chef de ménage suffisait. Dans le secteur des pensions, seul le mari chef de ménage pouvait obtenir une pension au taux ménage. A l'inverse seules les femmes pouvaient obtenir une pension de survie. Dans l'assurance maladie, une femme était toujours considérée comme à charge de son mari; elle ne pouvait être acceptée comme titulaire que dans des cas spécifiques. Les indemnités d'invalidité pour les hommes n'ayant personne à charge était plus élevées que pour les femmes dans la même situation. Dans les soins de santé, le principe de la femme à charge de son mari prévalait et les plafonds de revenus pour l'octroi de soins gratuits étaient cumulés au niveau du ménage, par personnes à charge, la femme étant toujours à charge même si elle bénéficiait d'une pension personnelle... Dans le secteur des allocations familiales, l'ordre des attributaires était le père, le beau-père, la mère, mais, à l'inverse, une femme abandonnée par son mari pouvait obtenir des allocations familiales pour ses enfants pendant une période limitée tandis que l'homme, pas. Une jeune fille qui s'occupait du ménage pouvait conserver des allocations familiales jusque 25 ans, un jeune homme, pas. La conclusion de

<sup>30</sup> JO L du 14 février 1976, p.40

Ainsi, dans l'assurance chômage, pour être considérée comme chef de ménage, une femme devait apporter des preuves que son mari s'occupait exclusivement du ménage alors qu'une déclaration de l'homme chef de ménage suffisait.

la CTF fut claire: il fallait supprimer à terme, la notion de chef de ménage dans le cadre d'une réforme globale.

A plus court terme, les représentants des syndicats estimaient que les revenus de remplacement devaient être individualisés comme l'étaient les salaires et que les situations familiales ne pouvaient être prises en compte que dans la fiscalité et les allocations familiales. Néanmoins, la suppression des droits dérivés devait être examinée du point de vue de leur « compensation ». Les représentants des employeurs voulaient seulement remplacer le « critère de chef de ménage par un autre qui tiendrait compte de la situation économique du ménage "c'est-à-dire de la présence d'un ou deux revenus professionnels ou de remplacement, par ménage.

Pour les revenus complémentaires, les prestations devaient « constituer des droits individuels identiques » mais dans le cadre d'une réforme fondamentale. En attendant les droits dérivés étaient maintenus, tout en cherchant à réaliser l'égalité prescrite par le droit européen.

Il est difficile d'analyser quel a été l'impact de la CTF, via le gouvernement belge, dans l'élaboration de la directive 79/7 qui fut finalement adoptée le 19 décembre 1978<sup>31</sup>.

31 J.O.C.E n°6, du 10 janvier 1979 p.24.

Le champ d'application de cette directive relative aux seuls régimes légaux de sécurité sociale est assez complexe, voire incohérent. Les exceptions (prestations de survivant et prestations familiales) et les exclusions (âge de la retraite et ses conséquences pour d'autres prestations, avantages accordés pour l'éducation des enfants, droits dérivés, majorations pour épouses à charge,...) montrent à quel point s'agissant de réviser le droit de la sécurité sociale et la politique sociale, il n'y avait pas eu d'enthousiasme politique<sup>32</sup>. De plus, les Etats Membres avaient obtenu 6 années pour la mettre en œuvre.

La loi du 29 juin 1981<sup>33</sup> établissant les principes généraux de la sécurité sociale, toujours en vigueur, a tenu lieu de transposition formelle, mais partielle, de la directive 79/7. Elle confiait au Roi de prendre les mesures en ce qui concerne les différences dans les conditions d'octroi des prestations, dans le mode de calcul et les montants des prestations ainsi que dans la charge de la preuve, enfin les notions de chef de famille et de personne à charge.

Parmi plusieurs articles contradictoires<sup>34</sup>, un article 13 précisait malencontreusement que « les prestations pouvaient être différenciées compte tenu de la situation de la famille des assurés sociaux ». Le ver était dans l'arbre prêt à contaminer tous les fruits.

Dans un avis n°38 du 25 mai 1984, la CTF constate que plusieurs discriminations directes ont été supprimées ou remplacées par des *discriminations indirectes* c'est-à-dire résultant de pourcentages déséquilibrés d'hommes et de femmes dans les différentes catégories de bénéficiaires spécifiquement d'allocations de chômage et d'indemnités de maladie. En réalité, les employeurs refusaient de qualifier de discrimination indirecte, les effets différenciés que pouvaient avoir des

32 Voir André Laurent, "Les directives relatives à l'égalité de traitement dans les régimes de sécurité sociale, Revue du travail", avril-mai-juin 1990, Actes du séminaire consacré au droit communautaire et à sa mise en œuvre en droit belge et luxembourgeois p. 521,

33 MB du 2 juillet 1981.

34 Dominique De Vos, "L'égalité de traitement entre travailleur masculin et féminin dans les régimes légaux et non légaux de sécurité sociale – mise en œuvre en Belgique", Revue du travail", avril-mai-juin 1990, Actes du séminaire consacré au droit communautaire et à sa mise en œuvre en droit belge et luxembourgeois, p 531.

« le ménage était l'unité par excellence des ressources, des dépenses, des soins et que la sécurité sociale devait en tenir compte », surtout en temps de crise.

réglementations 'rédactionnellement neutres' sur les hommes et les femmes dès lors que « les notions, les critères et les conditions d'octroi étaient identiques »! Or la directive de 1978 interdisait déjà la discrimination indirecte par référence notamment à l'état matrimonial et familial (article 4). Rappelons aussi que cet article 4 interdit les différences dans l'accès aux régimes de sécurité sociale, les cotisations, les prestations et leurs modes de calculs. Il aura fallu plusieurs années de jurisprudence avant de circonscrire cette notion, de la définir et de l'installer dans la panoplie argumentaire. La CTF avait également apporté sa contribution, dans un avis 36 du 9 mai 1983, remis au ministre de l'Emploi et du Travail.

Dans le même avis, la CTF commente les propositions du ministre Dehaene en matière de sélectivité familiale et de pensions notamment.

#### **Sélectivité familiale.**

Ce que proposait Dehaene au début des années 80, reposait sur le principe que « le ménage était l'unité par excellence des ressources, des dépenses, des soins et que la sécurité sociale devait en tenir compte », surtout en temps de crise. Le ministre entendait uniformiser les critères de situation familiale dans tous les régimes des revenus de remplacement. Il envisageait d'accorder:

- un revenu de remplacement individuel équivalent à un pourcentage du salaire antérieur plafonné et
- une allocation de famille forfaitaire pour

personne à charge (les enfants seraient pris en considération).

Ainsi les chefs de ménage d'alors deviendraient des personnes ayant des personnes à charge! Ces dernières recevraient automatiquement des indemnités forfaitaires en plus. Ce système restait donc indirectement discriminatoire. Les partenaires sociaux étaient divisés: les employeurs déniaient toujours la reconnaissance d'une discrimination indirecte et/ou la justifiaient par des raisons économiques. Les travailleurs craignaient le nivellement par le bas des allocations de chômage notamment qui aboutirait à rendre insignifiantes les prestations individuelles et sans doute à terme, une généralisation des prestations forfaitaires.

Dans le secteur des *pensions*, Dehaene proposait la réversibilité de la pension au taux ménage, la réciprocité de la pension de survie au conjoint survivant (que la loi du 15 mai 1984 a entériné). Mais aussi un système de pension à deux composantes: un droit individuel en pourcentage du salaire perdu et un complément pour un conjoint à charge qui lui serait accordé comme un droit individuel. Les membres de la CTF unanimes ont dénoncé cette dérive vers la forfaitarisation et les travailleurs s'opposèrent à ce début de sécurité sociale pour les conjoints restant au foyer, insistant une fois de plus sur la nécessité de se constituer des droits propres.

En 1982, le ministre de l'Emploi et du Travail, monsieur Hansenne, demande un avis à propos d'un projet de recommandation du Conseil européen relative aux principes d'une politique communautaire de *l'âge de la retraite*.

Cette recommandation visait principalement à poser les principes d'un droit à une retraite flexible, c'est-à-dire de permettre au travailleur « de choisir librement l'âge à partir duquel il pourrait bénéficier de sa pension de retraite » moyennant cependant un âge plancher et un âge limite. A défaut, le travailleur pourrait demander anticipativement sa pension ou la reporter au-delà de l'âge prescrit sans perte de revenus dissuasif.

Enfin la flexibilité pourrait aussi résulter « d'un

système de pension d'ancienneté accordée après un nombre d'années d'assurance ou d'activités professionnelle ».

La CTF (avis n°32 du 12 juillet 1982) a soutenu le projet de recommandation demandant au passage, une formulation englobant explicitement les travailleuses en vain.

Elle s'adressa au gouvernement pour qu'au moment d'élaborer un système de pension flexible, il prévoit la possibilité pour les travailleurs et travailleuses de demander anticipativement leur pension à partir d'un certain âge, identique pour les deux sexes, ou bien de la reporter au-delà de l'âge fixé à un âge déterminé (pour certaines catégories de personnes ayant interrompu leur carrière par ex.).

« il y a présomption de discrimination indirecte dès qu'une mesure neutre en apparence atteint de manière prépondérante les travailleurs d'un sexe déterminé sans avoir besoin d'établir l'intention de discriminer ».

Selon elle, la troisième suggestion de la Commission à savoir calculer une pension sur base d'un nombre minimum d'années d'assurance ou d'activité professionnelle identiques pour les hommes et les femmes permettrait de réaliser l'égalité complète. La Recommandation du 10 décembre 1982 ne fera pas allusion aux travailleuses ni à l'égalité<sup>35</sup>.

Par la suite, la CTF ne s'exprime plus au moyen d'avis au gouvernement.

Au terme des 6 années de transition, la Commission européenne présenta un premier rapport intérimaire d'application de la directive<sup>36</sup> dont un des mérites réside dans la proposition de définition de la discrimination indirecte: « il y a présomption de discrimination indirecte dès qu'une mesure neutre en apparence atteint de manière prépondérante les travailleurs d'un sexe déterminé sans avoir besoin d'établir l'intention de discriminer ». La Commission considérait que la notion de chef de famille conduisait presque inmanquablement à des discriminations indirectes. Sensible à la notion de chef de famille, elle entendait combattre les effets discriminant qu'elle pouvait engendrer; elle n'en était encore qu'au stade de l'exploration.

La directive 97/80 du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (modifiée par la directive 98/52 du 22 juillet 1998), en fit une définition formelle, désormais inscrite dans la directive refonte 2006/54<sup>37</sup> (art.2) assortie du renversement de la charge de la preuve (art 19). Désormais on ne parle plus de preuve par les statistiques; il suffit qu'une disposition, un critère ou une pratique désavantage les personnes d'un sexe par rapport à l'autre sexe, sous réserve d'exposer une raison objective, un but légitime et des moyens appropriés et nécessaires pour y parvenir.

Mais j'anticipe.

Le premier programme d'action de la Communauté européenne sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes 1982-1985 contenait un axe « égalité de traitement en matière de sécurité sociale ». Y étaient annoncées les propositions d'instruments juridiques visant les régimes professionnels de sécurité sociale d'une part (la future directive 86/378<sup>38</sup>) et d'autre part un texte sur les domaines non couverts par la directive 79/7 ou pouvant faire l'objet d'une exception<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> Rapport du 6 janvier 1984, COM 83/793.

<sup>37</sup> Directive du 5 juillet 2006, J.O.C.E du 26 juillet 2006

<sup>38</sup> Directive du 24 juillet 1986, J.O.C.E du 12 août 1986

<sup>39</sup> Arrive parallèlement la directive 86/613 pour protéger les professions indépendantes, y compris dans la sécurité sociale.

<sup>35</sup> JOCE., L. 357 /27 du 18 décembre 1982

La construction du droit communautaire en matière d'égalité en sécurité sociale n'est cependant pas terminée.

Conformément à son deuxième programme de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes 1986-1991, la Commission entame les négociations autour d'une proposition de directive complétant la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes légaux et professionnels de sécurité sociale<sup>40</sup>.

Le Conseil national du travail rendra un avis formel<sup>41</sup>, le Conseil de l'Emancipation également mais pas la CTF. Seul le secrétariat participera aux travaux interministériels pilotés par la Secrétaire d'Etat à l'Emancipation.

Dans la proposition initiale de la commission figurait un article 11 qui nous tient à cœur : « La directive ne fait pas obstacle à la faculté des Etats membres de substituer à un système de droits dérivés un système de droits propres reconnus individuellement à tout bénéficiaire, aux prestations de maladie et soins de santé, de vieillesse, de décès,.... ». A défaut d'être contraignante, cette disposition était une indication du chemin à prendre. Le Conseil National du Travail ne s'est pas opposé à son maintien dans le projet.

Dans les discussions au niveau belge, les sonnettes d'alarme ont tintées. Qu'en serait-il aujourd'hui, à l'heure de la consultation publique lancée par la Commission, sur la directive 79/7, la seule à n'avoir jamais été « complétée » ?

---

qui sera remplacée par la directive 2010/41 du 7 juillet 2010.  
40 Proposition du 23 octobre 1987, COM 87/494  
41 CNT, avis 881 du 29 mars 1988



## CONSEILLER POUR L'ÉGALITÉ

**JEAN JACQMAIN**

PROFESSEUR À L'ULB ET VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL DE  
L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

### 1. Justice quand même

**E**n 1980, la commune d'Olne (province de Liège) recrute pour un poste d'instituteur. Lorsque le collège des bourgmestre et échevins se réunit afin de se prononcer sur les candidatures, deux de ses membres déclarent publiquement que c'est un homme qu'il faut engager, ce qui se produit. Une des candidates évincées porte plainte auprès de l'auditeur du travail, sur la base de l'article 141 de la loi du 4 août 1978 qui définit la discrimination à l'embauche comme une infraction. L'auditeur poursuit les deux édiles et la plaignante se constitue partie civile. Successivement, le tribunal correctionnel de Verviers et la cour d'appel de Liège<sup>42</sup> acquittent les prévenus, en considérant qu'ils ont usé de leur liberté d'expression, garantie par les articles 14 (19 actuel) de la Constitution et 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits humains.

L'affaire s'éteint ainsi, mais la CTF écrit au ministre de la Justice pour souligner que les dispositions citées cessent de s'appliquer si l'utilisation de la liberté d'expression donne lieu à une infraction. Le ministre transmet la lettre au procureur général près la Cour de cassation, qui introduit un pourvoi dans l'intérêt de la loi.

La Cour retient exactement l'argumentation de la CTF et casse<sup>43</sup> l'arrêt de Liège sur le principe.

<sup>42</sup> Arrêt du 17 novembre 1981, *Journal des tribunaux*, 1982, p. 312.

<sup>43</sup> Arrêt du 11 mai 1983, *Chroniques de droit social (Chr.D.S.)*

Cette jurisprudence conserve toute sa pertinence trente ans plus tard. Certes, on imagine mal que des mandataires publics puissent encore discriminer avec une telle franchise. Mais la loi actuelle sur l'égalité entre femmes et hommes, du 10 mai 2007<sup>44</sup>, qui ne comportait plus que de rares dispositions pénales, vient de recevoir (loi du 22 mai 2014) un article 28/2 qui punit d'emprisonnement ou d'amende «quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une « discrimination»».

### 2. Quarante ans d'égalité juridique entre travailleurs féminins et masculins

Pour les amatrices et amateurs de données chiffrées...

- En droit européen, l'égalité de genre en matière sociale faisait l'objet, en 1975, d'un article du traité de Rome (art. 119/CEE) et d'une directive (75/117/CEE relative à l'égalité de rémunération). Aujourd'hui, il y a un article du traité sur le fonctionnement de l'Union (art. 157 TFUE), un article de la Charte des droits fondamentaux (art. 23 CDFUE) et trois directives (79/7/CEE, sur l'égalité dans les régimes légaux de sécurité sociale; 2006/54/CE, dite «refonte», coordination de directives en matière de

*Sociaalrechtelijke Kronieken*, 1983, p. 493, note M. Th. Cuveliez.  
<sup>44</sup> Il y a trois lois anti-discriminations de la même date, couramment appelées "Genre", "Race" et "Discrimination en général".

conditions de travail et de rémunération; 2010/41/UE, sur l'égalité entre travailleurs indépendants), plus une (2004/113/CE, sur l'égalité en matière de biens et services) qui n'aurait pas concerné la CTF.

La Cour de justice des Communautés européennes (maintenant C.J.U.E.) avait rendu un arrêt<sup>45</sup>. Elle a prononcé le 16 juillet 2015 le 234<sup>ème</sup> dans le domaine qui nous intéresse<sup>46</sup>. Au surplus, on ne peut négliger l'apport de la jurisprudence que développe la Cour européenne des droits humains (à ce jour, une bonne trentaine d'arrêts et décisions)<sup>47</sup>.

- En droit belge, il n'y avait rien du tout en 1975. Aujourd'hui, nous trouvons une disposition constitutionnelle (Const. art. 10, al. 3), une convention collective du Conseil national du Travail (n°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération), la troisième loi fédérale successive (10 mai 2007, après celles du 4 août 1978 et 7 mai 1999), 9 décrets et ordonnances des autorités fédérées (bien que ces instruments traitent tous de la discrimination en général). La jurisprudence en rapport atteint au moins 300 décisions.

Tel est l'arrière-plan pour notre évocation de l'héritage juridique de la CTF.

<sup>45</sup> *Defrenne I*, 80/70 du 25 mai 1971, le début de l'épopée des hôtesse de l'air belges. Mais pour être complet, il faut signaler que la Cour avait aussi jugé en 1972 et 1975 quatre affaires de fonction publique européenne.

<sup>46</sup> *Maistrellis*, C-222/14, sur une discrimination contre les hommes dans l'octroi du congé parental aux magistrats en Grèce.

<sup>47</sup> Pour un relevé concernant les deux Cours, mais aussi la jurisprudence belge, on consultera l'édition annuelle de la *Documentation de base – Égalité entre travailleurs féminins et masculins*, créée par le secrétariat de la C.T.F. pour la Journée d'information du monde juridique (13 décembre 1985) et publiée à présent par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

En 17 ans d'existence, la C.T.F. a produit 64 avis (ou 80, vu la subdivision concernant les emplois réservés selon le sexe et les législations protectrices), en matière surtout de travail et d'emploi, occasionnellement de sécurité sociale et de fiscalité: 55% d'entre eux répondaient à une demande ministérielle, les autres résultaient d'initiatives de la CTF.

### 3. Que faire d'un organe d'avis?

La CTF avait été instituée par un arrêté royal du 2 décembre 1974. Presque aussitôt, le ministre de l'Emploi et du Travail lui soumit son projet de loi sur l'égalité de rémunération, destiné à transposer la directive 75/117/CEE. La CTF y consacra son avis n° 1, du 26 mai 1975.

En fin de compte, le projet de loi fut abandonné parce que les interlocuteurs sociaux se réservèrent de traiter la question dans la convention collective de travail n° 25<sup>48</sup>. Celle-ci fut ensuite modifiée deux fois, par les C.C.T. n° 25bis en 2001 et n° 25ter en 2008<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> Laquelle ne s'applique pas aux services publics, de sorte que quand la Belgique dut transposer la directive suivante, 76/207/CEE, le titre V de la loi du 4 août 1978 dut inclure la rémunération parmi les conditions de travail. Voy. J. Jacquain, "La mise en œuvre de la directive 76/207 en droit belge", *Revue du travail*, 1990, p. 531 (cahier n° 11 de la C.T.F., *L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes*, coordonné par D. De Vos).

<sup>49</sup> Le "rapport préliminaire" qui précède la C.C.T. n° 25ter mérite la consultation, notamment au sujet de la classification des fonctions : [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

Bien qu'en 40 ans, très peu de litiges relatifs à l'égalité de rémunération eussent été soumis aux juridictions, la persistance de l'écart salarial rendit indispensable l'adoption de nouvelles dispositions<sup>50</sup>. Toutefois, l'initiative parlementaire qui aboutit à la loi du 22 avril 2012 se dispensa d'un avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes; de même, l'année suivante, pour le projet déposé par la ministre fédérale de l'Emploi, destiné à corriger diverses erreurs du texte précédent, et qui devint la loi du 12 juillet 2013.

Ce qui nous mène à une autre constatation statistique. En 17 ans d'existence, la C.T.F. a produit 64 avis (ou 80, vu la subdivision concernant les emplois réservés selon le sexe et les législations protectrices), en matière surtout de travail et d'emploi, occasionnellement de sécurité sociale et de fiscalité: 55% d'entre eux répondaient à une demande ministérielle, les autres résultaient d'initiatives de la CTF. Quant au Conseil de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes, compétent pour tous les aspects de l'égalité de genre dans la sphère fédérale (voire au-delà), en 22 ans il a donné 147 avis: 20% sur demande, 80% d'initiative. L'assurance croissante du personnel politique qui, dans ce domaine vital pour la société, croit avoir de moins en moins besoin de consulter l'organe spécialisé, force l'étonnement.

#### 4. La protection de la maternité: le fonds de commerce

L'expression paraîtra vulgaire, mais reflète une nécessité implacable. Depuis 1889, la protection légale de la maternité des travailleuses est une création continue, débouchant sur un système juridique très complexes, malgré certaines simplifications récentes<sup>51</sup>. Pourtant, le résultat peut difficilement satisfaire; ainsi, la fréquence des licenciements consécutifs à la grossesse ou l'accouchement n'a jamais faibli.

Rien d'étonnant donc à voir que la CTF Femmes a dû rendre sur la question au moins 6 avis, et le Conseil de l'Egalité des Chances pour les Hommes

<sup>50</sup> Voy. A. Demagos, *L'écart salarial entre hommes et femmes*, Larcier, 2015.

<sup>51</sup> Voy. J. Jacquemain, *Protection de la maternité*, Kluwer, Études pratiques de droit social, 2<sup>ème</sup> éd., 2012.

## La fréquence des licenciements consécutifs à la grossesse ou l'accouchement n'a jamais faibli.

et les Femmes. davantage encore. Hier comme aujourd'hui, souvent l'organe spécialisé eut raison trop tôt. Par exemple, dès 1982 (avis n° 28), la CTF avait évoqué le droit de s'absenter pour une consultation prénatale; celui-ci ne fut reconnu qu'en 1995, sous la pression de la directive 92/85/CEE relative à la protection de la maternité. Quant au Conseil de l'Egalité des Chances pour les Hommes et les Femmes, dès 1996 (avis n° 10), il avait souligné que l'obligation de stage (120 jours de travail dans les 6 mois précédant la demande) comme condition d'octroi des indemnités de maternité ne manquerait pas de léser certaines travailleuses; la Cour de justice de l'Union européenne vient d'en faire le constat<sup>52</sup>.

Pour compléter l'aperçu, nous choisissons à présent, en plein arbitraire, quelques autres questions qui avaient requis les efforts de la CTF.

#### 5. La discrimination indirecte

En droit européen comme en droit national, on n'avait pas tardé à observer que la discrimination de genre pouvait se présenter de manière moins grossière qu'en 1889, quand la Cour de cassation avait consacré que Marie Popelin ne pouvait s'inscrire au barreau parce qu'elle était une femme. Il arrive aussi qu'une même règle ou pratique affecte plus ou moins favorablement les personnes qui appartiennent à un sexe ou à l'autre. La directive 76/207/CEE et la loi du 4 août 1978 avaient donc inclus le concept de discrimination indirecte, mais sans le définir; en 1983, le ministre de l'Emploi et du Travail interrogea donc à ce sujet la CTF. Dans son avis (n° 36) approfondi, moyennant des divergences entre les représentant(e)s des employeurs et

<sup>52</sup> Arrêt du 21 mai 2015, *Rosselle*, C-65/14.

des travailleurs, la CTF examina l'impact que produisent sur l'égalité de genre des phénomènes comme le travail à temps partiel (abordé dès 1980 dans l'avis n° 23) et le recours à la notion « chef de ménage » en assurance chômage.

Peu de temps après, l'affaire Bekaert-Cockerill montra que des conventions collectives (d'entreprise) pouvaient utiliser successivement l'un et l'autre critères pour induire et maintenir une discrimination à l'égard des femmes<sup>53</sup>. Par contre, la Cour de justice refusa de condamner la catégorie « cohabitants » (corollaire du « chef de ménage ») en assurance chômage et assurance maladie-invalidité<sup>54</sup>.

Ultérieurement, la question connut une évolution décisive lorsque les directives 2000/43/CE (discrimination raciale) et 2000/78/CE (égalité dans l'emploi), puis la directive « refonte » 2006/54/CE cessèrent d'exiger une démonstration statistique des effets défavorables de la disposition ou pratique litigieuse sur une catégorie par rapport à l'autre, pour se contenter de la constatation d'un « désavantage particulier ». C'est la définition qui figure dans la loi « genre » du 10 mai 2007<sup>55</sup>; mais la Cour de justice résiste obstinément à cette évolution, contre le texte des directives<sup>56</sup>.

## 6. Le sexe comme condition déterminante

Comme la directive 76/207/CEE, la loi du 4 août 1978 prévoyait que, par nature, certaines activités devaient être réservées aux personnes appartenant à un sexe ou à l'autre. Des arrêtés royaux auraient à en dresser la liste, après avis de la CTF. Celle-ci veilla à rejeter des propositions qui ne découlaient pas d'absolues nécessités, et en fin de compte seuls trois arrêtés royaux furent adoptés sur la base de l'article 122 de la loi. Le premier, du 8 février 1979, a une portée générale, mais ne vise que des activités liées aux arts ou

à la mode, plus celles qui doivent s'exécuter dans des pays étrangers qui ne connaissent pas le principe d'égalité de genre. Les deux autres, auxquels la CTF s'était opposée, concernaient des recrutements séparés: pour l'administration pénitentiaire (A.R. du 29 août 1985<sup>57</sup>, aujourd'hui remplacé par celui du 10 octobre 2000); pour les maisons d'éducation surveillée (A.R. du 9 novembre 1984, aujourd'hui de compétence fédérée, remplacé en Communauté flamande par l'A.G. du 24 décembre 2004).

La directive 2006/54/CE admet elle aussi des exceptions de ce type, et la loi « genre » du 10 mai 2007 fait de même. Toutefois, huit ans après son entrée en vigueur, l'arrêté royal prévu par son article 13, §3 n'existe toujours pas, de sorte qu'il faut appliquer l'adage administratif « la mort du père n'entraîne pas celle du fils » pour considérer que l'arrêté royal du 8 février 1979 reste en vigueur. À défaut, le théâtre royal de la Monnaie commet une infraction s'il réserve le rôle-titre d'Aïda à une femme.

## 7. Les actions positives

La directive 76/207/CEE autorisait les États membres à prévoir la possibilité d'actions spécifiques destinées à remédier aux inégalités de fait qui handicapent les chances d'emploi des femmes. La loi du 4 août 1978 avait donc chargé le Roi de définir les conditions de mise en œuvre de telles actions, moyennant l'avis de la CTF.

Celle-ci attachait beaucoup d'attention à la question: non seulement aux projets d'arrêtés d'exécution (A.R. du 14 juillet 1987, pour le secteur privé; A.R. du 27 février 1990, pour les services publics), mais aussi à l'impulsion d'une politique de soutien aux actions positives (avis n° 20, n° 41, n° 51/1, n° 62)<sup>58</sup>.

Par la suite, la jurisprudence de la Cour de justice<sup>59</sup>

53 Trib. Trav. Charleroi, 12 novembre 1984, *Revue de droit social*, 1984, p. 420, obs. C. Pichault.

54 Arrêt du 7 mai 1991, *Commission c/ Belgique*, C-229/89, *Journal des procès*, 14 juin 1991, p. 18, obs. Isabel Canto; Chr.D.S., 1992, p. 89, obs. M. Th. Cuveliez.

55 Voy. N. Wuïame, L. Markey et J. Jacqmain, "L'égalité entre les femmes et les hommes: la loi du 10 mai 2007 au regard de la directive 'refonte'", Chr.D.S., 2008, p. 4.

56 Voy. les arrêtés *Riežnicec*, C-7/12 du 20 juin 2013 et *CHEZ*, C-83/14 du 16 juillet 2015.

57 Voy. Raad van State, 30 décembre 1993, *De Wispelaere*, n° 45.552, Chr.D.S., 1994, p. 244.

58 Voy. É. Vogel-Polsky, *Étude des programmes d'actions positives en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail*, Commission européenne (V/80.83), 1982; B. De Graeve e.a., "Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangbehandeling voor vrouwen", *Tegenspraak Cahier n° 8*, Kluwer, 1990.

59 Principalement l'arrêt *Kalanke*, C-450/93 du 17 octobre 1995, R.W., 1995-96, p. 893, noot P. Humblet.

imposa une révision de la notion; aujourd'hui, l'article 157, §4 TFUE n'autorise les actions positives qu'en faveur du « sexe sous-représenté », et de même la directive 2006/54/CE, où l'on peut toutefois lire un encouragement à de telles mesures (art. 31, §2). La loi « genre » du 10 mai 2007 donne également une base à ces actions, mais à nouveau son article 16, §3 exige un arrêté royal d'exécution (dont, en raison d'un oubli du législateur, le projet ne doit pas être soumis au Conseil de l'Égalité des Chances pour les Hommes et les Femmes ni à sa Commission Permanente du Travail); et à nouveau, huit ans plus tard cet arrêté fait défaut<sup>60</sup>. On craint en outre que les efforts du passé se soient dissous dans le concept à la mode de « promotion de la diversité »; en tout cas, quant aux services publics, les « plans d'égalité des chances » prévus par l'arrêté royal du 27 février 1990 semblent avoir disparu même des mémoires.

## 8. Le harcèlement sexuel au travail

En 1988, la CTF rendit d'initiative un avis divisé (n° 49) dans lequel les représentant(e)s des travailleurs recommandaient de mentionner le harcèlement sexuel au travail comme une discrimination dans la loi du 4 août 1978, tandis que les représentants des employeurs s'y opposaient. Deux ans plus tard, le Conseil national du Travail émettait cependant son rapport n° 35 et sa communication n° 4, où les interlocuteurs sociaux reconnaissaient la gravité du phénomène. Ensuite, à travers les arrêtés royaux des 18 septembre 1992 et 9 mars 1995 puis la loi du 7 mai 1999, la Belgique se montra pionnière en Europe, à la fois dans la lutte contre le fléau et dans l'affirmation qu'il constitue une discrimination de genre.

Les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE introduisirent la notion de « harcèlement », et en fin de compte la directive 2006/54/CE considère comme des discriminations entre femmes et hommes tant le harcèlement sexuel que le harcèlement « sexué » (la persécution infligée à une personne en raison de son sexe). La loi « genre » du 10 mai 2007 fait de même (le harcèlement sexuel ne figure que dans celle-là, les deux autres ne visant

que le harcèlement). Cependant, entre temps un dispositif de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et la violence a été inséré dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail. Par un étrange cheminement, que le Conseil de l'Égalité des Chances pour les Hommes et les Femmes avait contesté en vain dans son avis n° 113, l'article 7 de la loi « genre » impose à une travailleuse (ou un travailleur) victime de harcèlement sexuel ou sexué au travail de ne réclamer que sur la base de cette dernière loi, et l'empêche de dénoncer une discrimination de genre<sup>61</sup>.

Le roi Æthelred régna tant bien que mal sur l'Angleterre entre 978 et 1016. On le surnomme généralement « *the Unready* », mais il s'agit d'une mauvaise traduction de l'ancien anglais « *unræd* », et le terme correct serait plutôt « *the Ill-Advised* ». Osons-nous espérer avoir suggéré comment un gouvernement gagne à être « bien conseillé » - s'il se laisse faire?

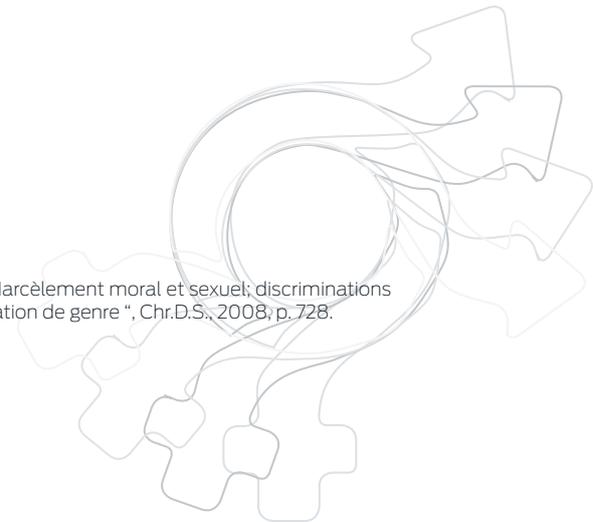
Encore une condition pour finir: l'organe d'avis lui-même doit bénéficier d'un soutien administratif adéquat et stable. La CTF disposait ainsi d'un secrétariat, intégré au ministère de l'Emploi et du Travail, qui comptait en moyenne six personnes. Ce n'est pas donné à tous les conseils.

**Jean Jacqmain**

Professeur de l'U.L.B.  
Vice-président du CEC

<sup>60</sup> Cependant, il faut mentionner, pour les services fédéraux, les arrêtés royaux des 2 juin 2012 (fonction publique administrative) et 13 mai 2015 (établissements scientifiques), qui recourent à la méthode des quotas, dont l'effectivité apparaît douteuse.

<sup>61</sup> Voy. J. Jacqmain, "Harcèlement moral et sexuel; discriminations diverses; discrimination de genre", Chr.D.S., 2008, p. 728.





# AUX ORIGINES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES(1975)<sup>62</sup>

CATHERINE JACQUES  
(CENTRE D'ARCHIVES ET DE RECHERCHES POUR  
L'HISTOIRE DES FEMMES)

## Introduction

Officiellement mise en route le 24 mars 1975, la Commission du travail des femmes (AR 2/12/1974) s'inscrit dans une longue tradition d'organes créés pour étudier les implications du travail féminin dans la société belge. Étroitement lié à l'industrialisation du XIX<sup>e</sup> s. d'abord, aux changements profonds du marché du travail au XX<sup>e</sup> s. ensuite, le « problème » du travail salarié féminin à l'extérieur du foyer constitue en effet une question ancienne, récurrente, jamais complètement tranchée, qui divise le monde politique et le monde économique depuis plus de deux siècles, en termes souvent répétitifs. À la différence du travail masculin, qui peut être étudié selon une démarche d'histoire économique classique, le travail féminin convoque des paramètres multiples qui renvoient à la condition générale des femmes dans la société et aux idéologies qui la sous-tendent.

Aussi, pour cerner les prémisses qui ont concouru à l'installation – dont nous fêtons les 40 ans – d'une Commission du travail des femmes en 1975, il faut rappeler, même rapidement, le processus d'abaissement du seuil de tolérance aux limitations du travail rémunéré des femmes. Il faut examiner ce qui change dans les mentalités, où les verrous étaient placés, pourquoi, quand et comment ils ont peu à peu sauté. Interroger le processus historique selon lequel les rapports de

genre s'inscrivent dans les lois et les institutions permet en effet de comprendre les changements à l'œuvre, qui se sont accélérés depuis la seconde moitié du XX<sup>e</sup> s.

L'essor de la recherche en histoire des femmes permet de dégager chronologiquement trois phases, dominées par des priorités qui varient selon le temps et les lieux. En Belgique, une première phase s'étend du XIX<sup>e</sup> s. à la Grande Guerre, largement focalisée sur le travail de nuit des femmes et le souci de leur fécondité. Elle est totalement marquée par une conception naturaliste et une absence quasi-totale d'intervention étatique, ce qui fait de la Belgique un des pays industriels les moins réglementés en matière sociale jusqu'en 1889. La seconde phase, celle de l'entre-deux-guerres, témoigne de l'essor des revendications féministes : la défense du travail des femmes est prise en charge par des associations féministes spécifiques, y compris au plan international, et pose le travail salarié comme principal vecteur d'émancipation féminine. Considérant le droit au travail (et donc à chercher des ressources de survie) comme un droit fondamental, ces associations réclament l'égalité entre hommes et femmes au travail et s'opposent à l'idée d'une protection différenciée des travailleurs selon le sexe. Ces aspirations se heurtent toutefois à la politique nataliste et familialiste des gouvernements, soutenue par l'idéologie conservatrice de la femme au foyer et révélée avec force lors de la grande crise économique des années trente. C'est aussi le moment où l'État s'empare de la question et crée

<sup>62</sup> Je tiens à remercier chaleureusement l'équipe du AVG-Carhif, Marie-Thérèse Coenen et Eliane Gubin pour leurs précieux conseils.

la première Commission du travail féminin au sein du Ministère du Travail et de la prévoyance sociale.

La troisième phase débute à la sortie de la Seconde Guerre mondiale. Elle est caractérisée par un élargissement progressif des thèmes traités et par leur institutionnalisation, tant au plan international que national. A partir des années 1970, en parallèle avec une nouvelle génération de féministes, partout des organismes ad hoc interviennent et, par leur expertise de plus en plus poussée, constituent les fondements d'un « féminisme d'Etat » susceptible d'orienter les politiques en matière de travail féminin.

### 1935 : la Commission du travail féminin

La Commission du travail féminin voit le jour au sein du Ministère du Travail et de la prévoyance sociale, dans un contexte houleux de crise économique et sociale. C'est un moment crucial dans l'histoire du travail des femmes et c'est aussi un premier pas vers son institutionnalisation.

Dès le début des années vingt, le travail des femmes mariées est dans le collimateur, sous prétexte qu'il freine la nécessaire reprise démographique. Avec la crise des années trente, l'idée de plus en plus fantasmée se répand qu'il est responsable du chômage masculin. Il suffirait, dit-on, de renvoyer les femmes au foyer en limitant, voire en interdisant, leur travail salarié (en parallèle d'ailleurs avec le travail des étrangers), pour résoudre la crise économique. Les gouvernements de coalition catholique-libérale y souscrivent largement et, usant de leurs pouvoirs spéciaux, prennent une série d'arrêtés-lois visant à inciter les femmes à rentrer au foyer et à limiter la main-d'œuvre féminine au profit des travailleurs masculins. A partir de 1932, on assiste à une offensive en règle contre le travail féminin, les arrêtés-lois se succèdent et la tension culmine le 13 février 1934 avec la proposition, déposée au Sénat par le Père Rutten, « tendant à limiter le travail de la femme mariée dans les usines, les ateliers, sur les chantiers et dans les bureaux »<sup>63</sup>. L'érosion progressive des droits des femmes au travail inquiète d'autant plus qu'elle s'observe partout en Europe, dans les pays de dictature,

mais aussi dans des pays démocratiques (Pays-Bas, Etats-Unis, pays scandinaves, Suisse)<sup>64</sup>.

La proposition Rutten suscite une onde de choc et une véritable levée de boucliers. Elle ne sera jamais prise en considération, mais l'idée n'est pas abandonnée pour autant. Elle resurgit en fin d'année, quand le gouvernement libéral-catholique Theunis II prévoit d'autoriser le ministre du Travail et de la prévoyance sociale « à contingenter, dans chaque branche d'industrie, le pourcentage de femmes mariées ou non mariées en vue du remplacement éventuel des excédents par des chômeurs involontaires » (AR n°40, 8/12/1934). L'indignation jaillit de toutes parts : « Les femmes sont contingentées comme le beurre, le poisson et les œufs »<sup>65</sup> ; les mesures sont comparées à « des procédés dictatoriaux à la mode fasciste » qui portent atteinte « au droit essentiel de tout être humain à se procurer des ressources par son travail »<sup>66</sup>. Mais l'opposition au travail salarié des femmes reste très forte dans les milieux conservateurs et si l'on se réfère aux nombreux articles de l'époque relatifs à la grande crise économique, on ne peut qu'être frappé par la persistance des arguments en défaveur du travail des femmes, nombreux et répétitifs, qui reproduisent presque de manière inchangée ceux du XIX<sup>e</sup> s. Pour faire refluer les femmes du marché du travail, ces arguments se fondent sur la « mission providentielle » de reproductrice et d'éducatrice des femmes, dont la place « naturelle » est au sein de la famille. Leur destination « ménagère » répondrait d'ailleurs à leurs désirs les plus profonds. En bref, retirer les femmes mariées du marché du travail constituerait un « progrès social », en accord avec la santé et l'épanouissement féminins et les encycliques pontificales<sup>67</sup>.

Toutefois les associations professionnelles et les associations féministes se mobilisent contre l'arrêté du 8 décembre 1934, Groupement belge de la porte ouverte et Conseil national des femmes belges en tête. Elles réussissent ce tour de force de susciter un front commun, au-delà des divergences idéologiques. Un grand meeting de pro-

<sup>64</sup> *Revue internationale du travail*, avril 1935, p. 497-499.

<sup>65</sup> « Critique des Soroptimist », *Le Soir*, 23 décembre 1934.

<sup>66</sup> *Rapport de la Commission juridique de la Fédération nationale des femmes libérales*, Bruxelles, 1934, p. 2.

<sup>67</sup> *Bulletin des dirigeantes de la Jeunesse ouvrière chrétienne féminine*, février 1934, p. 63.

<sup>63</sup> *Annales parlementaires, Sénat, Documents session 1933-34*, n° 84.

testation se tient à Bruxelles le 21 décembre et l'assemblée vote une motion réclamant le retrait pur et simple de l'arrêté-loi. Même une partie du patronat déplore une mesure qu'il juge défavorable à ses intérêts car, en période de crise, il préfère maintenir au travail les femmes dont le salaire est moindre, ce qui lui permet de comprimer les coûts de production. Seules la Confédération des syndicats chrétiens et les Œuvres ouvrières féminines chrétiennes, qui militent en faveur du renvoi des femmes mariées au foyer depuis les années 1920, restent en retrait du mouvement.

C'est dans ce contexte houleux qu'est créée une première Commission du travail féminin (AR 13/7/1935). Il s'agit de toute évidence d'une mesure pour relâcher la tension ; cette création est facilitée par l'avènement du gouvernement tripartite Van Zeeland et la présence au département du Travail du socialiste Achille Delattre, qui a succédé au démocrate-chrétien Edmond Rubbens le 25 mars 1935. Mais d'entrée de jeu, la mission de la nouvelle Commission est clairement définie et se limite à l'examen de trois questions :

- la situation créée par l'arrêté-loi du 8 décembre 1934 ;
- la salubrité et la sécurité du travail féminin ;
- l'harmonisation de la législation belge avec la Convention de Washington relative à la protection de la maternité en vue de sa ratification par la Belgique<sup>68</sup>.

Il s'agit d'une commission consultative, composée de dix hommes et de quatre femmes ; si la « parité » (concept inconcevable à l'époque) est loin d'être recherchée, en revanche l'équilibre idéologique est respecté. Y siègent la socialiste Isabelle Blume, la libérale Georgette Ciselet et la catholique Maria Baers qui y représente un courant nettement opposé au féminisme égalitaire. La Commission est présidée par une femme, Jeanne-Emile Vandervelde, moins en sa qualité

68 JACQUES, C., *Les féministes et le changement social en Belgique, 1918-1968. Programmes, stratégies et réseaux*, Thèse de doctorat ULB-U. Angers, 2007-2008, t.1, p. 294; COENEN, M.-Th., *Syndicalisme au féminin*, vol. 1, 1830-1940, Bruxelles, Carhop, 2008, p. 281-283; VANDERVELDE, J.-E., « Chronique. La Commission du travail des femmes », *Revue du travail*, juillet 1936, p. 710-719.

de « féministe » que parce qu'elle est docteure en médecine. Le premier avis déposé par cette Commission concerne l'AR n°40 et contribue à en faire reporter l'application (AR 22/11/1935)<sup>69</sup>. C'est une victoire à mettre au crédit de la toute nouvelle Commission.

Mais les autres questions sont nettement plus épineuses, notamment celle concernant la ratification de la Convention de Washington, cheval de bataille de Maria Baers. Celle-ci dépose un premier rapport circonstancié<sup>70</sup> mais sans parvenir à lever les fortes réserves des autres membres féminines de la Commission sur le statut à donner au congé de maternité. La Belgique ne ratifiera pas la Convention et la guerre met fin aux activités de cette première Commission.

### Les changements fondamentaux de l'après- Seconde Guerre mondiale

A la Libération, tout entière marquée par la volonté d'établir un véritable système de sécurité sociale (Pacte social, 1944), la Commission du travail féminin n'est pas reconduite. Pourtant, le travail des femmes est en pleine mutation et de nombreuses questions surgissent. A partir de 1945, la part des femmes dans la population active augmente de manière continue. Les femmes se retrouvent massivement dans le secteur tertiaire, dans les services où l'emploi féminin a littéralement explosé<sup>71</sup>. La qualification professionnelle des filles s'accroît et il devient paradoxal de proposer aux filles de faire de longues études qu'elles ne pourraient pas mettre

69 On consultera notamment PEEMANS-POULLET, H., *Femmes en Belgique (XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> s.)*, Bruxelles, Université des Femmes, 1991, p. 105-111; PEEMANS-POULLET, H., « Crise et antiféminisme » dans MACCIOCHI, M.A., *Les femmes et leurs maîtres*, Paris, Bourgeois, 1978, p. 112; GUBIN, E., « Les femmes d'une guerre à l'autre. Réalités et représentations, 1918-1940 », *Cahiers d'histoire du temps présent*, n°4, 1998, p. 274-279; COOMANS, G., « Le retour des femmes mariées au foyer dans les années 30 », *Critique régionale*, n°13, 1985, p. 51-68; JACQUES, C., « Les attaques contre le travail des femmes en Belgique : une chance pour les milieux féministes égalitaires ? » dans BARRIERE, J.-P. et GUIGNET, Ph. (dir.), *Les femmes au travail dans la ville en Europe du Nord-Ouest, XVIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> s.*, Paris, L'Harmattan, 2009.

70 Rapport présenté à la Commission du travail féminin sur la ratification de la Convention internationale de Washington sur le repos des femmes avant et après l'accouchement, 29 octobre 1937.

71 Sur ces évolutions : HANQUET, H., *Travail professionnel des femmes et mutations sociales*, Bruxelles, EVO, 1972.

à profit par la suite<sup>72</sup>. Phénomène visible et, pour certains, préoccupant : les épouses et les mères se maintiennent au travail. Tous ces facteurs provoquent de profonds changements structurels sur le marché du travail<sup>73</sup>. Parallèlement, les derniers bastions masculins tombent (la carrière diplomatique en 1945, la magistrature en 1948, le notariat en 1950...) <sup>74</sup> et la plupart des professions s'ouvrent désormais aux femmes. La notion de « carrière » s'impose pour elles comme pour les hommes, battant en brèche le vieux concept de « travail d'appoint ». Peu à peu, la société passe de la notion de « protection » d'une travailleuse à l'activité « cyclique », à celle d'une travailleuse à part entière qui aspire à l'égalité entre hommes et femmes.

Toutefois, les discours et les idéologies évoluent moins vite que les situations réelles. De nombreuses discriminations entravent encore toujours le travail féminin. La retenue forfaitaire à la source sur le salaire des femmes mariées et surtout le cumul des revenus des époux (loi du 8 mars 1951, maintenu lors de la réforme fiscale de 1964) pénalisent les travailleuses mariées<sup>75</sup>. L'exclusion de son travail d'une femme pour cause de mariage connaît encore de beaux jours, même si elle ne fait pas l'objet d'une loi ou d'une clause dans les conventions collectives de travail. L'action féministe contre le « *marriage bar* » connaît un début de reconnaissance avec une enquête lancée par le BIT en 1961<sup>76</sup>. Mais c'est surtout l'action menée par un collectif de femmes juristes composé principalement d'Eliane Vogel-Polsky, de Marie-Thérèse Cuvelliez et de Régine Orfinger, qui amorcera un changement d'attitude des autorités législatives et judiciaires.

<sup>72</sup> LEPLAE, Cl., *Le travail de la femme. Les femmes universitaires. Etude sociologique des diplômées de l'université de Louvain*, Louvain-Paris, Nauwelaerts, 1952, p. 5.

<sup>73</sup> Une bonne synthèse de ces évolutions dans MARUANI, M., *Travail et emploi des femmes*, coll. Repères, Paris, La Découverte, 2000.

<sup>74</sup> Sur cet aspect : JACQUES, C., *Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique, 1918-1968*, Bruxelles, Académie royale de Belgique, 2013.

<sup>75</sup> *Processus d'élaboration de la réforme fiscale*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°136, 19 janvier 1962 et n°137, 25 janvier 1962. Les lois coordonnées du 26 février 1964 rendent effective cette réforme fiscale et mettent en place un nouveau code des impôts sur les revenus.

<sup>76</sup> *Réponse du CNFB au questionnaire du BIT : « Discrimination en matière d'emploi au détriment des femmes en raison de leur situation matrimoniale », juin 1961 : AVG-Carhif, Archives CNFB, n°21-5.*

Ce collectif privilégie les actions en justice pour dénoncer les discriminations. Il met en cause la responsabilité du patron, et dénonce l'iniquité des clauses résolutoires inscrites dans les contrats de travail individuels<sup>77</sup>. L'argumentation puise dans le droit communautaire et international pour démontrer la nullité de telles clauses ; elle se fonde sur « la garantie des droits fondamentaux, l'ordre public social international, l'interdiction générale de discriminer en raison du sexe, reconnue fermement par la Déclaration universelle des droits de l'homme que doit respecter tout Etat membre des Nations Unies »<sup>78</sup>. L'heure n'est pourtant pas à la victoire et la plupart des actions intentées échouent. Il faudra attendre 1968 pour que le législateur intervienne et interdise les « démissions exigées » pour raison de mariage ou de survenance d'enfants<sup>79</sup>. La loi du 21 novembre 1969 décrète la nullité des contrats qui prévoient que le mariage ou la maternité y met fin<sup>80</sup>.

Le travail des femmes reste principalement marqué par une injustice ancienne, l'inégalité des salaires selon le sexe, déjà dénoncée par le Traité de Versailles (1919). Pour beaucoup, c'est une sorte d'évidence naturelle qui a la vie dure : il est normal que la travailleuse soit moins payée que le travailleur. Et même lorsque la question est débattue dans un sens positif, la réponse est étonnante. Ainsi, en 1944, quand la Conférence nationale du travail, confrontée à des différences de salaires choquantes, reconnaît la nécessité d'y remédier (recommandation n°71), l'objectif qu'elle fixe est loin d'être égalitaire : les salaires féminins ne pourront être inférieurs à 75% du salaire d'un manœuvre masculin, ni à 60% pour les ouvrières qualifiées. Depuis 1944, les associations féminines sont constamment sur la brèche et protestent contre ces discriminations, mais sans résultats, tout comme les commissions féminines des syndicats (FGTB et CSC) qui rappellent régulièrement le principe « à travail égal salaire égal », sans que les directions syndicales ne manifestent beaucoup d'énergie pour le réaliser<sup>81</sup>.

<sup>77</sup> VOGEL, É., « Cinquante ans de droit du travail » dans SYLIN, M. (ed.), *Cinquante ans d'évolution du travail. De la semaine de 5 jours à la directive Bolkestein*, Bruxelles, ULB, 2006, p. 36.

<sup>78</sup> *Idem*, p. 36.

<sup>79</sup> *Idem*, p. 37.

<sup>80</sup> ERNST-HENRION, M. et DALCQ, J., *La femme, pierre d'angle de la famille de demain. Ses droits actuels et futurs*, Bruxelles, Renaissance du livre, 1975, p. 45.

<sup>81</sup> Pour le détail : COENEN, M.-Th., *La grève des femmes de la FN*

## L'influence des organismes internationaux

Dans ce domaine, les organismes internationaux posent des jalons incontournables qui poussent les sociétés occidentales de l'après-guerre à élargir leur assise démocratique en y intégrant peu à peu les femmes, d'abord au niveau politique, puis économique. Ce contexte favorable intervient de toute évidence dans la mise sur pied de la Commission du travail des femmes, même s'il ne faut pas négliger dans l'analyse l'influence de personnalités acquises à la cause des femmes, la pression des groupes féministes, et celle de personnalités politiques et syndicales. Leurs actions s'épaulent et concourent à comprendre les mécanismes et les étapes de cette égalité en construction<sup>82</sup>.

Dès la sortie de guerre, la Charte des Nations Unies (25/6/1945) proclame les droits fondamentaux des êtres humains et leur développement avec des chances égales ; deux ans plus tard, la Déclaration universelle des droits de l'homme (10/12/1948) affirme le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes (art. 23). Poussée par le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), l'Organisation internationale du travail (OIT) avait remis la même année (en mars 1948) la question de l'égalité salariale à l'étude, aboutissant ainsi à la Convention n°100 et la Recommandation n°90, adoptées par la Conférence internationale du travail en 1951, invitant les Etats à appliquer l'égalité salariale par voie législative ou par tout autre système de fixation des salaires.

De son côté, le Conseil de l'Europe emboîte le pas en proclamant le même principe dans sa Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (4/11/1950). En 1957 enfin, le Traité de Rome instituant la Communauté économique européenne (CEE) établit l'obligation pour tous les Etats membres d'appliquer l'égalité salariale H/F au 31 décembre 1961 (art. 119).

Ces initiatives internationales ont surtout une portée morale. De plus, aucune ne définit jamais clairement ce qu'il faut entendre par travail

« égal », laissant ainsi la porte ouverte à toutes les interprétations. Mais leur rôle n'est pourtant pas négligeable car, par leur existence même, elles apportent de l'eau au moulin des défenseurs du travail féminin et mettent clairement les pays face à leurs obligations internationales.

L'égalité salariale, reprise dans ces conventions, devient le véritable cheval de bataille. En Belgique, le combat s'organise sur deux fronts : obtenir le respect de la Convention n°100 de l'OIT, qu'elle a ratifiée en 1952<sup>83</sup> et l'application de l'article 119 du Traité de Rome, ratifié en 1958. Les prémisses sont optimistes : le ministre du Travail Van den Daele (CVP) soumet le texte au Conseil national du travail et trois ans plus tard, le 29 mars 1956, la commission ad hoc se rallie à l'avis du nouveau ministre du Travail, le socialiste Léon-Eli Troclet, pour émettre le souhait de voir se réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes. Pour les observateurs, cet avis marquerait le début d'une réelle volonté de la part des partenaires sociaux d'aborder ce problème<sup>84</sup>.

Mais examiner la question ne signifie pas la résoudre, et la Belgique se retrouve face à l'obligation du Traité de Rome qui exige l'application de l'égalité salariale au 31 décembre 1961. A ce propos, le Gouvernement dégage sa responsabilité et se retranche derrière le fait que les salaires ne sont pas de son ressort : ils sont fixés par les partenaires sociaux (arrêté-loi du 9 juin 1945). Il exerce néanmoins une pression morale et des injonctions sont faites régulièrement aux partenaires sociaux pour leur rappeler la nécessité de respecter les engagements européens<sup>85</sup>. Mais les partenaires sociaux ont tendance à estimer un peu rapidement qu'ils ont satisfait à la notion d'égalité quand le salaire des femmes n'est pas inférieur au minimum fixé pour le dernier des manœuvres masculins... Aussi, en décembre 1961, la question est loin d'être réglée et la Belgique « prête le flanc à une critique constante de la

*en 1966*, Bruxelles, De Boeck, 1991, p. 72-83.

82 Sur ces aspects : JACQUES, C. et LÉFEBVRE, S., « Dans le sillage de l'ONU. Restructuration et nouveaux modes d'action de 1945 à nos jours » dans *Des femmes qui changent le monde. Histoire du CIF*, Bruxelles, Racine, 2005, p. 121-147.

83 Dans les années 1950, grâce notamment à Madeleine Ledrus, vice-présidente de la Commission travail du CNFB et fonctionnaire à l'Administration de la réglementation, des relations du travail et de l'inspection sociale, et à Emilienne Brunfaut, les associations mènent des actions auprès du Gouvernement belge pour qu'il ratifie la Convention n°100 de l'OIT.

84 « L'égalité de rémunération en Belgique », note de Madeleine Ledrus, décembre 1961 : AVG-Carhif, Archives CNFB, n°45-2.

85 Ibidem.

part de la Commission européenne »<sup>86</sup>. Mais les autres pays membres, hormis la France, sont dans le même cas. Réunis en extrême urgence le 30 décembre, les représentants des Etats membres repoussent la réalisation de l'article 119 au 31 décembre 1964 pour éviter le blocage et permettre le passage à la deuxième étape de la CEE. Véritable tour de passe-passe qui sort en réalité l'égalité salariale du processus de la construction européenne et la renvoie aux calendes grecques.

### Un tournant : la grève des ouvrières de la Fabrique d'armes à Herstal en 1966

En 1962, la grève spontanée des ouvrières des ACEC de Charleroi pour l'égalité de salaire prélude celle de la Fabrique nationale d'armes (FN) à Herstal quatre ans plus tard. C'est une « grève historique » qui marquera durablement les esprits<sup>87</sup>. C'est en effet la première grève qui s'effectue au nom du droit social européen et se fonde sur l'article 119 du Traité de Rome. Bien qu'un accord ait été conclu le 26 décembre 1962 pour le secteur métallique, qui prévoyait un rapprochement des salaires minima des femmes sur celui de la main d'œuvre masculine endéans les trois ans<sup>88</sup>, la lenteur et la mauvaise volonté sont manifestement au rendez-vous. Les féministes, qui ne désarment pas et exigent l'application de l'article 119, se heurtent à une fin de non-recevoir. Les conventions internationales ne seraient pas d'application immédiate (*self-executing*)<sup>89</sup>; il faudrait d'abord harmoniser leurs dispositions avec la législation nationale. La juriste Eliane Vogel-Polsky, professeure de droit social à l'ULB, très proche de Léo-Eli Troclet, défend la thèse inverse : puisque l'article 119 fait partie de l'acte fondateur de la CEE, il est *ipso facto* d'application directe dans les pays membres<sup>90</sup>. Elle n'obtiendra gain de cause qu'après dix ans de combat opiniâtre, par un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes en 1976 (arrêt

Defrenne II, voir plus loin).

Lassées par ces atermoiements, les ouvrières de la FN débraient brusquement, sans préavis, le 16 février 1966 pour réclamer l'application de l'article 119<sup>91</sup>. Après douze semaines de grève, au cours desquelles les grévistes reçoivent le soutien de délégations syndicales venues de France, d'Italie, des Pays-Bas<sup>92</sup>..., après de longues et houleuses négociations, les ouvrières reprennent le travail entre le 9 et le 11 mai. Elles n'ont pas obtenu l'égalité de rémunération, mais bien une augmentation de salaire et la promesse qu'une commission pour l'égalisation des salaires masculins et féminins se penchera sur le problème<sup>93</sup>.

C'est donc loin d'être une victoire mais l'impact de cette grève sur l'opinion publique est immense; les travailleuses ont mis à nu les discriminations qu'elles subissent, ont fait la preuve de leur pugnacité, elles ont révélé les distorsions d'un système de classification des fonctions toujours défavorable aux femmes. L'opinion publique s'est émue à l'étranger : « Après cette grève, ce ne sera jamais plus comme avant. On assistera sans doute à une entrée en force des femmes dans les syndicats » note *Le Monde* (6 avril 1966). Le journal estime que la grève a suscité, bien au-delà des frontières belges, une prise de conscience des problèmes des femmes au travail « que les égoïsmes et les particularismes nationaux avaient quelque peu entravés » (7 mai 1966). Et L'Express va plus loin : « A travers la grève de Liège, se posent soudain tous les problèmes de la femme au travail et de l'inégalité entre les sexes » (17 avril 1966).

### Des répercussions qui modifient le contexte

La grève a suscité de nombreuses interpellations, au sein des institutions européennes et du Parlement belge. « L'arrêté royal du 24 octobre 1967 semble apporter une première victoire ; il confirme le principe A Travail égal, salaire égal et ouvre enfin une possibilité de recours devant les tribunaux pour les travailleuses. Mais c'est une victoire amère car elle s'accompagne d'une série de mesures relatives au travail féminin

86 Note pour le ministre, 1<sup>er</sup> mars 1962 : AVG-Carhif, Archives MET-SEC, n°200.

87 Sur cette grève : COENEN, M.-Th., *op. cit.* ; GUBBELS, R., *La grève au féminin. Essai d'analyse du mouvement revendicatif à la fabrique nationale d'armes de guerre*, Bruxelles, CERSE, 1966.

88 COENEN, M.-Th., *op. cit.*, p. 79.

89 PV de la Commission travail du CNFB, 14 juin 1966 : AVG-Carhif, Archives GBPO, n°407.

90 « Agir pour le droit des femmes. Entretien avec Eliane Vogel-Polsky », *Raisons politiques*, Presses de Science-Po, n°10, 2003/2, 139 et sv.

91 L'existence de cet article avait été récemment révélée à des permanentes syndicales lors d'une formation de la FGTB donnée par Eliane Polsky.

92 JACQUES, C., *Les féministes...*, p. 225.

93 GUBBELS, R., *La grève au féminin...*, p. 54-57.

qui confirment sa réglementation spécifique et confortent la ségrégation sexuée du travail »<sup>94</sup>.

La grève sert aussi de catalyseur. Les Ligues ouvrières féminines chrétiennes se penchent de manière globale sur le statut des femmes dès le Congrès de juin 1966 et, bien que privilégiant toujours le rôle d'épouse et mère, estiment que la femme doit « être libre de choisir entre le travail professionnel de la mère et la présence au foyer », et déclinent un vaste programme d'articulation travail-famille<sup>95</sup>. En 1967, la FGTB publie une *Charte des droits de la femme au travail et en 1968, la CSC un Statut de la travailleuse*.

Par ailleurs, la lutte initiale pour l'égalité de salaire a démontré la complexité des discriminations de sorte que l'on passe peu à peu de l'égalité de rémunération à l'égalité de traitement, qui comprend désormais tous les éléments qui concourent, directement et indirectement, aux revenus des travailleuses. Quelques affaires emblématiques jalonnent ces années, comme l'affaire Mertens ou l'affaire Defrenne, toutes deux plaidées par Eliane Vogel-Polsky. L'affaire Mertens concerne les droits en matière d'allocations de chômage, établis forfaitairement selon le sexe par un AR du 14 octobre 1944 à 6 francs de moins pour les femmes. C'est en vain que dès 1944 le CNFB avait protesté<sup>96</sup>. Après des années de luttes insatisfaisantes, un jugement, rendu le 18 juin 1968 par la Commission d'appel du chômage de Bruxelles, reconnaît le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'assurance-chômage et redonne espoir aux différentes associations féministes. L'Office du chômage introduit un recours devant le Conseil d'Etat qui dans son avis de 1970, réclame la modification de la réglementation. Le ministre socialiste du Travail, Louis Major, connu pour son antiféminisme, obtient alors que les allocations de chômage soient directement liées au montant des

salaires, ce qui entraîne ipso facto une diminution notoire pour les femmes<sup>97</sup>.

L'affaire Defrenne contre Sabena, qui conteste le licenciement des hôtesses de l'air à l'âge de 40 ans devant la Cour de Justice des Communautés européennes, pose un double jalon historique: l'arrêt du 8 avril 1976 reconnaît d'une part que l'article 119 est d'application directe dans tous les Etats membres, quel que soit l'état de la législation nationale, et confirme d'autre part que le combat pour l'égalité des salaires ne peut pas se réduire à la seule rémunération mais doit englober tous les revenus dérivés de l'exercice d'un travail salarié<sup>98</sup>. C'est, selon les mots d'Eliane Vogel-Polsky, un « arrêt sublime »<sup>99</sup>.

Ces différentes « affaires », de même que les grèves très médiatisées, révèlent au grand public les discriminations qui touchent les femmes au travail. Elles suscitent et entretiennent un courant de sympathie pour l'égalité des droits entre hommes et femmes, tout en sensibilisant les milieux politiques qui sont peu à peu convaincus de l'intérêt et de la nécessité de créer un organe dédié spécifiquement au travail féminin.

Plusieurs initiatives voient le jour, mais sans aboutir à une commission pérenne.

1. une sous-commission pour l'étude du travail féminin et la formation professionnelle des femmes (AR 10/9/1962) est instituée au sein du Conseil consultatif de l'emploi et de la main-d'œuvre, active durant un peu plus d'un an ;
2. un groupe de travail interdépartemental est institué en 1966 auprès du cabinet du Premier ministre, chargé d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour permettre aux femmes de choisir librement entre « leur rôle d'épouse » et une activité professionnelle ou de concilier ces deux fonctions<sup>100</sup>.

94 JACQUES, C., *Les féministes...*, p. 227.

95 *Aujourd'hui la femme. Un nouveau statut*, Dossier des LOFC, Bruxelles, 1968, p. 41 et p. 44-47.

96 Lettre de Marthe Boël au ministre du Travail et de la prévoyance sociale, 4 décembre 1944 : AVG-Carhif, Archives CNFB, n°21-1 ; Lettre du ministre du Travail et de la prévoyance sociale à Adèle Hauwel, 20 août 1948 : AVG-Carhif, Archives GBPO, n°167. Sur cette question : JACQUES, C., *Les féministes et le changement social en Belgique, 1918-1968. Programmes, stratégies et réseaux*, Thèse de doctorat ULB/U. Angers, 2007-2008, vol. 1, p. 310-314.

97 Conférence de presse du 18 février 1969 du Comité d'action « Travail égal, salaire égal ». Résumé des exposés : AVG-Carhif, Archives GBPO, n°277.

98 Arrêt du 8 avril 1976 ; CJCE, Aff. 43/75, Defrenne contre Sabena ; voir également D'HOOGE, V., *Hôtesses de l'air. Origines et évolution d'une profession de rêve en Belgique (1946-1980)*, Bruxelles, Le Cri, 2012 & JACQUES, C., *Les féministes belges...*, p. 229-230.

99 Interview d'Eliane Vogel-Polsky, Bruxelles, 8/1/2007.

100 PICHAULT, C., « La Commission belge du travail des femmes »,

Bien que ces deux structures aient été éphémères, elles ont le mérite de focaliser l'attention sur la nécessité d'étudier spécifiquement les modalités du travail féminin et leurs implications dans la société belge<sup>101</sup>. Leurs travaux respectifs soulignent d'ailleurs l'intérêt qu'il y aurait à créer une commission nationale qui y soit consacrée.

Il faut encore épingle la Commission consultative de l'ONEM, créée en 1972 (AR 29/3/1972), qui traite des questions du « perfectionnement professionnel » et de « la réintégration des femmes dans l'économie » et qui entérine l'existence d'une Commission officieuse qui fonctionnait depuis le 12 mars 1970<sup>102</sup> dont il sera question par la suite.

Enfin, la nécessité de créer une Commission du travail des femmes est soulignée et portée par des personnalités féminines et féministes. C'est le cas notamment de la syndicaliste socialiste Emilienne Brunfaut qui, lors d'une journée d'études organisée par le Ministère de la Prévoyance sociale sur le thème de « La femme et la sécurité sociale », avait proposé « de constituer au sein du ministère intéressé un groupe d'études chargé d'élaborer des propositions concrètes pour l'élimination de toutes les discriminations qui subsistent à l'égard des femmes dans la législation sociale ». Ce groupe voit le jour le 13 octobre 1971 sous la présidence du directeur général des prestations familiales. Il réunit des fonctionnaires du Ministère de la Prévoyance sociale et des représentants des trois organisations syndicales nationales. Emilienne Brunfaut insiste pour que le Ministère de l'Emploi et du travail y soit impliqué<sup>103</sup>.

### En route vers la Commission du travail des femmes

C'est à nouveau un « coup de pouce » international qui s'avère l'élément déclencheur. En 1972, les Nations Unies proclament que l'année 1975 sera Année internationale de la femme. Si cette décision est moquée, notamment dans des milieux féministes qui y voient une forme de

récupération et dénoncent le singulier (« la » femme) bien éloigné de la diversité des femmes, elle n'en demeure pas moins une date-charnière à l'origine de nouveaux processus.

La CEE réagit dès le début 1973. Le 26 février, les ministres des Affaires sociales se réunissent et Ernest Glinne<sup>104</sup>, qui représente la Belgique, propose de créer « un comité du travail féminin qui coordonnerait les activités nationales relatives au développement de l'emploi des femmes »<sup>105</sup>. Une fois formé, ce comité invite les pays membres à créer des unités nationales correspondantes<sup>106</sup>. Deux ans plus tard, la CEE revient, pour la première fois depuis le Traité de Rome, sur l'égalité salariale dans une Directive du 10 février 1975 (Directive 75/117) qui oblige les pays membres à rapprocher leur législation en la matière. De l'avis même de Jacqueline Nonon<sup>107</sup>, sans la pression de l'Année internationale de la femme, cette directive n'aurait pas vu le jour.

La France, la plus précoce dans ce domaine, dispose déjà depuis 1965 d'une commission consultative pour promouvoir le travail féminin (Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin). Répondant ainsi à une résolution de la 48<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du travail qui, en 1964 recommandait aux Etats membres de l'OIT de créer un ou des organes qui favoriseraient la coordination des actions et recherches à l'égard du travail des femmes et la « diffusion d'informations sur tous les aspects de l'emploi et des conditions de travail de femmes »<sup>108</sup>. Celle-ci élargit ses activités en 1971

*Revue internationale du travail*, vol. 115, n°2, mars/avril 1977, p. 173.

101 PICHault, C., *op. cit.*, p. 174.

102 PICHault, C., *op. cit.*, p. 573.

103 « Les suites d'une journée d'étude », *Bulletin du CNFB*, n° 142, 11-12, 1971, p. 12-13.

104 Ernest Glinne (1931-2009), député socialiste de Charleroi (1961), membre du Parlement européen (1968-1979, 1979-1993), successivement ministre belge de l'Emploi et du travail de manière brève (1973, 1974). Il se situe à la gauche de son parti et témoigne d'un intérêt évident pour la condition féminine, surtout comme député européen : cf. DELFORGE, P., dans *Encyclopédie du mouvement wallon*, t. IV, Namur, Inst. J. Destrée, p. 265-267.

105 Note d'information sur la création d'une Commission du travail des femmes, 1975 : AVG-Carhif, Archives MET/SEC, n°202.

106 Note de Glinne pour le Conseil des ministres (nov. 1973) : Carhop, Archives M. Pirard, n°149.

107 Jacqueline Nonon entre dans l'administration de la CEE dès 1958 ; elle est rapidement en poste aux Affaires sociales et y crée et dirige le groupe ad hoc pour l'égalité des femmes. Concernant son avis sur l'impact de l'Année internationale de la femme, cf. : SCHIRMANN, S., « Entretien avec Jacqueline Nonon, 25 octobre 2010 », dans *Histoire interne de la Commission européenne, 1973-1986*, Louvain-la-Neuve, UCL, 2010.

108 PICHault, C., *op. cit.*, p. 563.

au sein du Ministère du Travail, de l'emploi et de la population<sup>109</sup> ; elle est rebaptisée Comité du travail féminin et prélude à la création en 1974 d'un Secrétariat d'Etat à la Condition féminine attribué à Françoise Giroud<sup>110</sup>.

D'autres pays européens, où le travail des femmes, surtout mariées, est également en plein essor depuis la fin de la Seconde Guerre, s'entourent de commissions d'experts qui se penchent sur la promotion du travail féminin. L'Italie crée sa Commission nationale pour les problèmes de l'emploi des femmes en 1973, les Pays-Bas leur Commission consultative nationale sur l'émancipation en 1974, la Grande-Bretagne sa Commission nationale pour l'égalité des chances en 1975<sup>111</sup>.

En Belgique, l'Année internationale de la femme avait été reçue avec enthousiasme par quelques féministes, dont Emilienne Brunfaut qui y voit une excellente opportunité pour faire avancer une série de dossiers : « J'ai pris au sérieux la décision de l'ONU d'organiser une Année internationale de la femme. Pendant un an et demi, j'ai pris des rendez-vous avec les directions des différents mouvements féminins et sociaux du pays »<sup>112</sup>. Emilienne Brunfaut préside un comité francophone, Lucienne Hermann-Michielsen un comité néerlandophone, chargés tous deux de coordonner les activités.

De son côté, Ernest Glinne confie à Marijke Van Hemeldonck<sup>113</sup> et à Eliane Vogel-Polsky, détachée pendant deux mois à mi-temps de l'ULB au Cabinet, la préparation d'un projet de mise sur pied d'une commission du travail féminin<sup>114</sup>. Eliane Vogel-Polsky est déjà à cette époque une juriste

reconnue pour son expertise en droit social<sup>115</sup>. Comme chercheuse auprès du Centre national de sociologie du droit social (ULB) créé en 1958 par Léon-Eli Troclet, alors ministre du Travail et de la prévoyance sociale, elle mène des recherches en toute indépendance et est chargée de cours associée à l'ULB auprès de Léon-Eli Troclet (droit social international et droit social européen) et de Maurice Cornil (cours de droit social comparé et d'histoire sociale contemporaine)<sup>116</sup>. Elle a déjà rempli des missions d'expertise auprès de la CEE et croit fermement que le droit international peut générer des avancées pour le droit national.

Les deux femmes élaborent un projet d'arrêté royal qui reçoit l'approbation de la CSC, malgré quelques réserves relatives au statut et à la rémunération des membres du personnel du secrétariat « qui ne devaient pas avoir la qualité d'agents de l'Etat » et au respect de l'équilibre entre les « appartenances idéologiques et sociales des personnes qui seront désignées »<sup>117</sup>. Glinne souhaite que cette commission soit présidée par une personnalité scientifique<sup>118</sup>.

Le 26 avril 1973, lors de la discussion du budget des Affaires sociales, Glinne annonce que, « dans une optique européenne, il a envisagé le principe de la création au sein du département d'un comité du travail féminin ou d'un groupe d'études spécialisé institué sur base tripartite et dont les missions seraient assez larges pour couvrir les problèmes des infrastructures collectives »<sup>119</sup>. Le budget est amendé afin de supporter les frais « de fonctionnement et de secrétariat de la commission à instituer (...) » ; il a soumis ce projet au conseil de Cabinet du Gouvernement et a recueilli son accord ». Au Parlement, cet amendement est adopté à l'unanimité et lors de la discussion du budget au Sénat (29/11/1973) et à la Chambre (8 et 9 janvier 1974), des parlementaires de plusieurs partis ont « pressé le ministre de créer cette

109 PEEMANS-POULLET, H., « France: le comité de travail féminin », *Les Cahiers du Griff*, n°5, 1974, p. 59.

110 *Journal officiel*, 23 juillet 1974. Voir aussi REVILLARD, A., « La cause des femmes au Ministère du Travail : le Comité du travail, réunion 1965-1984 », *Revue française des affaires sociales*, 2007, 2, n°2, p. 173-177.

111 COCKX, R., *Miet Smet. Trois décennies de politique d'égalité des chances*, Bruxelles, IEFH, 2009, p. 52.

112 *Emilienne Brunfaut. Entretien avec Anne-Marie Lizin*, Archives de Wallonie, 1987, p. 84.

113 Née en 1931, Marijke Van Hemeldonck est à ce moment attachée au Cabinet de Glinne. Elle sera collaboratrice de différents cabinets de 1973 à 1980, avant d'être élue députée européenne : FLOUR, E., *Marijke Van Hemeldonck. Socialiste et féministe*, Bruxelles, IEFH, 2013.

114 GUBIN, E. en coll. JACQUES, C., *Eliane Vogel-Polsky...*, p. 64.

115 *Ibidem*, p. 38-39.

116 *Idem*.

117 Note sur le projet d'arrêté royal portant sur la création de la Commission du travail des femmes (1973): Carhop, Archives A.F. Theunissen, n°581.

118 Note du 23 janvier 1974 : AVG-Carhif, Archives MET-SEC, n°201. Par exemple, en France, le Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin avait en effet compté des « grosses pointures » comme Marcelle Devaux, Marguerite Thibert, Madeleine Guilbert ou Simone Veil.

119 *Idem*.

commission ou ont marqué leur intérêt» parmi lesquels « Mesdames Verdin (PSC), De Backer-Ocken (CVP), Vande Eecken-Maes (VU) »<sup>120</sup>.

En novembre 1973, dans une note au Conseil des ministres, Ernest Glinne justifie l'idée de cette création « d'une part pour rencontrer des engagements et des précédents sur le plan international et particulièrement sur le plan européen et d'autre part, pour permettre au gouvernement de mener une politique cohérente » concernant le travail des femmes mais aussi pour « veiller scrupuleusement à l'exécution stricte de la loi sur l'égalité de traitement de tous les travailleurs »<sup>121</sup>. Toutefois le projet d'AR est bloqué par la démission du Gouvernement Leburton-Tindemans-de Clercq le 19 janvier 1974. Bien que Glinne ait demandé expressément que cet AR « passe comme une affaire courante juste avant la chute du Gouvernement »<sup>122</sup>, « ce projet n'a pu aboutir notamment parce qu'un ministre s'est opposé à cette procédure »<sup>123</sup>.

### Une mise en route controversée et retardée

Dès l'établissement du nouveau gouvernement catholique-libéral (25 avril 1974), le successeur de Glinne, le démocrate-chrétien Alfred Califice<sup>124</sup>, poussé dans le dos par Sara Masselang et Miette Pirard<sup>125</sup>, demande au service d'étude de présenter un nouveau dossier. Dans un échange de courrier avec Miette Pirard, il précise qu'« en tant qu'ancien syndicaliste (...) il s'est toujours beaucoup intéressé à la promotion de la femme dans la vie politique et sociale » et à « leurs conditions de travail »<sup>126</sup>.

<sup>120</sup> Idem.

<sup>121</sup> Ernest Glinne, Note pour le Conseil des ministres. Objet: création d'une commission pour le travail des femmes (nov. 1973) : Carhop, Archives M. Pirard, n° 149.

<sup>122</sup> Idem.

<sup>123</sup> Idem.

<sup>124</sup> Alfred Califice (1916-1999), démocrate-chrétien, syndicaliste, permanent fédéral de la CSC de Charleroi, député de Charleroi (1965-1978), membre du Parlement européen (1968-1972), plusieurs fois chargé de fonctions ministérielles, dont l'Emploi et le travail (1974-1977), ministre d'Etat.

<sup>125</sup> Miette Pirard, Note au président (de la CSC), 14/5/1974: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n°581; Note sur le projet d'Arrêté royal portant sur la création de la Commission du travail des femmes, transmis à Califice et à Parmentier, 15/3/1974: Carhop, Archives M. Pirard, n°149. Sara Masselang (1922-2015), figure importante de VKAJ puis de l'AVC, membre du comité de direction de l'AVC national; Miette Pirard, permanente nationale de la CSC (1967 à 1982), chargée de l'action syndicale des femmes en Wallonie, elle représente le pendant francophone de Sara Masselang.

<sup>126</sup> Lettre de R. André (conseiller de Califice) à M. Pirard,

Mais le projet rencontre l'opposition de Jef Houtuys, alors président de la CSC, qui, dès juin 1974, exprime son désaccord et propose de créer plutôt « une commission au sein du Conseil national du travail ». Selon lui, il ne faut ni multiplier les commissions ni ôter des compétences au Conseil national du travail (CNT). Mais si le projet de commission est momentanément bloqué, en revanche, l'arrêté créant un cadre temporaire pour le secrétariat de la future commission poursuit son chemin sans difficulté « sur base du crédit spécial prévu au budget et (...) signé par le Roi le 14 août 1974 »!<sup>127</sup>

De son côté, dans une note au Conseil des ministres, le 19 juin 1974, Califice énumère les raisons administratives, budgétaires et politiques en faveur de la création d'une Commission du travail des femmes :

Au plan politique :

« ... si la commission n'est pas créée ou est créée ailleurs, le ministre sera l'objet d'un tir conjugué de la part des parlementaires des différents partis »

« On voit mal comment le CNT organisme paritaire pourrait assumer en ce domaine les responsabilités attendues et la représentation du Gouvernement belge à la CEE »

« On pourrait par ailleurs à juste titre craindre que le CNT qui ne comporte pas de femmes parmi ses membres et ne s'est jamais intéressé à ces problèmes ne présente pas toutes les garanties voulues »

Au plan administratif :

« Le petit staff de le CNT n'est pas à même d'assumer la vaste besogne d'étude et de secrétariat que suppose le fonctionnement dynamique de la commission »

« Si l'on veut vraiment faire fonctionner cette commission avec efficacité sur l'exemple de la commission française qui a abouti à la création d'un secrétariat d'Etat pour les problèmes

22/3/1974 : Carhop, Archives M. Pirard, n°149.

<sup>127</sup> Note du 23 janvier 1974 dans le dossier Glinne : AVG-Carhif, Archives MET-SEC, n°201.

féminins, il ne faut pas l'insérer dans le cadre des relations paritaires du travail qui ont des objectifs différents et propres »<sup>128</sup>.

Le CNT essaie, lui aussi, de faire capoter le projet et, dans une note envoyée au ministre, il insiste sur la non-pertinence de créer une nouvelle commission « dépendant de l'administration du département du travail », alors qu'il serait nettement plus profitable, selon lui, d'en installer une au sein du CNT ou de réactiver la commission qui avait notamment travaillé sur l'avant-projet de loi sur le travail des femmes en 1967<sup>129</sup>. Par la voix de son président Jef Rens<sup>130</sup>, le CNT rappelle qu'il est « compétent en la matière » et donc que « les avis émis par le nouveau conseil auront un poids beaucoup plus limité », mais surtout que « ce n'est pas une bonne méthode de laisser discuter les problèmes du travail féminin par un organisme composé uniquement de femmes » (sic !). Soulignons que la Commission du travail des femmes n'a pas été conçue comme un organisme exclusivement féminin. Le CNT pointe du doigt le danger de fragmenter, à terme, les problèmes du travail et donc de voir se développer une communautarisation par catégories spéciales de travailleurs<sup>131</sup>.

Avançant dès lors avec prudence mais détermination, Miette Pirard indique que si le ministre venait à abandonner l'idée d'une commission indépendante, il faudrait apporter quelques aménagements au projet initial (le projet Glinne). Par exemple, il serait « impossible d'avoir une femme présidente de cette commission » puisque le CNT possède déjà un président (Jef Rens). « En soi, ce fait a peu d'importance » mais peut en revêtir « dans des instances extérieures

au CNT, comme par exemple le groupe ad hoc de la CEE ou d'autres instances qui se créeront notamment à l'occasion de l'Année internationale de la femme »<sup>132</sup>. Miette Pirard insiste par contre sur la nécessité de maintenir le « nombre de 14 membres effectifs et 14 membres suppléants » et que « l'un ou l'autre membre du CNT fassent partie de la Commission du travail féminin »<sup>133</sup>. Elle termine sa note en stipulant que, quoi qu'il en soit, la mise sur pied d'une commission spécialisée au sein du CNT « devrait revêtir autant d'importance que l'instauration d'une instance nouvelle dont la création avait été annoncée officiellement et a sensibilisé les milieux féminins de toutes tendances »<sup>134</sup>.

Du côté de l'administration du Ministère de l'Emploi et du travail, Elisabeth Foucart enfonce encore plus le clou et rappelle au ministre qu'« il est urgent et opportun d'avoir un organe de consultation où les problèmes de l'emploi, du chômage, du travail, de la formation professionnelle des femmes puissent être étudiés et où les femmes (...) puissent se faire entendre ». Ne pas répondre positivement à cette requête des milieux féminins, ce serait « manquer du sens de l'opportunité et de l'efficacité politique » d'autant plus qu'au niveau européen, ce manquement sera pointé comme une « carence de la Belgique (...) assez spectaculaire » au moment où les « travaux préparatoires de l'organisation de l'Année internationale de la femme sont en chantier »<sup>135</sup>.

Si la Commission du travail des femmes revêt en fin de compte la forme d'une entité autonome du CNT, elle le doit véritablement au lobby de « divers milieux féminins » et surtout, comme le souligne une fonctionnaire du Ministère de l'Emploi et du travail, grâce aux « milieux syndicaux féminins ». Mais malgré la pression exercée de toutes parts par les milieux féminins et les sympathisantes, il aura encore fallu attendre près de sept mois pour

128 Note au Conseil des ministres de Calixte à propos de la création de la CTF, 19/6/1974 : AVG-Carhif, Archives MET-SEC, n°201.

129 Avis sur l'avant-projet de loi sur le travail des femmes, CNT, 26 juin 1967: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n° 312.

130 Jef Rens (1905-1985), fils d'ouvrier d'origine hollandaise, il poursuit des études en Sciences sociales à l'ULB où il défend une thèse de doctorat en 1935 sur le national-socialisme. Durant la Seconde Guerre, il rejoint le Gouvernement belge à Londres. En 1944, il est nommé directeur-adjoint au BIT à Montréal. Rentré en Belgique en 1965, il occupe entre autres le poste de président du CNT à partir de 1966 : [http://search.arch.be/fr/producteurs-darchives/resultats?view=eac&localDescription\\_term\\_source=P2751&sort=place&direction=asc&inLanguageCode=FRE&start=177](http://search.arch.be/fr/producteurs-darchives/resultats?view=eac&localDescription_term_source=P2751&sort=place&direction=asc&inLanguageCode=FRE&start=177) (consultation 8/12/2015).

131 Note de G. De Broeck, chargé de mission, pour Monsieur le ministre, 31/5/1974: Carhop, Archives M. Pirard, n° 149.

132 Note de Miette Pirard pour le B.J. Concerne : création d'une commission du travail féminin au Ministère du Travail, 7/7/1974: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n°581.

133 Note de Miette Pirard..., ibidem.

134 Idem.

135 Commission du travail féminin. La note justificative émanant de notre administration et préparée pour l'exposé au Conseil des ministres, s.d., E. Foucart : Carhop, Archives F. Pirard, n° 149. A noter que ce furent aussi les arguments de Jacqueline Nonon pour décrocher la Directive de février 1975 sur l'égalité de salaire.

que l'Arrêté royal du 2 décembre 1974 institue la Commission du travail des femmes, alors que le projet était déjà quasiment bouclé en début d'année et que Glinne avait demandé (en vain) qu'il soit considéré comme une affaire courante<sup>136</sup>.

### La naissance officielle, enfin

La Commission voit officiellement le jour le 24 mars 1975 pour « formuler et développer une stratégie concertée des actions que doivent entreprendre tous ceux qui exercent des responsabilités, depuis les employeurs jusqu'aux conseils de gestion en passant par les pouvoirs publics et les organisations de travailleurs afin que disparaissent très rapidement ces discriminations dont les femmes sont encore victimes »<sup>137</sup>. Le ministre Alfred Califice rappelle, lors de son installation officielle, qu'elle répond à une véritable attente, qu'en la créant, « le gouvernement répond aujourd'hui à un besoin ressenti depuis de longues années »<sup>138</sup>. Elle est nécessaire en raison de l'augmentation du travail des femmes : « le taux d'activité des femmes – et notamment des femmes mariées – s'est accru dans les pays du Marché commun au point qu'en Belgique les femmes forment le tiers de la population active – 62% d'entre elles sont des femmes mariées ». Considérant que c'est l'augmentation du taux d'activité féminine, de même que celui des migrants, qui sera déterminant pour « l'évolution de la population active globale », il conclut à la nécessité de repenser les rôles respectifs des femmes et des hommes dans l'organisation sociale<sup>139</sup>. Califice précise aussi que cette création s'inscrit dans un contexte européen : « des commissions comme celle que nous installons aujourd'hui, il en existe dans tous les pays industrialisés ». Il reconnaît également l'influence de la politique menée

par le BIT sur sa décision de donner naissance à la Commission. La question de l'égalité de rémunération occupe également une place centrale. La présidente Miet Smet, pour sa part, souligne combien la lutte a été longue : « On ne peut pas le sous-estimer. Le combat s'est poursuivi sous différents gouvernements. Le fait que la victoire n'ait pas été décrochée sans heurts prouve qu'il s'agissait en quelque sorte de la conquête d'une part de territoire »<sup>140</sup>.

La Commission naît donc sous forme d'un organe indépendant, affichant la parité entre le patronat et les syndicats ; elle est chargée d'une mission très large, à la fois de coordination mais aussi de stimulation et de réflexion. Ses compétences englobent toutes les matières qui touchent directement ou indirectement au travail des femmes<sup>141</sup>. Mais si son spectre d'investigation est large, la Commission n'est dotée d'aucun moyen contraignant. Sa mission est d'« émettre des avis, mener des recherches et soumettre des mesures légales ou réglementaires dans tous les domaines liés directement ou indirectement au travail des femmes »<sup>142</sup>. Elle donne ses avis sur des questions d'initiative, ou à la demande du ministre de l'Emploi et du travail ou du CNT<sup>143</sup>.

Elle se compose de quatre groupes distincts, formés respectivement de représentants des travailleurs (7 membres des trois organisations chrétienne, socialiste, libérale - CSC, FGTEB, CGSLB), de 7 membres d'organisations patronales (Fédération des entreprises belges (FEB), Conseil supérieur des classes moyennes), de représentants de départements ministériels (7 représentants des Départements de l'Emploi et du travail, de la Prévoyance sociale, de l'Education nationale, de la Justice, de la Santé et de la famille, des Affaires économiques et de la Fonction publique) et de quatre experts<sup>144</sup>. Les membres sont nommés par l'Arrêté royal du 25 février 1975 pour un terme de quatre ans, à dater du 1<sup>er</sup> mars 1975<sup>145</sup>.

<sup>136</sup> Ernest Glinne, Note au Conseil des ministres. Création de la Commission du travail des femmes, 1<sup>er</sup> mars 1974: Carhop, Archives M. Pirard, n°149. Le Gouvernement Leburton-Tindemans-De Clercq est démissionnaire à partir du 19 janvier 1974. Il est en affaires courantes jusqu'au 25 avril, date où lui succède le Gouvernement Tindemans.

<sup>137</sup> « Allocution prononcée le 24 mars 1975 à Bruxelles par M.A. Califice, ministre de l'Emploi et du travail, à l'occasion de l'installation officielle de la Commission du travail des femmes », Revue du travail, mars 1975, p. 326.

<sup>138</sup> Idem.

<sup>139</sup> Allocution prononcée le 24 mars 1975 à Bruxelles par M.A. Califice, ministre de l'Emploi et du travail, à l'occasion de l'installation officielle de la Commission du travail des femmes, tapuscrit, p. 2: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n°584.

<sup>140</sup> Interview de Miet Smet, *Ons Volk*, 26 décembre 1975.

<sup>141</sup> AR 2/12/1974; *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 11 (1976) 3, n°26, p. 3.

<sup>142</sup> COCKX, R., *op.cit.*, p. 54.

<sup>143</sup> AR 2/12/1974, *Moniteur belge* 12/12/1974. Erratum 15/01/1975 ; *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 11, (1976) 3, n°26, p. 4.

<sup>144</sup> *Op. cit.*, p. 3.

<sup>145</sup> Lettre de A. Franchimont à Jef Houtuys 29/2/1975: Carhop.

## Des femmes animées par un même combat

La composition de la Commission avait aussi suscité quelques remous. Dès décembre 1974, le CNFB, soutenu dans sa démarche par Hermann De Croo, avait demandé que certaines de ses membres siègent dans la nouvelle commission<sup>146</sup>. Le choix de la présidente et de la vice-présidente constitue également un élément d'importance. Tant Miette Pirard que Sara Masselang et Elisabeth Foucart insistent auprès du ministre Califice sur la nécessité de bien choisir les futures présidente et vice-présidente et le « représentant de notre l'administration ». Elisabeth Foucart encourage également le ministre à nommer comme chef du secrétariat la juriste Camille Pichault<sup>147</sup>, qui travaille déjà au sein de l'administration et « aurait l'agrément de la CSC »<sup>148</sup>.

Le choix pour la présidence se porte assez vite sur Miet Smet. Sara Masselang se rappelle avoir plaidé auprès de Wilfried Martens, alors président du CVP, la cause de Miet Smet dont elle connaissait bien le père : « Ik ben in 1975 bij toenmalig CVP voorzitter Wilfried Martens gaan pleiten om Miet Smet voorzitter te maken van de politieke commissie vrouwenarbeid (...) Miet haar vader was een collega, vakbonds secretaris bij het ACV, we noemden hem Smetje »<sup>149</sup>.

A ce moment, Miet Smet a à peine 32 ans, mais présente déjà un beau palmarès. Elle a fait partie des Jeunes CVP depuis les années 60 et a tissé des liens avec le mouvement féministe via le VOK. En 1974, elle a créé au sein de son parti le groupe de pression et d'études Vrouw en Maatschappij qu'elle présidera jusqu'en 1983. Elle dirige également l'Institut voor Politieke Vorming (IPOVO) depuis 1973. Préoccupée par l'intégration économique des femmes, elle sera la première

femme ministre de l'Emploi et du travail en 1992.

Le choix de la vice-présidente reste ouvert un peu plus longtemps<sup>150</sup> jusqu'à la nomination d'Emilienne Brunfaut. Alors que Miet Smet se considère comme une femme politique venue au féminisme, Emilienne Brunfaut est une syndicaliste socialiste dans l'âme, amenée à développer une conscience féministe par les problèmes des femmes qu'elle gère au sein de la FGTB. Née en 1908, âgée de 67 ans, elle a déjà une longue carrière derrière elle<sup>151</sup>. Mais les deux femmes présentent une caractéristique commune: elles ont des engagements multiples et forment des courroies de transmission entre le monde politique, économique et le féminisme.

Parmi les représentantes des « organisations représentatives des travailleuses »<sup>152</sup>, il convient d'épingler Sara Masselang et Miette Pirard (ACV et CSC) tandis qu'Annie Massay représente la FGTB. Celle-ci avait déjà mis sur pied dès 1963 une Commission du travail des femmes auprès de la Fédération régionale de Liège Huy-Waremme<sup>153</sup>. S'y ajoutent aussi Marina Hoornaert (néerlandophone) et Rolande Brockart (francophone)<sup>154</sup>, deux permanentes syndicales responsables de la Commission nationale du travail des femmes de la FGTB instaurée en 1974<sup>155</sup>.

Ces femmes se connaissent, notamment pour avoir épaulé les grévistes de la FN en 1966. La socialiste Marijke Van Hemeldonck (déléguée du Ministère de l'Emploi et du travail) était la co-auteure, avec Eliane Vogel-Polsky, du premier projet de Commission du travail des femmes (à la demande d'Ernest Glinne). Elle décrit Annie Massay comme une « personnalité très forte. (...) une vraie syndicaliste (...) permanente syndicale à la SETCA (...) Elle avait ses troupes ce qui lui

Archives M. Pirard, n°149.

146 Lettre du CNFB à Califice, 3/12/1974 ; Lettre de soutien de Hermann de Croo à Califice : AVG-Carhif, Archives MET-SEC, n°202. Hermann de Croo est parlementaire PVV depuis 1968.

147 Sur Camille Pichault, voir : PEEMANS-POULLETT, H., "Camille Pichault, bien mérité du féminisme", *Chronique féministe*, 40, juillet-août 1991.

148 Commission du travail féminin. La note justificative émanant de notre administration et préparée pour l'exposé au Conseil des ministres, s.d., E. Foucart : Carhop, Archives F. Pirard, n° 149. A noter que Camille Pichault a adhéré au FDF.

149 Historie. Ten Huize van Sara Masselang. Op bezoek bij 90 jarige genderpionier uit de vakbond: [www.acv-online.be/Images/ACV-gendermagazine-Sara-Masselang-historie-tcm183-361451.pdf](http://www.acv-online.be/Images/ACV-gendermagazine-Sara-Masselang-historie-tcm183-361451.pdf) (consultation:1/12/2015).

150 Voir proposition en vue de la composition de la CFT, 5 février 1975 : AVG-Carhif, Archives MET-SEC, n°201.

151 Voir: JACQUES, C., « Emilienne Brunfaut, du syndicalisme au féminisme », *Sens Public*, 2009, p. 3-13.

152 AR 25/2/1975 portant nomination des membres de la Commission du travail des femmes.

153 FGTB Liège Huy Waremme, Congrès statutaire 23-24 octobre 1965. Commission du travail des femmes, Liège.

154 [https://digital.amsab.be/archives/BE\\_AMSAB\\_144\\_ABVV/2\\_3\\_nationaal\\_bureau/0332\\_1946-1984\\_nota's/0414\\_1976/1976\\_024\\_abw\\_no.pdf](https://digital.amsab.be/archives/BE_AMSAB_144_ABVV/2_3_nationaal_bureau/0332_1946-1984_nota's/0414_1976/1976_024_abw_no.pdf)

155 FLOUR, E., *Marijke Van Hemeldonck. Socialiste et féministe*, Bruxelles, IEFH, 2013, p. 128.

donnait de l'influence »<sup>156</sup>. Durant la grève de la FN d'Herstal en 1966 « Emilienne Brunfaut, Eliane Vogel-Polsky et Marijke Van Hemeldonck se rendent régulièrement à Liège pour se concerter avec la commission des femmes de Massay »<sup>157</sup>. Ces militantes se retrouvent aussi dans d'autres lieux comme le Comité à travail égal salaire égal créé dans la foulée de la grève de la FN de 1966 où se côtoient Annie Massay, Emilienne Brunfaut, Eliane Vogel-Polsky et Miette Pirard<sup>158</sup> ; ou encore lors de la première journée des femmes en 1972 au Passage 44 à Bruxelles, où Miette Pirard arrive « en même temps qu'Annie Massay »<sup>159</sup>. Certaines se retrouvent au VOK, comme Marina Hoornaert, Lily Boeykens et Marijke Van Hemeldonck (désignée comme experte au sein de la CTF). Il y a donc des liens croisés entre ces premières femmes de la CTF, considérée, selon sa secrétaire Camille Pichault, « comme la plus importante »<sup>160</sup> des commissions traitant de la situation des femmes, par les milieux avertis.

Composition de la première réunion de la CTF, 17 mars 1975 <sup>161</sup> : membres effectifs

<b>Présidence</b>	Miet Smet
<b>Vice-présidence</b>	Emilienne Brunfaut
<b>Secrétaire</b>	Camille Pichault
<b>Délégations des travailleurs</b>	Sara Masselang (ACV), Miette Pirard (CSC), Annie Massay (FGTB), Marina Hoornaert (ABVV/FGTB), Rolande Brockart (FGTB), Andrée Cousaert-Vertongen (CGSLB)  Gilbert De Swert
<b>Délégations du patronat</b>	Sonia Kohnenmergen, Mmes M.L. Baeten, Broeckart-de Somer, M.J. Lelotte, A. Martin-Cheno  Mm F. Cuvelier et J. Verbeken
<b>Délégations des départements ministériels</b>	Léa Clarys-Pauwels (Santé publique-Famille), Lily Boeykens (Education nationale-secteur néerlandophone); Esther Couder (Education nationale-secteur francophone), Eliane Wauters (Justice), Marcel Huylen (Prévoyance sociale), Elisabeth Foucart (Emploi et travail)

<sup>156</sup> Interview MVH 11/1/2013 et 31/03/2013 avec Els Flour, cité dans FLOUR, E., *op. cit.*, p. 55.

<sup>157</sup> Idem.

<sup>158</sup> COENEN, M.-Th., *La grève de la FN...*, p. 206.

<sup>159</sup> *Le féminisme est dans la rue...*, p. 91.

<sup>160</sup> PICHULT, C., *op. cit.*, p. 171.

<sup>161</sup> AR portant nomination des membres de la Commission du travail des femmes, 2/12/1974, *Moniteur belge*, 12/12/1974 erratum *Moniteur belge*, 15/01/1975.



### Des débuts prometteurs...

Le 24 mars 1975, Califice inscrit d'emblée le travail de la Commission du travail des femmes dans la durée et stipule qu'« en cette Année internationale de la femme », son « objectif est de plus longue haleine, et son travail ne finira pas avec 1975 »<sup>162</sup>. Il précise également les thématiques qu'il voudrait la voir aborder : « il appartiendra à la Commission d'analyser (...) le lourd contexte sociologique et économique qui conditionne la situation professionnelle et salariale des travailleuses » qui « explique » également « le chômage important » dont elles sont victimes. Plus précisément, il souhaite que la Commission se penche sur les « problèmes de l'égalité de rémunération, de l'aménagement du temps de travail, de l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi », et la « formation professionnelle de l'ensemble des femmes ».

Dans son discours d'installation, il requiert déjà l'avis de la Commission « sur le projet de loi destiné à mettre en œuvre en Belgique la Directive du Conseil des Communautés européennes concernant le rapprochement des législations des Etats membres » qui vise à l'« application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins »<sup>163</sup>. La question est urgente puisque la Directive du 10 février 1975 avait fixé le 12 février 1976 comme terme à cette harmonisation.

Le 26 mai 1975, la Commission rend un avis non unanime au ministre Califice<sup>164</sup> : la CSC souhaite entre autres la création « d'une instance intermédiaire capable d'assister les Tribunaux du travail pour des avis techniques » lorsqu'une plainte est déposée en matière d'égalité de rémunération mais la FGTB s'y oppose<sup>165</sup>. Néanmoins les membres de la Commission se prononcent sur l'urgence de mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération<sup>166</sup>.

### ... et une année bien remplie

Ensuite la Commission se penche sur la proposition de loi déposée par le sénateur Gramme concernant l'instauration d'un congé de trois mois assimilé à un congé de maternité pour les parents qui adoptent un enfant âgé de moins de 10 ans. La discussion est âpre entre les représentants syndicaux et patronaux qui « n'acceptèrent que le principe de l'assimilation des congés dits de petit chômage » et non l'idée d'un congé pour adoption<sup>167</sup>. Par la suite, l'AR du 7 mars 1977 pour le secteur public octroie un congé rémunéré de 4 à 6 semaines selon l'âge de l'enfant et dans le secteur privé, l'AR du 18 novembre 1977 prévoit une absence rémunérée pour permettre d'effectuer les démarches administratives<sup>168</sup>.

En revanche, la Commission rend un avis négatif à l'unanimité (le 26 mai 1975) sur un amendement au projet de loi relatif aux contrats de travail déposé par Cécile Goor, qui prévoyait la suspension du contrat pendant la période où le/la travailleur se consacrait à l'éducation d'un enfant de moins de trois ans. Si, à première vue, cet amendement pouvait sembler favorable aux femmes, il était irréaliste au regard de la législation sociale en vigueur et se serait révélé discriminant pour les travailleuses : entrave au déroulement des carrières des femmes, à leur chance de promotion et à leur embauche<sup>169</sup>.

Le quatrième avis (26 mai 1975) porte sur les congés pour événements familiaux dont la Commission recommande qu'ils soient assimilés à des journées de travail pour le maintien des droits acquis à la sécurité sociale<sup>170</sup>. La Commission élabore son avis sur base d'un amendement au projet de loi relatif au contrat de travail, déposé au Sénat par Cécile Goor, et deux propositions de loi, l'une de Lucienne Mathieu Mohin et l'autre de Noëlla Dinant. En parfait accord avec l'avis rendu,

162 Califice. Allocution prononcée le 24 mars 1975, tapuscrit, p. 4 : Carhop, Archives A.F. Theunissen, n°584.

163 Califice. Allocution prononcée le 24 mars 1975 ... tapuscrit, p. 3 : Carhop, Archives A.F. Theunissen, n°584.

164 Bureau CSC, doc. 75/82, Bruxelles, 4 août 1975 : Carhop, Archives A.F. Theunissen, n°580.

165 « La Commission du travail féminin : guerre ouverte aux discriminations », *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 10, n°24, 1975, p. 8.

166 « La Commission du travail des femmes fait le point », dans *Au*

*travail*, 28/6/1975.

167 « La Commission du travail féminin : guerre ouverte aux discriminations », *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 10, n°24, 2<sup>e</sup> trim. 1975, p. 8.

168 M.-P. Paternotte, *Introduction aux avis de la Commission du travail des femmes, 1975-1989*, p. 108 : Carhop, Archives A.F. Theunissen, n° 310.

169 « La Commission du travail féminin : guerre ouverte aux discriminations », *op. cit.*, p. 8.

170 « La Commission du travail des femmes à un an », *Femmes au travail, Bulletin des militantes de la CSC*, 11, 1976, n°26, p. 4-5.

l'AR du 12 juillet 1976 assimile 10 jours par an à des jours de travail en matière de sécurité sociale et l'accord interprofessionnel du 10 février 1975 stipule dans les contrats de travail, le droit à une absence non-rémunérée<sup>171</sup>. Le cinquième avis (30 mai 1975) rendu à l'initiative de la Commission porte sur différents projets soumis à la 60<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du travail. Le ministre de l'Emploi et du travail transmet cet avis à la délégation belge qui s'en inspire à de nombreuses reprises dans ses prises de positions<sup>172</sup>.

Un an après sa mise en route officielle, la Commission peut donc s'enorgueillir d'avoir rendu quatre avis à la demande du ministre de l'Emploi et du travail et du CNT et un de sa propre initiative.

Fin septembre 1975, elle organise au Palais des congrès une première journée d'études sur le thème « La femme dans le monde du travail » qui réunit près de 700 personnes<sup>173</sup> « parmi lesquelles, des travailleurs, permanents, militants, délégués des organisations syndicales, des représentants des organisations patronales, des enseignants, fonctionnaires, des représentants de mouvements féminins,...etc. »<sup>174</sup>. Les thèmes abordés sont multiples: l'égalité des rémunérations, la préparation des filles à la vie active, l'accès à la formation permanente et aux professions, la situation spécifique des femmes sur le marché de l'emploi et la participation des femmes aux relations sociales dans la vie de travail<sup>175</sup>. La synthèse des six thèmes débattus au sein de six groupes de travail, abordés durant ces journées d'études, paraît dans la brochure *La femme dans le monde du travail*. De nombreuses critiques sont formulées quant à l'attitude de l'Office national de l'emploi (ONEM) à l'égard des travailleuses, qui se divisent en trois grandes thématiques : le chômage des femmes, le placement et l'emploi des femmes

et leur formation professionnelle. De manière plus spécifique, les participants aux journées d'études reprochent à l'ONEM de dispenser des formations « typiquement féminines » qui in fine les enferment dans des secteurs d'activités peu porteurs et ils pointent également le déficit des « dispositions favorisant le recyclage des femmes qui ont interrompu leur carrière pour des raisons familiales »<sup>176</sup>. A la demande de l'ONEM, l'ensemble des observations, propositions et conclusions formulées leur sont transmises ainsi que des considérations diverses du bureau de la CTF.<sup>177</sup> La Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie, quelque peu mise sur la sellette, réorientera ses actions. Un groupe de travail conjoint (CTF et C. ONEM) voit rapidement le jour de manière ponctuelle selon les problèmes à étudier. Il produit notamment une note en novembre 1976 sur le chômage des femmes, qui adopte de nombreux points de vue de la CTF<sup>178</sup>.

## Conclusions

Si la création de la Commission du travail des femmes fut saluée par les milieux féministes et féminins, elle n'a pas reçu un accueil des plus enthousiastes au sein de différents organes de l'administration. Le CNT, comme nous l'avons vu, a tenté de faire avorter sa création en 1974. De peur de perdre sa place prépondérante dans les questions relatives au droit du travail dont celle de l'application de l'égalité salariale et la mise en œuvre de la convention collective de travail n°25 (15 octobre 1975 conclue au sein du CNT) dans le secteur privé, le CNT tente à

171 M.-P. Paternotte, *op. cit.*, p. 105: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n° 310.

172 Idem.

173 PICHULT, C., « La Commission belge du travail des femmes », *Revue internationale du travail*, vol. 115, n°2, mars/avril 1977, p. 184-185; Commission du travail des femmes, Journée d'études « La femme dans le monde du travail » (25/26 septembre 1975), rapport introductif, 6/9/1975: Carhop, Archives Arnold Wynants, n°66 ; BRUNFAUT, E., « Syndicalisme au féminin », FAR, n°63, 1975, p. 43-45.

174 Rapport du Gouvernement belge sur la recommandation n°123 demandé au titre de l'article 19 de la Constitution 16/5/1977, p. 4: Carhop, Archives M. Pirard, n°217.

175 « La Commission du travail des femmes à un an », *Femmes au travail, Bulletin des militantes de la CSC*, ... p. 6.

176 Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie/ journée d'études des 25 et 26 septembre 1975, organisées par la Commission du travail des femmes sur le thème « La femme dans le monde du travail », ONEM, novembre 1975, p. 3: Carhop, Archives M. Pirard, n° 157.

177 Lettre de la présidente de la CTF Miet Smet au ministre Califice, 20/11/1975 & Propositions et avis relatifs aux activités de l'ONEM concernant les travailleuses, CTF, note 3, 18/11/1975: Carhop, Archives M. Pirard, n° 159 ; Lettre de Miet Smet à Califice, 20/11/1975 & Lettre de Califice à M. Etienne, administrateur général de l'ONEM, 25/11/1975 : AVG-Carhif, Archives MET-SEC, n° 205.

178 Réunion de réflexion sur l'emploi et le chômage des femmes. Thèmes préparés et présentés par la CTF et la Commission nationale spécialisée de l'ONEM pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie, 30/11/1976 : Carhop, Archives M. Pirard, n° 157.

nouveau à la fin de l'année 1975 de discréditer la CTF. Avec l'aide de la FEB -selon les dires de la CSC- le CNT remet « en cause l'existence de la CTF » l'accusant de vouloir notamment contrôler « les commissions paritaires » et de faire « de ce fait (...) double emploi avec le CNT ». Afin de préserver l'indépendance de la CTF, les représentantes syndicales de la CSC souhaitent que dans des matières où le CNT et la CTF sont tous deux compétents, que cette dernière puisse donner son avis en premier<sup>179</sup>. Cette requête ne sera pas rencontrée mais Miette Pirard fait jouer ses 'relations' pour que les représentants de la CSC au sein du CNT, soit lui transmettent les informations adéquates, soit fassent pression pour que le CNT requière l'avis de la CTF. Mais les résistances sont multiples comme autour de la mise en œuvre de l'égalité salariale mais aussi de la ratification de la Convention n°103 sur la protection de la maternité adoptée par l'OIT le 28 juin 1952 et revisitée en 1962. En 1977, la Belgique ne l'a toujours pas ratifiée<sup>180</sup>. Califice demande l'avis du CNT mais non celui de la CTF<sup>181</sup>, ce qui ne manque pas d'exaspérer Miette Pirard qui insiste sur l'aberration de voir « le CNT se saisir de ces problèmes sans consulter la CTF »<sup>182,183</sup>

#### Un effet boule de neige

Les succès engrangés et le formidable travail accompli durant les premières années d'existence de la CTF s'expliquent en grande partie par la conviction d'avoir une mission à accomplir qui anime l'ensemble des représentantes syndicales épaulées par quelques représentantes des ministères et l'engagement de sa présidente et de sa vice-présidente<sup>184</sup>.

Ces femmes ont aussi une vue assez globale de ce qui se met en place en matière de politique à l'égard des femmes en Belgique. En effet,

un certain nombre d'entre elles se retrouvent à la fois au sein de la CTF, de la Commission consultative de la condition de la femme et de la Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie, créée au sein de l'ONEM par Arrêté ministériel du 16 novembre 1971. Cette commission consultative nationale et paritaire s'occupe de tous les problèmes inhérents au travail et au chômage des femmes afin de proposer au comité de gestion de l'ONEM et au ministre des propositions concrètes d'action<sup>185</sup>. La Commission consultative de la condition de la femme a été créée par AR du 1<sup>er</sup> avril 1975 (MB 6/5/1975). Elle est instituée pour quatre ans auprès du Ministère des Affaires étrangères et sa composition est fixée par AR du 1<sup>er</sup> septembre 1975. Cette Commission a pour mission de conseiller le ministre des Affaires étrangères concernant « les problèmes de la condition de la femme évoqués dans le cadre des organisations internationales »<sup>186</sup>. Entre 1975 et 1981, elle est présidée par Mieke Coene, Marijke Van Hemeldonck et Emilienne Brunfaut<sup>187</sup>.

Marina Hoornaert, Rolande Brockart, Miette Pirard et Sara Masselang se retrouvent dans les trois commissions sus-mentionnées ou encore Annie Massay et Andrée Vertongen du syndicat libéral, présentes toutes deux à la CTF et à la Commission de l'ONEM. En 1976, la FGTB décide d'ailleurs, afin de coordonner au mieux leurs actions, de les réunir aux côtés notamment d'Emilienne Brunfaut et de Marijke Van Hemeldonck dans le bureau de la Commission nationale des femmes<sup>188</sup>. La CSC connaît une structure similaire. De même Lily Boeykens, qui représente le ministre de

179 Note de la commission de contact pour les intérêts féminins, bureau CSC, doc 76/8, 29/1/1976: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n° 581.

180 Note de M. Pirard à R. Van Depoele et A. Maillard, 25/3/1977; Note de M. Pirard à R. Van Depoele et A. Maillard, 13/5/1977: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n° 581.

181 Lettre de Califice à J. Rens, président du CNT, 18/3/1977: Carhop, Archives M. Pirard, n° 152.

182 Note de M. Pirard à André Maillard, 26/5/1977: Carhop, Archives A.F. Theunissen, n° 581.

183 NDLR. Les deux organismes sont restés indépendants l'un de l'autre; cependant leurs relations se sont normalisées par la suite.

184 Interview de Marina Hoornaert par Catherine Jacques, 28/12/2015.

185 Rapport de la Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie siégeant auprès de l'ONEM, le chômage de femmes (1977), p. 1-2: Carhop, Archives M. Pirard, n°157.

186 Rapport d'activités de la Commission consultative pour la condition de la femme 1975: Carhop, Archives M. Pirard, n°169; ONEM, Composition de la Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie (1977): Carhop, Archives M. Pirard, n° 157.

187 Rapport d'activités de la Commission consultative de la condition de la femme, 1<sup>er</sup> octobre 1982, p. 1: Carhop, Archives M. Pirard, n° 169.

188 FGTB, Note aux membres du bureau, Commission nationale des femmes: bureau, 8 mars 1976: [https://digital.amsab.be/archives/BE\\_AMSAB\\_144\\_ABVV/2\\_3\\_nationaal\\_bureau/0332\\_1946-1984\\_nota's/0414\\_1976/1976\\_024\\_abvw\\_no.pdf](https://digital.amsab.be/archives/BE_AMSAB_144_ABVV/2_3_nationaal_bureau/0332_1946-1984_nota's/0414_1976/1976_024_abvw_no.pdf) (Consultation 2/12/2015).

L'Education nationale auprès de la CTF, est aussi membre de la Commission consultative aux côtés de Marijke Van Hemeldonck et Miette Pirard<sup>189</sup>.

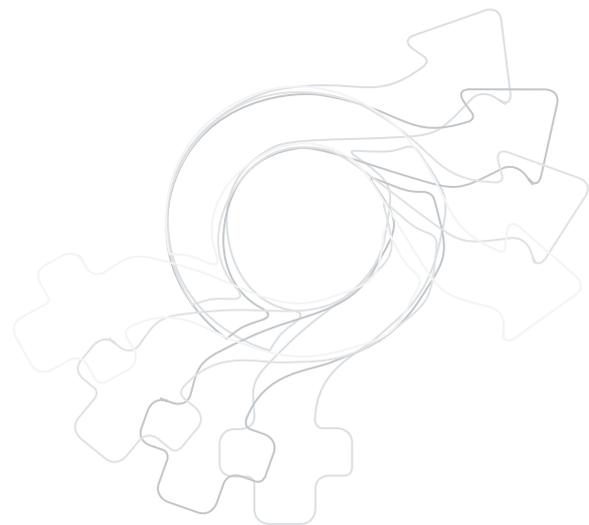
L'efficacité et le retentissement des travaux de la CTF s'explique aussi selon Marina Hoornaert par la manière dont un certain nombre d'avis ont été relayés au sein des organisations syndicales tant CSC que FGTB. Pour apporter leur appui aux avis, les représentantes syndicales devaient avoir au préalable l'aval de leurs instances syndicales. Ces matières discutées au sein des syndicats ont alors souvent fait l'objet d'actions spécifiques<sup>190</sup>.

Quelques mois après sa mise en route officielle, elle peut s'enorgueillir d'avoir rendu cinq avis à la demande du ministre de l'Emploi et du travail et du CNT. La Commission s'inscrit directement dans des thèmes d'actualité brûlante, comme celui de l'égalité de rémunération (1 avis), mais reste attentive à la question de la conciliation travail/famille avec 3 avis qui traitent respectivement de l'octroi de « congé d'accueil pour les travailleurs qui adoptent un enfant », de la « suspension du contrat de travail en vue de l'éducation d'un enfant », et des « petits congés pour maladie d'un enfant ou autres évènements familiaux » et elle élargit son horizon en rendant un avis recommandant la mixité de l'enseignement.

Sa création témoigne d'une prise de conscience de la promotion du travail féminin au niveau national (et dans les autres pays de la CEE), mais aussi au niveau international. En effet, parallèlement à la Commission du travail est créée une Commission consultative du statut de la femme (AR 1/4/1975) au sein du Ministère des Affaires étrangères pour aider le Gouvernement à respecter ses engagements internationaux en matière de droits féminins. Composées d'expert.e.s, ces commissions qui préludent au « féminisme d'Etat » développent rapidement une « expertise critique » qui compense leurs pouvoirs initiaux restreints et fait d'elles un levier potentiel pour les réformes proposées.

<sup>189</sup> Commission consultative de la condition de la femme, rapport de la réunion du 17/11/1975: Carhop, Archives M. Pirard, n° 157.

<sup>190</sup> Interview de Marina Hoornaert par Catherine Jacques, 28/12/2015.



# BIBLIOGRAPHIE

## > ARCHIVES

CARHOP (Braine-le-Comte)

Fonds Miette Pirard, 149, 152, 157, 159, 169, 217.

Fonds A.F. Theunissen, 310, 312, 580, 581, 584.

CARHIF-AVG (Bruxelles)

Fonds CNFB (Conseil National des Femmes Belges): 6, 4, 21, 45.

Fonds GPBO (Groupement Belge de la Porte Ouverte): 167, 277, 407.

Fonds MET-SEC (Ministère de l'Emploi et du Travail-Service Egalité des Chances), 92, 200, 201, 202, 205.

AMSAB (Gand)

Fonds FGFB: Note aux membres du bureau, Commission nationale des femmes: bureau, 8 mars 1976: [https://digital.amsab.be/archives/BE\\_AMSAB\\_144\\_ABVV/2\\_3\\_nationaal\\_bureau/0332\\_1946-1984\\_notas/0414\\_1976/1976\\_024\\_abvv\\_no.pdf](https://digital.amsab.be/archives/BE_AMSAB_144_ABVV/2_3_nationaal_bureau/0332_1946-1984_notas/0414_1976/1976_024_abvv_no.pdf) (2/12/2015).

## > DOCUMENTS

Annales parlementaires, Sénat, Documents session 1933-34, n° 84.

Commission consultative de la condition de la femme, rapport de la réunion du 17/11/1975.

Commission consultative nationale spécialisée pour le perfectionnement professionnel et la réintégration des femmes dans l'économie/ journée d'études des 25 et 26 septembre 1975.

Commission du travail des femmes, Journée d'études (25/26 septembre 1975) sur la « femme dans le monde du travail », rapport introductif, 6/09/1975.

Rapport de la Commission juridique de la Fédération nationale des femmes libérales, Bruxelles, 1934.

Rapport d'activité de la Commission consultative de la condition de la femme, 1<sup>er</sup> octobre 1982.

Rapport du Gouvernement belge sur la recommandation n°123 demandé au titre de l'article 19 de la Constitution, 16/ 5/1977.

## > OUVRAGES ET ARTICLES

“Agir pour le droit des femmes. Entretien avec Eliane Vogel-Polsky”, *Raisons politiques*, Presses de Science-Po, n°10, Paris, 2003/2, p. 139 et sv.

“Allocution prononcée le 24 mars 1975 à Bruxelles par M.A. Califice, ministre de l'Emploi et du travail, à l'occasion de l'installation officielle de la Commission du travail des femmes”, *Revue du travail*, mars 1975, p. 326.

FGTB Liège-Huy-Waremme, Congrès statutaire 23-24 octobre 1965, Commission du travail des femmes, Liège.

“La Commission du travail féminin: guerre ouverte aux discriminations”, *Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 10 année, nr. 24, 2<sup>e</sup> trim. 1975, p. 8.

“La Commission du travail des femmes à un an”, *Femmes au travail, Bulletin des militantes de la CSC*, 11<sup>e</sup> année, 3<sup>e</sup> trim. 1976, n<sup>o</sup>26, p. 4-5.

“Les suites d’une journée d’étude”, *Bulletin du CNFB*, n<sup>o</sup> 142, 11-12, 1971, p. 12-13.

“Le travail des femmes et l’arrêté royal n<sup>o</sup>40 du 24 octobre 1967”, *Socialisme*, n<sup>o</sup>86, mars 1968.

“Ten Huize van Sara Masselang. Op bezoek bij 90 jarige genderpionier uit de vakbond”: <https://www.acv-online.be/Images/ACV-gendermagazine-Sara-Masselang-historie-tcm183-361451.pdf> (consultation 1/12/2015).

BRUNFAUT, E., “Vers l’égalisation des salaires par l’art. 119 du traité de Rome”, *Bulletin du CNFB*, n<sup>o</sup>90, juillet/août 1961, p. 1-3.

COCKX, R., *Miet Smet. Trois décennies de politique de l’égalité des chances*, Brussel, IEFH, 2009.

COENEN, M.-Th., *La grève des femmes de la FN en 1966. Une première en Europe*, POL-HIS, 1991.

COENEN, M.-Th., *Syndicalisme au féminin*, vol. 1, 1830-1940, Bruxelles, Carhop, 2008.

COOMANS, G., “Le retour des femmes mariées au foyer dans les années 30”, *Critique régionale*, n<sup>o</sup>13, 1985, p. 51-68.

DENIS, M. en VAN ROCKEGHEM, S., *Le féminisme est dans la rue. Belgique 1970-1975*, POL-HIS, 1992.

DEVOS, A., “Défendre le travail féminin. Le Groupement belge de la porte ouverte, 1930-1940”, *Sextant*, 1996, n<sup>o</sup>5, p.91-116.

D’HOOGHE, V., *Hôtesse de l’air. Origines et évolution d’une ‘profession de rêve’ en Belgique (1946-1980)*, Bruxelles, Le Cri, 2012.

*Emilienne Brunfaut. Entretien avec A.-M. Lizin*, Archives de Wallonie, Charleroi, 1987.

ERNST-HENRION, M. en DALCQ, J., *La femme, pierre d’angle de la famille de demain. Ses droits actuels et futurs*, Bruxelles, La Renaissance du livre, 1975.

FLOUR, E., *Marijke Van Hemeldonck. Socialiste et féministe*, Bruxelles, IEFH, 2013.

GUBBELS, R., *La grève au féminin. Essai d’analyse du mouvement revendicatif à la fabrique nationale d’armes de guerre*, Bruxelles, CERSE, 1966.

GUBBELS, R., “Les disparités entre rémunérations masculines et féminines”, *Revue du Travail*, mars 1967.

GUBBELS, R., “Le mythe de l’equal pay et le principe “travail égal”, *Revue de l’Institut de sociologie*, Bruxelles, 1969, p. 62-76.

GUBIN, E., "Les femmes d'une guerre à l'autre. Réalités et représentations, 1918-1940", *Cahiers d'Histoire du temps présent*, n°4, 1998, p. 249-281

GUBIN, E. avec la coll. de JACQUES, C., *Eliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*, Bruxelles, IEFH, 2007.

JACQUES, C. en LEFEBVRE, S., "Dans le sillage de l'ONU. Restructuration et nouveaux modes d'action de 1945 à nos jours", dans *Des Femmes qui changent le monde. Histoire du CIF*, Bruxelles, Racine, 2005, p. 121-147.

JACQUES, C., *Les féministes et le changement social en Belgique (1918-1968). Programmes, stratégies et réseaux*, Thèse de doctorat ULB-U. Angers, 2007-2008.

JACQUES, C., *Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique, 1918-1968*, Bruxelles, Académie royale de Belgique, 2013.

JACQUES, C., "Les attaques contre le travail des femmes en Belgique: une chance pour les milieux féministes égalitaires?", dans BARRIERE J.-P. en GUIGNET, Ph. (dir.), *Les femmes au travail dans la ville en Europe du Nord-Ouest, XVIIIe-XXe s.*, Paris, L'Harmattan, 2009.

JACQUES, C., "Emilienne Brunfaut, du syndicalisme au féminisme", dans *Sens Public*, on line, 2009, p. 3-13.

JACQUES, C., "Jeanne-Emile Vandervelde-Beekman", *Nouvelle biographie nationale*, t. 8, 2005, p. 25-27.

JACQUES, C., "Georgette Ciselet", *Nouvelle biographie nationale*, t. 8, 2005, p. 62-65.

LEPLAE, C., *Le travail de la femme. Les femmes universitaires. Etude sociologique des diplômées de l'université de Louvain*, Louvain-Paris, Nauwelaerts, 1952.

MARJANI, M., *Travail et emploi des femmes*, coll. Repères, Paris, La Découverte, 2000.

PEEMANS-POULLET, H., "Crise et antiféminisme" dans MACCIOCCHI, M., *Les femmes et leurs maîtres*, Paris, Bourgeois, 1978, p. 103-140.

PEEMANS-POULLET, H., "France: le comité de travail féminin", *Les Cahiers du Grif*, n°5, 1974, p. 59.

PEEMANS-POULLET, H., *Femmes en Belgique (XIXe-XXe s.)*, Brussel, Université des Femmes, 1991.

PICHAULT, C., "La Commission du travail des femmes", *La Revue du travail*, septembre 1975.

PICHAULT, C., "La Commission belge du travail des femmes", *Revue internationale du Travail*, vol. 115, n°2, mars/avril 1977.

*Processus d'élaboration de la réforme fiscale, Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°136, 19 janvier 1962 et n°137, 25 janvier 1962.

REVILLARD, A., "La cause des femmes au Ministère du travail: le Comité du travail réunion 1965-1984", *Revue française des affaires sociales*, 2007, 2, n°2, p. 173-177.

STESSEL, M. en ZÉLIS, G., "Le travail de la femme mariée en Belgique durant l'entre-deux-guerres: travail salarié ou travail ménager? Le discours des organisations ouvrières chrétiennes" dans COURTOIS, L. e.a., *Femmes des années 80*, Louvain-La-Neuve, Academia/Crédit communal, 1989, p. 63-72.

TROCLET, L.-E., *La femme devant le droit international*, Bruxelles, Nathan/Labor, 1975.

VOGEL-POLSKY, É., "L'égalité de rémunération masculines et féminines: le droit face à la réalité", *Revue de droit contemporain*, 1, 1968, p. 53-82.

VOGEL-POLSKY, É. en BRUNFAUT, É., "Le droit à l'égalité de rémunération", *Revue du travail*, 1968, p. 1505-1509.

VOGEL-POLSKY, É., "Cinquante ans de droit du travail", dans K. M. (ed.), *Cinquante ans d'évolution du travail. De la semaine de 5 jours à la directive Bolkestein*, Bruxelles, ULB, 2006, p. 29-46.

#### > REVUES

*Revue du travail*, 1936.

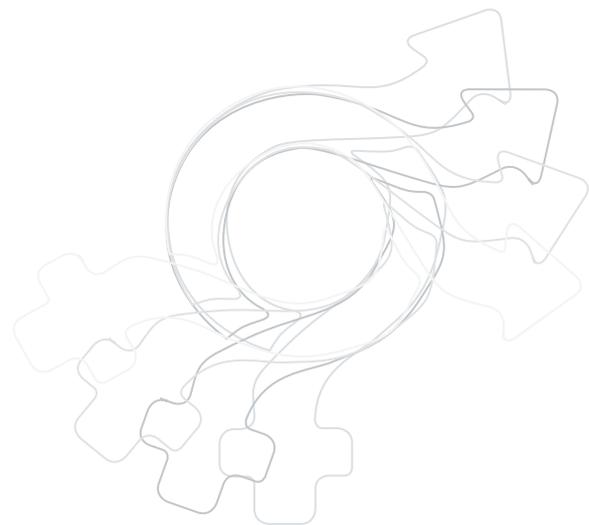
*Revue internationale du travail*, avril 1935.

*Bulletin des dirigeantes de la Jeunesse ouvrière chrétienne féminine*, 1934.

*Femmes au travail. Bulletin des militantes de la CSC*, 11/3/1976.

#### > INTERVIEW

Interview de Marina Hoornaert par Catherine Jacques, 28/12/2015.





## HOMMAGE LISTE DES PIONNIER-ÈRE-S

### PRÉSIDENTES :

#### MIET SMET

PREMIÈRE PRÉSIDENTE DE LA CTF 1975- 1985

Miet Smet restera dans l'histoire politique de la Belgique pour avoir été LA défenseuse de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ce n'est que dans plusieurs années que l'on constatera à quel point la deuxième vague d'émancipation de la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle a changé la société. Miet Smet a saisi et incarné cet esprit du temps au niveau politique. Elle a placé la problématique de l'égalité des chances tout en haut de l'agenda politique. Et elle est parvenue, en tant que ministre, à transposer cela dans la législation, la politique et les structures, et ce pour l'ensemble du pays.

Lorsque la Commission du Travail des Femmes a été créée en 1975, c'est sans surprise que Miet Smet en est devenue la première Présidente. Des thèmes importants, et trop nombreux pour être tous cités, ont été abordés, notamment l'égalité salariale, l'égalité de traitement sur le marché du travail, l'égalité des chances dans l'enseignement, les actions positives. Tous ces thèmes restent d'actualité aujourd'hui.

Enfin, Miet Smet a également tout mis en œuvre pour améliorer la position de la femme sur le marché du travail, d'abord en sa qualité de Secrétaire d'État, puis en tant que ministre de l'Emploi et du Travail. De l'avis de Miet Smet elle-même, ce fut le combat le plus important qu'elle ait mené. En tant que ministre, elle a pris différentes initiatives en ce qui concerne le développement de l'emploi au niveau local, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et l'impact des classifications de fonctions sur le salaire, la participation politique des femmes et la violence sexuelle et intrafamiliale. Tous ces thèmes sont encore à l'ordre du jour actuellement.

Miet Smet est toujours une oratrice très appréciée et demandée, capable de présenter la problématique du travail des femmes de façon intelligible comme personne d'autre ne peut le faire.

## JO WALGRAVE SECONDE PRÉSIDENTE DE LA CTF 1985-1990

**J**o Walgrave est devenue membre de la CTF dès sa création en 1975. Elle représentait le ministre de la Santé Publique au sein de la CTF.

Jo Walgrave est juriste, spécialisée en droit du travail. Elle a succédé à Miet Smet en tant que Présidente de la Commission du Travail des Femmes lorsque celle-ci est devenue Secrétaire d'État en charge de l'Environnement et de l'Émancipation Sociale, en 1985. En 1990, Jo Walgrave est devenue la première femme présidente du Conseil National du Travail.

Ensuite, elle est devenue ambassadrice itinérante pour l'Organisation Internationale du Travail (OIT) entre le Burkina Fasso, la Côte d'Ivoire et le Bénin. Sa mission consistait à engager le dialogue social sur place, entre les gouvernements respectifs et les partenaires sociaux.

Elle est dotée d'un talent unique pour la médiation et la conciliation. Elle est connue pour sa tolérance et sa capacité d'écoute.

Jo Walgrave a été élevée au titre de Baronne en 1997, en récompense de son mérite.

### VICE-PRÉSIDENTES :

## EMILIENNE BRUNFAUT

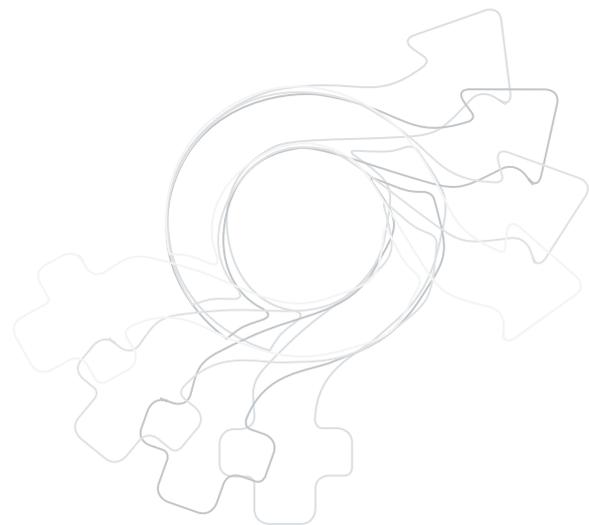
**E**milienne Brunfaut, née en 1908 à Dottignies, près de Mouscron, employée à 17 ans dans une société d'assurances, elle s'inscrit au syndicat du textile et est membre du Comité National des Femmes Socialistes, après s'être fait engagée comme ouvrière non spécialisée pour mieux connaître le terrain. En 1936 co-présidente de la "Commission du travail des femmes" de la FGTB.

En 1975 prépare avec Herman Michielsens l'année internationale des femmes décidée par l'ONU et est vice-présidente de la CTF. Pour elle, l'émancipation des femmes va de pair avec celle des travailleuses.

En 1978 elle travaille au cabinet Spitaels puis Dewulf. Son quadruple engagement : syndical, féministe, socialiste puis communiste.

Très engagée aussi dans le "rassemblement des femmes pour la paix". A maintes reprises elle a dénoncé la discrimination en matière de formation professionnelle des femmes.

Hommage en 1990 lors de la journée internationale des femmes avec un timbre à son effigie.



## LEONA DETIÈGE

**L**éona Detiège a une carrière politique richement remplie en tant que mandataire sp.a. Elle a été Secrétaire d'État aux Pensions (1988-1992), ministre flamande du Travail et des Affaires sociales (1992-1995), Bourgmestre de la ville d'Anvers (1995-2003) et Sénatrice (2012-2014).

Elle garde des souvenirs très vivaces de la CTF et raconte : "Je peux dire que j'ai travaillé au sein de cette commission avec beaucoup de plaisir. En tant que collaboratrice de la "Direction générale des Études et de la Documentation" du ministère des Affaires Économiques, comme il s'appelait à l'époque, j'ai obtenu une mission de stage relative à l'emploi des femmes. Vu mes activités, plus tard,

au sein des Cabinets des Affaires économiques, et mes fonctions au sein du Mouvement féministe socialiste, le thème du travail des femmes est resté l'un des thèmes auxquels j'ai été confrontée. Au sein de la Commission, ce sont principalement les avis sur le travail de nuit des femmes que j'ai trouvés importants. Il était en effet apparu que la législation développée pour protéger la femme avait également des désavantages, par exemple dans le secteur de l'informatique. J'étais fière de pouvoir remplacer Miet Smet en tant que présidente, lors de l'attribution de l'un de ses premiers mandats. Les femmes ministres et secrétaires d'état étaient encore rares à cette époque".

## JOSETTE DUCHESNE

**E**nseignante, elle était secrétaire régionale intersectorielle de la Centrale générale des services publics à Huy quand elle devint vice-présidente de la CTF (1989-1991). Cette désignation était remarquable parce qu'elle

soulignait que la CTF avait aussi compétence pour le secteur public. Ultérieurement, Josette fut la première femme à exercer un mandat au secrétariat général de la CGSP.

### CHEF DU SECRÉTARIAT À LA CRÉATION :

## CAMILLE PICHULT

**C**amille Pichault (1922-1992) docteur en droit de l'université de Liège, fonctionnaire au Ministère du travail, puis au service provincial de l'immigration à Liège; secrétaire pour le CEC de la commission du travail des

femmes. Experte auprès de la Commission des Communautés Européennes. Camille Pichault a publié divers articles sur l'immigration et le travail des femmes, notamment dans le Journal des Tribunaux du Travail.

## REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS :

### MARGUERITE BLANCHE

**M**arguerite fut membre de la CTF dès sa création en 1975, en tant que représentante des employeurs.

Elle était avocate et représentait, au sein de la CTF, en sa qualité de représentante des employeurs, le CMBV (*Christelijk Middenstandsen burgervrouwen*), qui a entre-temps changé de nom pour devenir MARKANT.

Elle était également vice-présidente du Vrouwenraad et membre du Bureau du Centre Européen du Conseil International des Femmes (CECIF).

La CTF a toujours pu compter sur sa contribution juridique pour élaborer les nombreux avis.

Marguerite était un membre fidèle, on pouvait toujours compter sur elle.

### JACQUES PIRON

**J**uriste de valeur, il représenta la FEB à la CTF durant plusieurs années et s'y fit apprécier par sa grande probité intellectuelle, son sens du dialogue et son amabilité.

### VICTOR DE GRIJSE

**V**ic De Grijse fut impliqué dans la CTF dès sa création en 1975, en tant que représentant des employeurs.

Conseiller et puis directeur du département social de la Fédération belge du Textile FEBELTEX (nouveau nom Fedustria), Vic a siégé durant des années en tant que représentant patronal au sein de la commission sociale interne de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB). Il connaît le

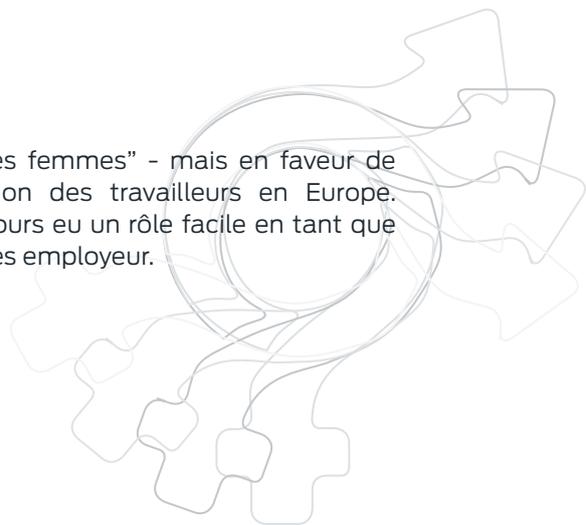
secteur du textile comme nul autre et a écrit en 2007 un livre intitulé "Textiel 50 jaar ondernemen voor een toekomst".

Vic se rappelle encore très clairement des réunions de la CTF, qui lui ont laissé un souvenir indélébile. Il y a rencontré des femmes engagées dotées d'excellentes compétences orales. Vic était l'un des rares membres masculins de la CTF.

### SONIA KOHNENMERGEN

**S**onia Kohnenmergen première conseillère au département social de la FEB, chargée des affaires sociales européennes; défavorable au congé de maternité qui passerait de 15 à 20 semaines - elle a dit "cela pourrait défavoriser

l'engagement des femmes" - mais en faveur de la libre circulation des travailleurs en Europe. Elle n'a pas toujours eu un rôle facile en tant que représentante des employeurs.



## REPRÉSENTATIVES DE TRAVAILLEURS:

### SARA MASSELANG

Sara fut membre de la CTF dès sa création en 1975, en tant que représentante des travailleurs. En 1958, Sara Masselang devient la responsable du service syndical des femmes de la CSC. Avec la francophone Miette Pirard, elles ont toutes deux été pendant des années le visage du mouvement féminin au sein de la CSC. Nous retrouvons ensuite ces deux femmes enthousiastes et passionnées au sein de la CTF.

Sara était une femme très engagée et passionnée qui s'exprimait aisément et clairement de sa voix de stentor. Sara militait en faveur de nouvelles lois sociales en matière d'égalité de traitement et de rémunération pour la femme.

Sara nous a quittés en mai 2015.

### MARINA HOORNAERT

Marina fut membre de la CTF dès sa création en 1975, en tant que représentante des travailleurs. Elle était déléguée pour la FGTB/ABVV. Elle est restée membre de la CTF jusqu'en 1991, et elle était également membre du Bureau Permanent.

Elle se souvient encore des discussions menées lors de la préparation des avis sur l'égalité salariale, l'égalité de traitement, etc.

Elle raconte :

“Selon moi, notre dossier le plus important concernait le “harcèlement sexuel au travail”. Avec l'étude d'Ada Garcia, la brochure et les affiches “Sex-collègue ? Ex-collègue” de la Secrétaire d'État. Je pense que nous avons fait connaître la problé-

matique du harcèlement sexuel en Belgique de façon tout à fait novatrice. Problématique qui est ensuite devenue celle du “harcèlement au travail”.

J'ai participé à un débat sur le “harcèlement sexuel au travail” dans le cadre d'un programme télévisé du Humanistisch Verbond. Il est apparu par la suite que de nombreux membres du Bureau de la FGTB avaient vu ce débat, ce qui a immédiatement engendré une discussion intéressante.

Il y a également eu une discussion intéressante au sujet de la prolongation du congé de maternité ...”

Lorsqu'il le fallait, Marina savait serrer les rangs afin de parvenir à un accord.

### ANNE-FRANÇOISE THEUNISSEN

Anne-Françoise Theunissen, 72 ans, a été responsable du service syndical des femmes de la CSC de 1983 à 98, députée bruxelloise

de 99 à 2004, présidente du MOC de Bruxelles; a lutté contre la fraude et l'évasion fiscale et a voulu réhabiliter les dépenses publiques.

**REPRÉSENTANTE DU MINISTRE EN CHARGE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL :****MICHÈLE BRIBOSIA**

**M**ichèle Bribosia attachée et conseillère de différents cabinets ministériels, présidente des femmes PSC de 1977 à 1996, ancienne sénatrice.

De 93 à 97, membre du bureau du CEC, où elle était secrétaire générale des Femmes PSC sous

la présidence de Madeleine van Raemendonck et travaillait au cabinet du ministre Califice.

Au cabinet Milquet dans les années 2010, où elle s'est battue pour la "ré-installation" du CEC en 2012.

**FONCTIONNAIRE COLLABORATEUR SCIENTIFIQUE**

DOMINIQUE DE VOS

HEDWIGE PEEMANS-POULLET

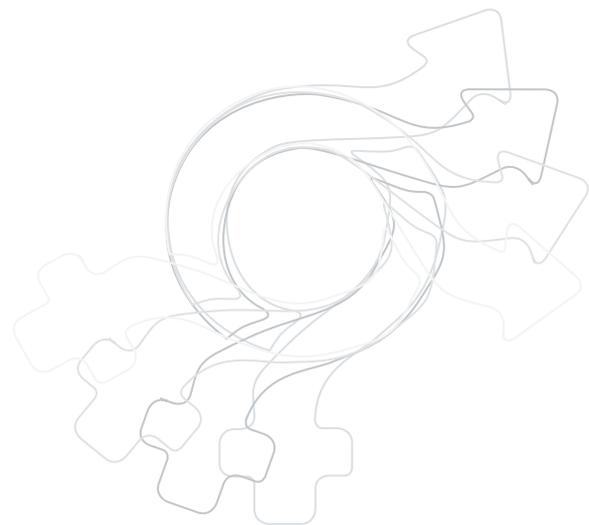
JEAN JACQMAIN

MARIE-PAULE PATERNOTTRE

**FONCTIONNAIRE COLLABORATEUR LOGISTIQUE**

FRANCINE HANTSON

LUTGARDE LANGENDRIES





## DISCOURS DE CLOTURE

C'est un fait : la CTF a fonctionné comme un moteur et un catalyseur. En 1974, différents éléments ont obligé la Belgique à élaborer des normes pour promouvoir l'égalité F/H, à commencer par la sphère du travail. Les différentes interventions des orateurs ont expliqué cela de façon détaillée au moyen des nombreux avis de la CTF<sup>191</sup>. Ces avis ont influencé et orienté le débat politique relatif aux thèmes importants. S'il ne fallait retenir qu'un exemple, l'adoption, en 1978, de la première loi sur l'égalité des hommes et des femmes en matière de travail et d'emploi en est un de taille. À cette époque, on ne pouvait pas ignorer l'avis des partenaires sociaux. Or la CTF était un organe composé de façon paritaire.

Entre 1975 et 1992, la contribution de la CTF a été efficace pour l'amélioration de la position de la femme dans le monde du travail. Nous pensons ici surtout à l'égalité salariale, à l'accès au marché du travail et aux conditions de travail, à la ségrégation dans l'enseignement, à la coéducation, au travail à temps partiel, aux actions positives et à la sécurité sociale. L'influence de la CTF sur la jurisprudence peut elle aussi être qualifiée d'historique.

### Où en sommes-nous aujourd'hui ?

- Au cours des 20 dernières années, le taux d'emploi des femmes a augmenté de 12% : il est passé de 49,2% en 1995 à 61,3 % en 2013.
- Le taux d'emploi des hommes est quant à lui resté relativement stable : 73% en 1995 et 72,3% en 2013.
- En 40 ans, l'écart salarial a diminué de moitié dans l'industrie. Mais de nos jours, une femme gagne encore en moyenne 10% de moins par heure que ses collègues masculins.
- Plus la concentration de femmes dans une

catégorie professionnelle est élevée, plus les salaires des travailleurs de cette catégorie sont bas.

- Près de la moitié des travailleuses (45%) sont occupées à temps partiel, alors que c'est le cas pour moins d'un homme sur 10.
- Près de 75% des congés parentaux sont pris par des femmes.

### Avenir

Quelques mots concernant l'avenir. Nous avons fait de nombreux progrès sur le plan de l'égalité de genre. Beaucoup estiment même que le combat pour l'égalité est gagné et qu'il n'est plus nécessaire de poursuivre les actions ou les initiatives en la matière. Or, les chiffres montrent qu'il y a du progrès, mais que la situation n'est pas satisfaisante. Même la stabilisation de la situation actuelle le exige une vigilance permanente. En outre, il y a sans cesse de nouveaux défis ou de nouvelles initiatives sur le plan législatif (en sécurité sociale, en fiscalité, en santé publique, en droit civil, sur les questions éthiques ...) qu'il faut soumettre au principe d'égalité de genre (par exemple la réforme des pensions). En outre, ces initiatives réagissent les unes sur les autres : par exemple, la réforme des pensions appelle à un examen de la qualité des conditions de travail, y compris en termes d'égalité de genre.

La combinaison entre vie familiale et vie professionnelle, la répartition égale des tâches entre l'homme et la femme dans la vie sociale et familiale et l'augmentation du nombre de famille monoparentales nous obligent à suivre attentivement la politique du gouvernement. Les mesures liées à la crise ont eu un impact très marqué et mis les jeunes ménages à rude épreuve.

La conciliation « famille et travail », la répartition égale des tâches entre homme et femme dans la vie familiale et sociale, et l'augmentation des

<sup>191</sup> Les cahiers et les avis de la Commission du Travail des Femmes sont disponibles dans 'la documentation de base, droit communautaire Européen/droit Belge fédéral', janvier 2016.

familles monoparentales nous forcent à suivre attentivement la politique du gouvernement. Les mesures prises en périodes de crise mettent à l'épreuve les jeunes familles.

Pour offrir des garanties concernant le futur, il faut de la vigilance et une politique portant sur **trois** domaines :

#### - Reconnaissance en tant qu'organe d'avis

Nous sommes en 2015 (et presque en 2016). Depuis 2007, une Loi *Gendermainstreaming* (12.01.2007) prévoit le *gender budgeting* et l'obligation de procéder sous l'angle du genre à une analyse d'impact de toutes les réglementations soumises au Conseil des ministres : l'AIR (l'analyse d'impact de la réglementation). Un test-genre est en effet obligatoire pour tout nouveau projet de loi. Outre que ce volet de l'AIR est mal exécuté, force est de constater quels décideurs politiques oublient trop souvent de demander l'avis des organisations sociales avant de proposer une nouvelle norme. Déplorant cette situation, nous voulons jouer ce rôle d'organe consultatif dans l'esprit de prévention des inégalités/discriminations plutôt que de dénonciation, d'autant qu'une grande majorité d'organismes et de personnes soucieux de promouvoir l'égalité sont représentés au sein de notre Conseil. Plutôt que de "regretter" disons que nous voulons jouer ce rôle d'organe consultatif dans l'esprit de prévention des inégalités/discriminations plutôt que de dénonciation. De plus une grande majorité d'organismes et de personnes soucieux de promouvoir l'égalité y sont représentées.

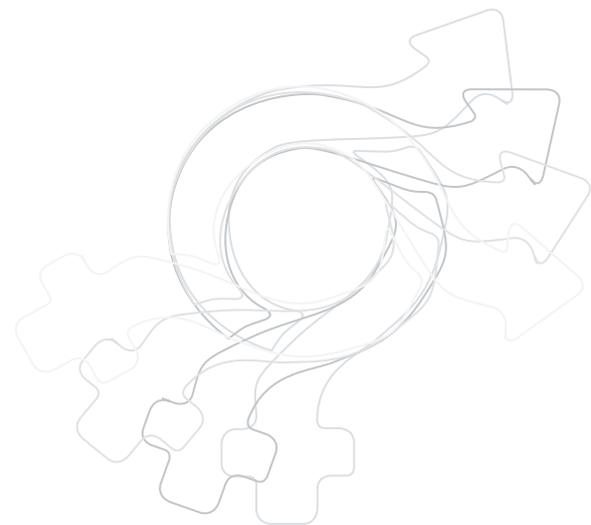
#### - Collaboration avec les partenaires sociaux et les organisations féminines

Pour arriver à une égalité de fait entre les hommes et les femmes, il est nécessaire que les citoyens puissent apporter leur contribution. Les partenaires sociaux et les organisations féminines sont garants du respect de cette condition. C'est

eux, en effet, qui suivent le mieux la situation. Ils veillent à une synergie par le biais de leurs réseaux et de leurs collaborations et se font les relais de ce qui se passe dans le domaine du travail ou de la société. Leur présence permanente au sein du Conseil de l'Égalité des Chances et celle des partenaires sociaux dans la Commission permanente du Travail sont donc indispensables.

#### - Amélioration des connaissances en matière de genre et fonctionnement plus professionnel grâce à un soutien de qualité

Depuis 1974, la CTF a pu compter sur le soutien de son Secrétariat, qui l'a aidée dans la formulation de ses avis pendant des années. Les membres du secrétariat faisaient partie du Ministère de l'Emploi et du Travail et étaient d'une qualité exceptionnelle. Depuis, les tâches du Secrétariat du Conseil de l'Égalité ont été reprises, partiellement seulement, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Toutefois le Conseil a bénéficié de l'enthousiasme et du savoir-faire des personnes engagées à cet effet. Aujourd'hui, en 2015, nous visons la complémentarité et une meilleure collaboration avec l'Institut, dans le respect des spécificités de chacun des deux organes.





## APRÈS 40 ANS DE POLITIQUE D'ÉGALITÉ,

les chantiers restent ouverts dans les domaines suivants :

- la recherche d'une plus grande diversité dans les choix d'études et l'offre de formations
- l'élimination des discriminations existantes encore dans les conditions de travail et la sécurité sociale ainsi que dans la fiscalité
- une répartition égale des tâches entre l'homme et la femme dans la vie familiale et sociale
- une participation accrue des femmes dans la vie sociale, économique et politique
- des analyses du *gendermainstreaming* comme instrument pertinent dans le cadre de la politique d'égalité des chances
- le maintien de l'écart salarial à l'ordre du jour de la concertation sociale
- les violences subies par les femmes sur le lieu de travail, dans la rue, dans leur famille

Enfin, le Conseil entend participer à tous les débats de société, les réformes sociales, économiques voire fiscales dans lesquels les principes d'égalité sont en jeu ou remis en question.

Mais le plus urgent est l'appel au gouvernement et aux décideurs politiques d'utiliser l'organe d'avis que nous sommes, en bref, de se laisser conseiller.

**Magdeleine Willame-Boonen**

Présidente  
Conseil de l'Égalité des Chances entre  
Hommes et Femmes





Mise en page:  
Design Factory

Editeur Responsable:  
Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et  
Femmes



Rédaction finale:  
Annemie Pernot  
Liesbeth Cornelis  
Francine Hantson

Avec le support de:  
Institut pour l'égalité  
des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blérot 1  
1070 Bruxelles  
+32 2 233 42 65  
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be/>

Dépôt légal:  
D/2016/10.043/9

Cette publication est disponible:  
Par téléphone: +32 2 233 41 75  
Sur le website: <http://www.conseildelegalite.be/fr>

Deze publicatie is ook beschikbaar in het  
Nederlands.

