



CONSEIL DE L'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**AVIS N° 26 DU 10 DECEMBRE 1999 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE HOMMES ET FEMMES POUR UNE PARTICIPATION RENFORCÉE DES
FEMMES AU SEIN DES ORGANES DE CONSULTATION DES ENTREPRISES À
L'OCCASION DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2000**

Avis n° 26 du 10 décembre 1999 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes pour une participation renforcée des femmes au sein des organes de concertation des entreprises à l'occasion des élections sociales de 2000.

1. Le compte à rebours a commencé...

Les élections sociales, destinées à désigner des délégué-e-s qui siégeront au sein des Conseils d'entreprise et des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (anciens Comités de Sécurité et d'Hygiène), se dérouleront du 8 au 21 mai 2000. Elles concernent plus de 6.500 entreprises et près de 1.260.000 travailleurs-euses. La pré-procédure électorale débutera entre le 10 et le 23 décembre 1999 mais les différents syndicats ont dès à présent lancé leur appel aux candidats-tes potentiels-elles.

A cette occasion, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes estime opportun d'émettre un avis sur les moyens à mettre en oeuvre en vue d'accroître la représentation féminine au sein des organes de concertation des entreprises.

2. Quelle est la représentation féminine au sein des organes de concertation des entreprises aujourd'hui ?

Les résultats des élections sociales antérieures indiquent une tendance à la sous-représentation chronique des femmes au sein des organes de concertation des entreprises. Cette situation est illustrée par le tableau suivant reprenant la situation de 1995.

	Personnel occupé		Candidates		Élues	
	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre de femmes	% de femmes
Comités de Sécurité et d'Hygiène						
Entreprises industrielles et commerciales	303.714	31,4	13.974	25,1	4.675	26,3
Entreprises du secteur non-marchand	203.540	68,4	6.103	54,6	3.197	51,0
Total	507.254	40,1	20.077	30,3	7.872	32,7
Conseils d'Entreprise						
Entreprises industrielles et commerciales	268.093	31,4	9.949	22,0	3.026	22,4
Entreprises du secteur non-marchand	172.979	68,1	4.611	52,6	2.127	48,4
Total	441.072	39,8	14.560	27,0	5.153	28,8

Source : BLAISE, Pierre, Les élections sociales de mai 1995, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1527, 1996.

Le pourcentage de candidates et d'élues est systématiquement inférieur à la proportion des travailleuses au sein de l'entreprise. En 1995, alors qu'elles constituent 40 % des électeurs inscrits aux élections sociales, les femmes ne représentent que 30,3 % des candidats et 32,7 % des élus.

Leur progression dans le personnel concerné par le scrutin est plus importante que parmi les candidats-tes et les élus-ues.

La sous-représentation féminine est également plus importante dans le secteur non-marchand où les femmes constituent pourtant plus de deux tiers de la main d'oeuvre occupée.

Par ailleurs, alors que la proportion de travailleuses est identique au sein des entreprises appelées à désigner les Conseils d'entreprise et les anciens Comités de Sécurité et d'Hygiène, les pourcentages de candidates et d'élues sont de 3 à 4 % inférieurs pour les Conseils d'entreprise. Les femmes sont donc plus présentes là où il est question de sécurité et d'hygiène et moins bien représentées là où sont abordées les questions économiques et sociales.

Par contre, une fois inscrites sur les listes, les femmes ont plus de chances que les hommes d'être élues, et cela même si elles ne sont pas toujours placées en ordre utile ! On peut alors avancer l'hypothèse selon laquelle c'est moins au niveau du vote qu'il y a discrimination à l'égard des femmes qu'au niveau de la confection des listes.

3. Pas de démocratie socio-économique sans une représentation féminine renforcée!

La sous-représentation chronique des femmes dans les organes de concertation des entreprises constitue un déficit démocratique. Elle hypothèque le principe d'égalité de participation de tous à la prise de décision.

L'idée d'assurer une juste représentation des femmes au sein des organes de concertation des entreprises repose sur la volonté d'établir une véritable démocratie socio-économique.

En effet, comment parler de légitimité lorsque la composition des organes élus s'écarte systématiquement de celle de l'entreprise, creusant de cette façon un fossé entre les travailleurs-euses et leurs représentants-tes ?

Une présence plus importante des femmes au sein des Conseils d'entreprise et des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail permettrait d'enrichir le débat et de le faire bénéficier d'expériences et d'approches nouvelles et complémentaires dans tous les domaines.

Pour l'ensemble des femmes occupées dans les entreprises, il est également important de pouvoir compter sur des élues conscientes et sensibilisées aux particularités féminines. A cet égard, il faut toutefois faire remarquer que les femmes ne se contentent pas de mettre sur la table des problèmes dits féminins mais qu'elles apportent également leur vision sur certains problèmes qui concernent également les hommes. Ce fut notamment le cas de la question des heures supplémentaires. Dans l'avenir, une présence plus équilibrée des hommes et des femmes enrichira véritablement les débats sur les grands enjeux de demain, tels le respect de l'environnement dans l'entreprise ou la question de la mobilité.

Une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes commence par la base. A terme, une participation plus importante des femmes à l'action syndicale renforcera la présence féminine aux postes de décision et dans les différents organes consultatifs socio-économiques.

4. Avis du Conseil

Une étude du Hoger Instituut Voor de Arbeid (HIVA), menée à l'occasion des dernières élections sociales de 1995, a montré un changement dans les mentalités sur la question de la représentation des femmes au sein des organes de concertation des entreprises. Près de 80% des travailleurs-euses se déclarent favorables à une présence renforcée des déléguées tandis que les syndicats se disent prêts à encourager une participation active des femmes. Les campagnes lancées récemment par les différentes organisations syndicales semblent également être un pas dans la bonne direction.

Le Conseil se félicite que les organisations syndicales aient lancé un appel aux candidates potentielles et espère que les campagnes menées déboucheront sur des résultats concrets. Il est

convaincu qu'un engagement réel des hauts responsables syndicaux est primordial pour encourager les femmes à s'investir dans la vie syndicale.

Le Conseil soutient également l'initiative de la Ministre de l'Emploi en vue d'encourager un plus grand nombre de femmes à poser leur candidature pour devenir déléguées.

Diverses mesures structurelles devraient également être prises pour assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de concertation des entreprises:

- Le Conseil se félicite du fait que la circulaire réglementant l'organisation des élections sociales précise que "dans la mesure du possible, les organisations représentatives des travailleurs doivent (...) veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses soient représentés sur leur(s) liste(s) de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes sont déposées". Mais il ne s'agit là que d'une recommandation. Pour la rendre plus efficace, le Conseil défend l'idée d'imposer de manière transitoire la représentation proportionnelle des hommes et des femmes sur les listes à l'occasion des élections sociales.
- Les mesures encourageant le travail à temps partiel ou l'interruption de carrière touchent surtout les femmes ce qui a pour conséquence de diminuer leurs possibilités de s'investir dans le travail syndical. Il serait dès lors opportun d'envisager d'autres mesures plus neutres en terme de genre pour promouvoir la combinaison entre les vies professionnelle et familiale, à la fois des hommes et des femmes.
- Les travailleurs sous contrats atypiques devraient également voir garantis leurs droits de se présenter comme candidats-tes aux élections sociales garantis et d'exercer leur mandat s'ils sont élus.
- Les structures syndicales et patronales sont encore fortement masculines. Les femmes sont peu présentes dans la hiérarchie et ce sont essentiellement des hommes qui prennent les contacts avec les militants ou recherchent les candidats-tes potentiels-elles à l'occasion des élections sociales.
Pour assurer une participation plus équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision, le Conseil insiste sur l'importance de sensibiliser les responsables syndicaux chargés de la confection des listes électorales.

Dans cette optique, le Conseil leur propose *différentes pistes à suivre pour encourager la candidature des femmes aux élections sociales* :

- a) Garder à l'esprit que les femmes ont fait leurs preuves dans le travail syndical, qu'elles représentent une chance de défendre autrement les travailleurs-euses. Les femmes sont, en effet, généralement plus enclines à utiliser la persuasion et la concertation et arrivent de cette manière à des résultats concrets.
- b) Faire le point sur la situation de l'entreprise concernée : quel était le pourcentage de femmes candidates et élues aux dernières élections sociales par rapport au pourcentage de travailleuses ? Quelles seraient les causes d'une sous-représentation éventuelle ? A-t-on vraiment cherché des candidates ? Que pourrait-on faire pour remédier au déficit démocratique que constitue leur sous-représentation ?

- c) Veiller tout particulièrement à réduire le déséquilibre hommes/femmes dans les organes de concertation des entreprises fortement féminisées où l'on constate encore bien souvent que malgré la présence majoritaire de travailleuses, ce sont des hommes qui participent à la concertation.
- d) Accorder une attention prioritaire à la participation des femmes au sein des Conseils d'entreprise où se prennent nombre de décisions concernant l'avenir et la santé économique de l'entreprise, les études ayant montré que le déficit de femmes y est plus important qu'au sein des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail.
- e) Présenter davantage de thèmes et d'accents susceptibles d'intéresser les femmes et se montrer attentifs à diffuser une image du syndicat ouverte aux femmes.
- f) Faire le petit effort supplémentaire pour convaincre les femmes, généralement plus perfectionnistes et plus modestes, de leurs capacités et de la nécessité de s'engager, au besoin en leur demandant explicitement d'être candidates.
- g) Définir un profil de candidats-tes de manière critique et en veillant à ne pas mettre en avant des caractéristiques "typiquement masculines" qui auraient pour effet de décourager les candidates potentielles.
- h) Faire figurer au moins une femme sur la liste électorale et diffuser cette information de manière à offrir aux autres un modèle à suivre.
- i) S'appuyer sur les groupes "femmes" du syndicat. Ils peuvent fournir de l'information et du matériel à destination des travailleurs-euses. Ils peuvent également aider aux démarches auprès des candidates potentielles.
- j) Définir des règles claires et publiques de telle sorte que les hommes comme les femmes soient informés des démarches à faire pour se porter candidat aux élections.
- k) Après les élections, éviter les réunions informelles ou en tout cas associer les femmes à ces réunions. Organiser les réunions syndicales durant les heures de travail et si possible en tenant compte des horaires des travailleurs-euses atypiques.
- l) Prévoir des formations à l'assertivité et un accompagnement spécifique pour les nouvelles élues.

Dans le cadre de la campagne générale d'information qui sera lancée à l'occasion des élections sociales, le Conseil demande encore à la presse d'accorder une attention spécifique à la question de la sous-représentation féminine en tant que déficit démocratique.

Enfin, le Conseil estime que, pour les mêmes raisons qui justifient une meilleure représentation des travailleuses au sein des Conseil d'entreprise et des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, les employeurs doivent également veiller à désigner davantage de femmes parmi leurs représentants.

5. Bibliographie

BLAISE, Pierre, "Les élections sociales de mai 1995", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1527, 1996.

DE WITTE, Hans (sous la dir.de), *De rekrutering van vrouwelijke militanten bij Sociale Verkiezingen*, Leuven, HIVA, 1998.

GARCIA, Ada (sous la dir.de), *Le deuxième sexe du syndicalisme européen. Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales*, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats, sans date.

X, *Femmes et société, femmes et syndicat*, module de la valise "clé pour l'égalité", Bruxelles, outil pédagogique du service syndical des femmes de la CSC, 1999.

X, *Le syndicat, une affaire d'hommes ? Certainement pas...*, Bruxelles, Bureau des femmes de la FGTB, mai 1999.

Circulaire du 2 juin 1999 relative aux élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail.