

LA DISCRIMINATION PAR LE GENRE



La question de l'égalité entre hommes et femmes en général et sur les lieux du travail en particulier a retenu l'attention du législateur belge depuis de nombreuses années. C'est surtout la fin de la seconde guerre mondiale qui a donné une impulsion forte au mouvement d'émancipation féminine. La protection juridique des travailleuses s'est principalement développée sous l'impulsion d'instruments juridiques internationaux (OIT) et européenne, la Belgique profitant manifestement de la mobilisation internationale sur le sujet.

1. LE CADRE JURIDIQUE

1.1. Le cadre juridique international

Au niveau du **cadre juridique international**, citons :

- La convention de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 novembre 1950, approuvé par la loi du 13 mai 1955 (Moniteur belge du 19 août 1955)
- La convention 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève par la Conférence générale de l'OIT et approuvée par la loi du 16 février 1977 (Moniteur belge du 23 septembre 1977)
- La charte sociale européenne du 18 octobre 1961, approuvée par le décret de la Communauté française de Belgique du 8 juillet 1983 (Moniteur belge du 18 août 1983) ; par le décret de la Communauté flamande du 21 mars 1990 (Moniteur belge du 5 mai 1990) ; par la loi du 11 juillet 1990 (Moniteur belge du 28 décembre 1990)
- Le Pacte international du 198 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques, approuvé par la loi du 15 mai 1981 (Moniteur belge du 6 juillet 1983)
- Le pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, approuvé par la loi du 15 mai 1981 (Moniteur belge du 6 juillet 1983), décret du Conseil flamand du 8 juin 1982 (Moniteur belge du 15 octobre 1982), décret du Conseil de la Communauté française du 25 janvier 1983 (Moniteur belge du 26 février 1983)
- La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 (New-York) approuvée par la loi du 11 mai 1983 (Moniteur belge du 5 novembre 1985)

- La convention 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adopté à Genève par l'OIT et ratifiée par le gouvernement belge le 23 mai 1952 (Moniteur belge du 23 octobre 1952)

1.2. Le cadre juridique européen

Au niveau du **cadre juridique européen**, citons :

- Le Traité instituant la Communauté européenne (art. 2,3 et 141 - ancien 119-), Rome, 25 mars 1957
- La Directive du Conseil du 9 février 1976 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 et les conditions de travail (76/207/CEE) (Journal Officiel du 14 février 1976)
- La Directive du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres, relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (75/117/CEE) (Journal Officiel du 19 février 1975)
- La directive du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale (79/7/CEE) (Journal Officiel du 10 janvier 1979)
- La Recommandation du Conseil du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes (84/635/CEE)
- La Directive du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (86/378/CEE) (Journal Officiel du 12 août 1986) et modifié par l'art. 1^{er} de la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 (Journal Officiel du 17 février 1997)
- La directive du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité (86/613/CEE) (Journal Officiel du 19 décembre 1986)
- La Recommandation de la Commission du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail (92/131/CEE) (Journal Officiel du 24 février 1992)
- La Directive du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant au travail (92/85/CEE) (Journal Officiel du 28 novembre 1992)
- La Directive du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondée sur le sexe (97/80/CE) (Journal Officiel du 20 janvier 1998).

1.3. Le cadre juridique belge

Au niveau du **cadre juridique belge**, citons d'abord les articles de la Constitution nationale qui s'applique à l'ensemble des citoyens:



- L'article 10 de la Constitution belge qui stipule que « les Belges sont égaux devant la loi ».
- L'article 11 de la Constitution belge qui précise que « la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination »
- L'article 23 de la Constitution belge qui dit que « chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. Ces droits comprennent notamment :
 1. le droit au travail (...)
 2. le droit à la sécurité sociale (...)
 3. le droit à un logement décent (...)
 4. le droit à la protection d'un environnement sain (...)
 5. le droit à l'épanouissement culturel et social (...) »

Plus spécifiquement, l'organisation juridique de la position de la femme par rapport à l'homme dans les relations de travail fait l'objet du droit du travail et du droit de la sécurité sociale. Dans ce cadre, il faut distinguer les dispositions légales communes à tous les travailleurs et celles qui sont spécifiques aux travailleurs subordonnés (ouvriers et employés), aux fonctionnaires.

Au niveau des dispositions légales de base communes à l'ensemble des travailleurs, il faut relever que la directive du Conseil du 9 février 1976 (relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail) est à la base de deux lois fédérales de portée générale concernant l'égalité de traitement. Il s'agit :

- De la loi-programme du 4 août 1978 de réorientation économique dont le chapitre 5 traite de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que l'accès à une profession indépendante (Moniteur Belge du 17 août 1978). En fait, cette loi généralise les principes de réintégration et protection relative compris dans la convention collective de travail n°25 du Conseil national du travail.
- De la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale qui abroge la loi du 4 août 1978 pour ce qui concerne les matières de la compétence fédérale (Moniteur Belge du 19 juin 1999) Cette loi transpose la directive 96/97/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale et la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe. De portée générale, la loi du 7 mai 1999 concerne l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion, aux conditions de travail, au licenciement et aux régimes complémentaires de sécurité sociale. Elle contient les principes suivants :



1. l'égalité de traitement doit être assurée dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois et aux postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur et l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle
2. l'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement
3. l'égalité de traitement doit être assurée dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux régimes complémentaires de sécurité sociale
4. toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions de la loi
5. la loi prévoit des dispositions pénales pour le non-respect de ses dispositions
6. les conflits relèvent de la compétence des tribunaux du travail
7. des mesures de discrimination positive ne sont pas contraires à la loi
8. lorsqu'une personne établit devant une juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la preuve du contraire incombe à la partie adverse.
9. sont nulles, à l'exception des dispositions légales, les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement.
10. la juridiction saisie d'un litige peut enjoindre à la partie en infraction de mettre fin à la situation discriminatoire.

En matière de licenciement, ces dispositions voudraient dire que l'employeur peut être obligé de réintégrer la travailleuse licenciée. Toutefois une procédure stricte est prévue dans la loi et l'employeur aura le choix entre la réintégration ou le paiement d'une indemnité.

La législation spécifique aux travailleurs subordonnés est particulièrement variée. Le Code de l'égalité réalisé par le ministère fédéral de l'Emploi et consultable à l'adresse suivante : <http://meta.fgov.be/pk/frk01.htm>) est particulièrement éclairant. Cette législation a trait notamment :

- à la conclusion de contrats (travail à domicile, à temps partiel, travail domestique)
- à la suspension de l'exécution du contrat (crédit-temps, congé parental, maternité, congé pour raisons impérieuses)
- à l'exécution du contrat
- à la fin du contrat
- à l'égalité de la rémunération
- à la promotion de l'emploi féminin
- à la participation de la gestion de l'entreprise
- à la protection de la maternité
- au travail de nuit
- aux activités interdites aux femmes
- aux actions positives
- au harcèlement sexuel sur le lieu de travail



- à la formation professionnelle
- aux politiques de l'emploi

Dans la fonction publique, il existe deux types de travailleurs : le personnel statutaire et le personnel contractuel. La loi du 7 mai 1999 s'applique aux deux catégories. En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, cette législation est complétée par des dispositions légales spécifiques pour certaines matières. Le cadre juridique est similaire à celui du secteur privé.

Plus récemment, le législateur belge a voté trois lois qui font de la question de l'égalité entre hommes et femmes une priorité. Il s'agit :

- de la loi du 11 juin 2002 qui vise à lutter contre la violence au travail, le harcèlement moral et sexuel. Celle-ci s'avère particulièrement protectrice. Notamment en :
 1. en facilitant encore la charge de la preuve grâce à la protection relative des témoins contre le licenciement et la modification unilatérale des conditions de travail
 2. en prévoyant la désignation paritaire des personnes de confiance au sein du comité de prévention et de protection au travail (CPPT)
 3. en obligeant les employeurs à prendre des mesures visant à désigner un conseiller en prévention externe ou interne et à prévenir les cas de harcèlement
 4. en responsabilisant et sensibilisant les travailleurs eux-mêmes.
- de la loi du 25 février 2003 qui lutte contre toute forme de discrimination. Selon celle-ci, il y a discrimination si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. Cette loi anti-discrimination se dote aussi de moyens efficaces en donnant aux victimes de discriminations de nouveaux instruments juridiques et judiciaires à côté de ceux qui se voient confirmés.
- La loi du 27 février créant l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Cet institut est compétent pour ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des lois pénales et autres qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes.

2. LE CADRE POLITIQUE

C'est la création, en 1974, de la « Commission du Travail des Femmes » en tant qu'organe consultatif qui pose les premiers jalons de la politique d'émancipation en Belgique. En sont membres : des représentants des organisations d'employeurs et de syndicats ainsi que des représentants des Ministères et des experts. Cette création s'opère dans un climat international favorable à la question de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes : l'année 1975 est, pour les Nations

Unies, l'année internationale de la femme tandis que la période 1976-1985 est annoncée comme la décennie de la femme.

C'est en 1985 que l'orientation exclusive vers la femme et le travail prend fin. Lors de la nomination d'un Secrétaire d'Etat à l'émancipation (Miet Smet), sous la tutelle du Ministère des Affaires sociales. Un service d'émancipation sociale sera aussi fondé en 1985 au sein du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement. Celui-ci se voit chargé de l'exécution de la politique d'émancipation sociale en générale. En 1986, un organe consultatif pour l'émancipation (Le Conseil de l'émancipation) verra le jour à l'initiative des organisations des femmes.

Après les élections de 1991, il est décidé de transférer la compétence de l'Egalité des chances vers le Ministère de l'Emploi et du Travail : Miet Smet devient Ministre de l'Emploi, chargée de l'Egalité des chances. Elle invite les organisations féminines à participer à la politique d'émancipation en initiant un système de subvention pour ces organisations.

En 1993, la Commission du Travail des Femmes et le Conseil d'émancipation fusionnent pour former le Conseil de l'égalité des chances pour hommes et femmes. L'année 1993 voit aussi se créer au sein de Ministère de l'Emploi et du Travail un « Service Egalité des Chances » qui devient, en 2000, une direction de l'Egalité des Chances, continuant les travaux du Secrétariat du Conseil de l'égalité des chances et élargit le terrain des travaux.

L'Etat a créé et organisé des conseils, commissions, ministères et services qui se préoccupent de la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la société. Ces organes sont l'infrastructure de la politique de l'égalité des chances.

2.1. La Direction de l'égalité des chances

Parmi les départements ministériels, notons la mission de la Direction de l'égalité des chances (Ministère de l'Emploi) qui promotionne l'égalité des chances entre hommes et femmes essentiellement dans les domaines de l'égalité dans l'emploi et le travail, de la lutte contre la violence (y compris le harcèlement sexuel) et de la prise de décision. La même Direction assume également le Secrétariat du Conseil de l'égalité des chances. Elle y détecte les inégalités persistantes tant dans la législation et la réglementation que dans la pratique. En collaboration avec d'autres départements, elle élabore aussi des mesures légales ou réglementaires des mécanismes et instruments qui visent à l'éradication des inégalités détectées. Mais là ne s'arrêtent pas les tâches de la direction de l'égalité des Chances. Parmi ses autres missions, notons :

- L'information et la sensibilisation aux différentes facettes de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- La coordination d'initiatives existantes ;
- L'assistance technique ;
- La fourniture d'experts à celles et ceux qui souhaitent mettre en œuvre à leur niveau des mécanismes de promotion de l'égalité des chances ;
- La garantie du suivi international de la politique de l'égalité des chances ;
- La préparation d'avis ;
- Le suivi des plans d'égalité tant dans le secteur public que privé ;



- L'examen et le suivi des dossiers de subventions ;
- La gestion de projets en cofinancement européen ;
- L'organisation des Equality Awards.

2.2. Le Conseil de l'égalité des chances pour hommes et femmes

Il est un instrument qui vise à réaliser l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et à éliminer les discriminations tant directes qu'indirectes. Les missions du Conseil pour l'égalité des chances sont nombreuses :

- rédaction de rapports
- réaliser des recherches
- rendre des avis
- proposer des mesures légales ou réglementaires
- prévoir et diffuser des renseignements et de l'information.

La composition de ce Conseil tend vers un équilibre entre les tendances idéologiques et sociales. Ceci afin d'assurer l'impact et la diffusion des avis. Les membres sont nommés par le (la) ministre en charge de la politique de l'égalité des chances.

2.3. L'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Lors de la législature précédente (1999-2003), le gouvernement fédéral a voulu renforcer la lutte contre toutes les formes de discrimination. En matière de discrimination liée au genre, le pouvoir fédéral a mis en place un Institut pour l'égalité des hommes et des femmes.

Celui-ci est un organisme d'intérêt public dont les missions sont :

- La réalisation d'études
- Le développement des instruments nécessaires à l'élaboration de statistiques ayant trait au problème de l'égalité des sexes
- L'élaboration de recommandations destinées aux autorités
- Le soutien aux organisations et associations actives dans le domaine
- La diffusion de l'information au grand public
- La gestion du budget de l'égalité des chances
- Le droit d'ester en justice contre les discriminations sexuelles

On peut le constater, les autorités publiques fédérales belges prêtent une attention indiscutable au problème de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il en va d'ailleurs de même du côté des entités fédérées (Région wallonne, Région de Bruxelles-capitale, Région flamande, Communauté française et Communauté germanophone) même si ce rapport les évoque assez peu.

3. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI SOUS L'ŒIL DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

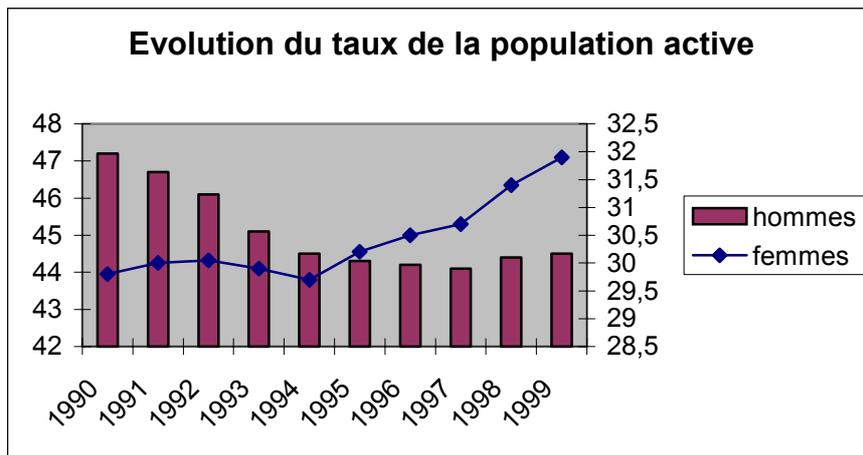
3.1. La population active

A la fin des années '90, la population belge est composée à 48,89% d'hommes et à 51,11% de femmes. En 1999, la population active en Belgique (les travailleurs et les chômeurs) compte 4.375.075 unités



dont 55,7% d'hommes et 44,3% de femmes. Depuis les années '70, la population active s'est accrue, essentiellement en raison de l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi. Au cours des années '90, l'évolution de la population active se caractérise (graphique 1 ci-dessous) par une augmentation du nombre de femmes actives et une évolution qualitative quant à leur mode de participation au marché du travail.

Graphique 1 – Evolution du taux de la population active (1990-1999)

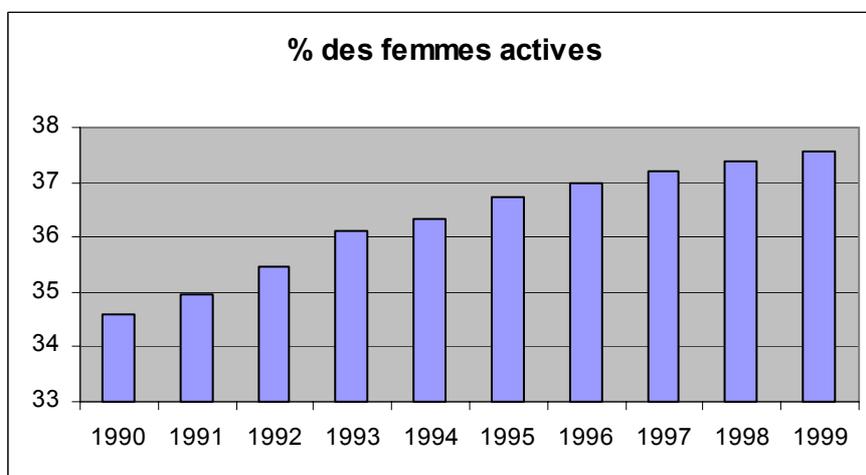


Source : Eurostat

Le graphique 1 montre que le pourcentage de femmes actives ou demandeuses d'emploi a fortement augmenté depuis la moitié des années '90. Par contre, le pourcentage des hommes a atteint son minimum en 1997. Depuis il a progressé à nouveau mais sans atteindre son niveau de 1990. En clair, cela signifie que les femmes sont en train de rattraper les hommes, même si l'écart est encore important (12,6%)

Le graphique 2 montre le pourcentage de femmes actives par rapport à la totalité des femmes au cours des 10 dernières années. Ce pourcentage augmente de manière considérable : de 34,6% en 1990 à 37,06 en 1999.

Graphique 2 – Evolution en % des femmes actives (1990-1999)



Source : Eurostat



3.2. Le taux d'activité

Celui-ci se mesure en comparant la population active par rapport à la population totale en âge de travailler. Il s'agit donc de voir quel pourcentage de la population entre 15 et 64 ans est représenté sur le marché l'emploi, en tant que travailleurs ou en tant que demandeurs d'emplois. On constate, au cours des années, une augmentation importante du taux d'activités des femmes. Il n'en demeure pas moins que les hommes restent largement majoritaires au sein de la population active. Ainsi, en 2001, selon des données statistiques d'Eurostat, le taux d'activité des femmes en Belgique est de 56% (soit 1.840.588 femmes actives sur une population féminine de 3.340.629) contre 73% aux hommes (soit 2.479.101 hommes actifs sur une population masculine de 3.387.581)

Tableau 1 – Taux d'activité en Belgique (entre 15 et 64 ans) en 2001 (INS)

	Population totale	Population active	Taux d'activité
Hommes	3.387.581	2.479.101	73,18%
Femmes	3.340.629	1.840.588	55,10%
Total	6.728.210	4.319.689	64,20%

Source : INS

Au sein de la population féminine, c'est la catégorie des 25-49 ans qui affiche le taux d'activité le plus élevé (77,3%). Par contre, les autres tranches d'âge réalisent un résultat moyen au regard des comparaisons avec les données au sein de l'Union européenne. (Voir tableau 2)

Tableau 2 – Taux d'activité (en %) des femmes par groupes d'âge en 1999 (Eurostat)

	15-24	25-49	50-64	Total
Belgique	30,1	77,3	28,2	56
Union européenne	43,7	73,5	40,9	59,2

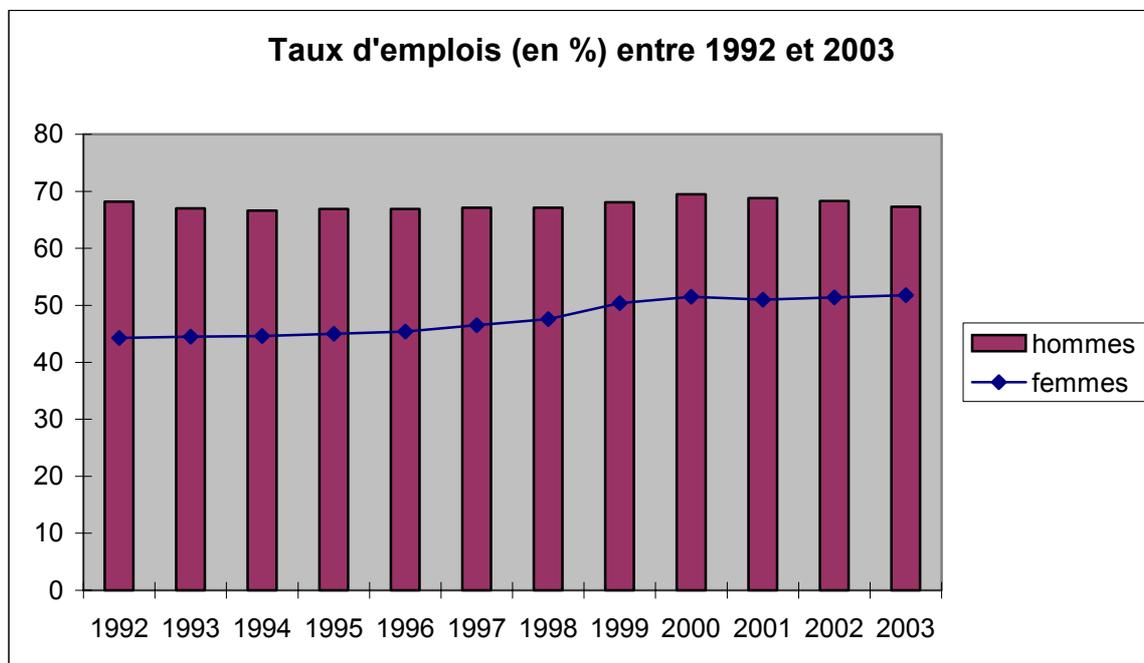
Source : Eurostat

3.3. Le taux d'emploi

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Il reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.

Au début des années 2000, l'activité économique en Belgique a connu une forte hausse. Le taux d'emploi en a profité même s'il reste, globalement, en dessous de la moyenne européenne.

Graphique 3 – Evolution du taux d'emploi en Belgique entre 1992 et 2003 (en%)



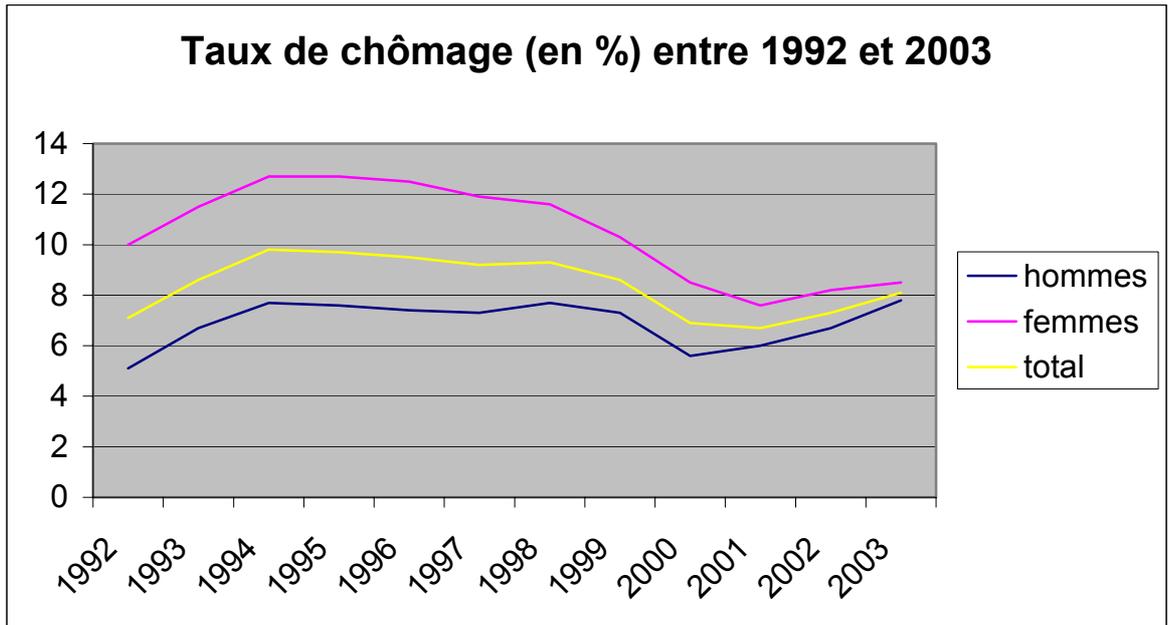
Source : Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique (2002)

Les données ci-dessus reflètent une tendance à la stabilisation (voire une légère dégrue) du taux d'emploi des hommes. A l'inverse, le taux d'emplois des femmes à tendance à augmenter. Néanmoins le taux d'emploi des femmes en Belgique reste en dessous de la moyenne européenne et en dessous du taux d'emploi dans les pays voisins. En analysant les données fournies par Eurostat, on constate que ce sont essentiellement les femmes peu qualifiées qui font chuter le taux d'emploi des femmes en Belgique.

3.4. Le taux de chômage

Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). Comme les autres pays d'Europe, la Belgique rencontre de sérieux problèmes d'emplois. Ce qui contribue à maintenir le taux de chômage à un niveau élevé (8,1% en 2003) mais dans la moyenne européenne (8% pour l'UE 15 en 2003 et 9% pour l'UE à 25 en 2003).

Graphique 4 - Evolution du taux de chômage en Belgique entre 1992 et 2003 (en %)



Source : Eurostat

Au cours des dernières années, on constate, en Belgique, un rétrécissement de l'écart entre le taux de chômage des hommes (5,1% en 1992 contre 7,8% en 2003) et le taux de chômage des femmes (10% en 1992 contre 8,5% en 2003). Cette tendance est plus due à l'augmentation du taux de chômage des hommes (+2,7% entre 1992 et 2003) qu'à une diminution du taux de chômage des femmes (-1,5% entre 1992 et 2003). Ces données participent à dire que l'on assiste à une féminisation du marché du travail.

Si on affine ces données, on constate que ce sont surtout les femmes peu qualifiées et âgées qui « noircissent » le bulletin des femmes en matière de taux d'emploi.

Sur base de ces quelques données globales, on note une évolution progressive du marché du travail en Belgique. Evolution qui, d'ailleurs, remonte au début des années '70. Ainsi, on constate une modification de la population active qui se matérialise par deux tendances principales. La première montre l'augmentation progressive et continue du nombre de femmes sur le marché de l'emploi tandis que la seconde montre un accès retardé (du à l'augmentation de la durée des études) et un départ anticipé (du aux politiques mises en place pour atténuer les dégâts des restructurations) du marché du travail tant chez les hommes que chez les femmes.

4. LES DISPARITÉS HOMMES-FEMMES DANS L'EMPLOI

Après avoir détaillé la population active, le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage sous l'œil du genre, il est intéressant d'aborder la question de l'égalité hommes-femmes à travers leur situation respective dans l'emploi.



4.1. Les disparités selon le secteur d'activité

D'abord, il faut souligner que les hommes et les femmes ne travaillent pas dans la même proportion dans les divers secteurs d'activité. Cette différence se mesure par l'indice de ségrégation sectorielle. En Belgique, en 1997, cet indice s'affichait à 17,9% et à 19,6% en 1999. Cela signifie que 17,9% des hommes ou des femmes (en 1997) et 19,6% des hommes ou des femmes (en 1999) devraient changer de secteur pour que la répartition sectorielle soit sexuellement équilibrée. Des données plus récentes n'ont pu être trouvées dans le cadre de cette recherche.

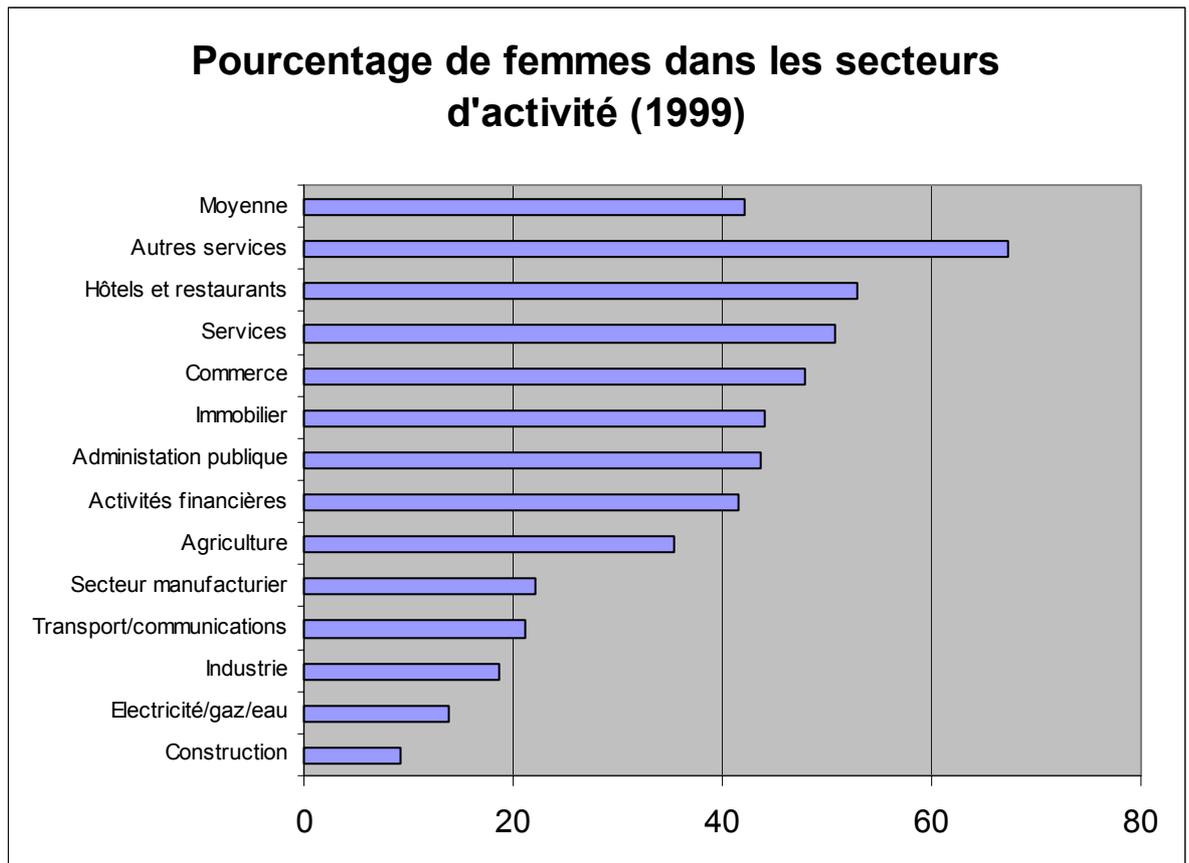
Selon des données européennes fournies par Eurostat, seuls 6% des femmes âgées entre 15 et 64 ans sont employées dans l'industrie contre 25% des hommes. En 2000, plus de 85% des femmes actives l'étaient dans le secteur tertiaire. Ainsi, en 1999, le ratio d'emploi femme/homme dans l'industrie était, pour la Belgique, de 0,22 (soit un des taux les plus faibles au sein de l'Union européenne) alors que dans le secteur de services le ratio femme/homme atteint 1,05 (comparable à la moyenne de l'Union).

On constate également un grand déséquilibre entre le nombre de secteurs masculins et le nombre de secteurs féminins. Par « secteur masculin », il faut entendre un secteur où la part d'hommes est supérieure à la part des femmes dans l'emploi total. On dénombre ainsi 37 secteurs masculins (représentant 69% de l'emploi total) et 18 secteurs féminins (représentant 31% de l'emploi total). Cela signifie que l'emploi féminin est nettement plus concentré que l'emploi masculin. Par ailleurs, et nous y reviendrons, cette concentration explique en partie les écarts de salaires entre les sexes.

En Belgique plus de 20% des femmes travaillent dans le secteur de la santé et plus de 16% dans le secteur de l'éducation. Les 18 secteurs où les femmes sont sur-représentées attirent 70% de l'emploi féminin. Outre la santé et l'éducation, les autres secteurs féminins sont les secteurs des services (activités socioculturelles, banques, assurances...) ainsi que les secteurs du commerce de détail et de l'habillement.

Le graphique 5 ci-dessous montre le pourcentage des femmes dans différents secteurs d'activités. 50,8% des employés dans les secteurs des services sont des femmes, contre 18,7% dans le secteur de l'industrie et 35,4% dans le secteur de l'agriculture. Le secteur de la construction, reconnu pour être un secteur d'hommes, ne compte que 9,3% de femmes, contre 52,8% de femmes dans le secteur des hôtels et restaurants et 47,8% de femmes au sein du secteur de la grande et petite distribution.

Graphique 5 – Les femmes dans les secteurs d'activités en Belgique (en 1999)



Source : Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique (2002)

Finalement, rien de bien neuf. Si les femmes restent sur-représentées dans une série de métiers (personnels soignants, enseignants, personnels de l'Horeca, secrétariat), elles sont toujours sous-représentées dans d'autres métiers (construction) ou fonctions (chefs d'entreprise).

4.2. Les disparités hiérarchiques

Il existe moins de données chiffrées sur ce qu'il convient d'appeler la ségrégation verticale, à savoir la sous représentation féminine à des postes « à responsabilité ». Même si la situation va en s'améliorant, le constat demeure vrai. Il repose sur trois explications : les facteurs individuels (le niveau de scolarisation, l'expérience), les facteurs institutionnels (la structure de la société et des organisations) et les facteurs culturels (la mentalité, les règles non écrites dans les organisations du travail).

Si l'on compare la présence des hommes et des femmes à des postes de direction, on constate que 7,4% des hommes en occupent en 1999, contre 4,1% des femmes. Et, plus on avance dans la hiérarchie, plus cette constatation se renforce. On semble cependant noter une évolution intéressante qui devrait permettre aux jeunes générations de travailleuses de jouer un rôle plus en vue dans le monde de l'entreprise.

4.3. Les disparités dans le temps de travail

Depuis des lustres, la réorganisation du temps de travail fait partie de l'arsenal politique belge en matière de lutte contre le chômage. En soi, la législation belge se caractérise par des principes généraux et des possibilités de dérogations assez souples qui requièrent une intervention conjointe de l'autorité politique et des partenaires sociaux. On pourrait ainsi citer, par exemple, la loi sur le travail en équipe ou des dérogations touchant notamment à la prestation d'heures supplémentaires. Il existe différentes possibilités de rendre plus flexibles des régimes de travail tant en ce qui concerne la durée du travail que les horaires. Ceci afin de permettre aux entreprises de s'adapter à la fluctuation de leurs activités. Par ailleurs, il faut aussi noter que des réductions de charges (en sécurité sociale) sont accordées aux employeurs qui créent ou maintiennent des emplois par une réorganisation du temps de travail.

Parmi l'éventail des mesures, il faut s'attarder sur un cas particulier : celui du travail à temps partiel. Au cours des années'80, l'Etat est intervenu pour populariser cette formule en subsidiant, dans une première phase, les revenus des salariés au travers des allocations de chômage supplémentaires. Ces aides ont été supprimées en raison du coût important qu'elles occasionnaient. Dans une seconde phase (soit depuis 1992-93), l'Etat a instauré des réductions de cotisations sociales pour les employeurs. Il faut considérer le travail à temps partiel pour ce qu'il est ; à savoir une réduction de la durée du travail avec perte de salaire. Au cours des vingt dernières années, le travail à temps partiel est en progression constante en Belgique. En 1983, il représentait 7,7% de l'emploi salarié. En 1999, il atteignait 16,6%.

Tableau 3 – Le travail à temps partiel en Belgique

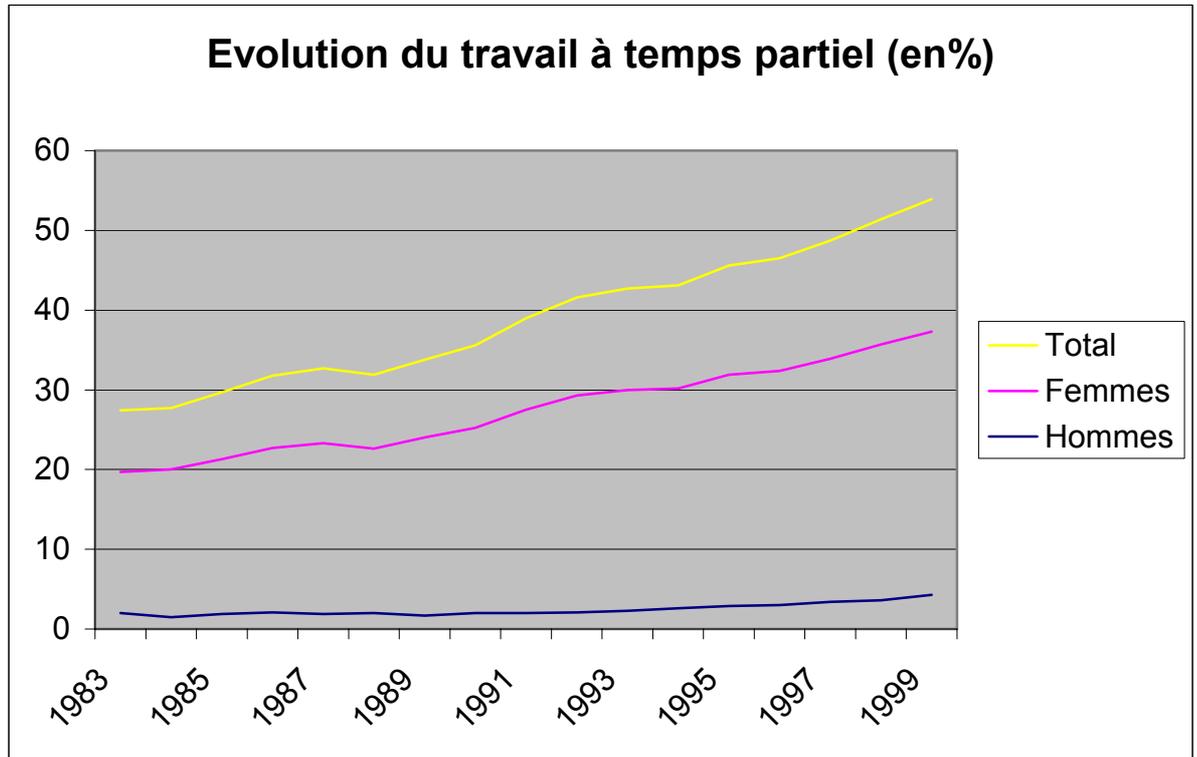
Année	Chiffres absolus			Taux de travail à temps partiel (en%)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1983	44.939	231.611	276.550	2	17,7	7,7
1984	32.993	244.334	277.327	1,5	18,5	7,7
1985	42.857	260.304	303.161	1,9	19,4	8,4
1986	47.008	282.755	329.763	2,1	20,6	9,1
1987	42.845	300.111	342.956	1,9	21,4	9,4
1988	44.663	298.417	343.080	2	20,6	9,3
1989	38.136	329.359	367.495	1,7	22,3	9,8
1990	45.409	351.228	396.637	2	23,2	10,4
1991	46.593	391.166	437.759	2	25,5	11,5
1992	48.250	417.738	465.988	2,1	27,2	12,3
1993	51.313	427.253	478.566	2,3	27,7	12,7
1994	57.658	423.929	481.587	2,6	27,6	12,9
1995	64.533	452.637	517.170	2,9	29	13,7
1996	67.029	465.013	532.042	3	29,4	14,1
1997	74.230	490.098	564.328	3,4	30,5	14,8
1998	79.413	526.223	605.636	3,6	32,1	15,7
1999	95.100	552.108	647.208	4,3	33	16,6

Source : INS



Le travail à temps partiel est aussi un terrain majoritairement féminin. Ainsi, en 1999, 33% de femmes salariées prestaient à temps partiel contre 4,3% d'hommes salariés. Il faut aussi relever l'évolution constante au cours des années comme le montre le graphique ci-dessous.

Graphique 6 – Le travail à temps partiel : Evolution de 1983 à 1999 (en%)



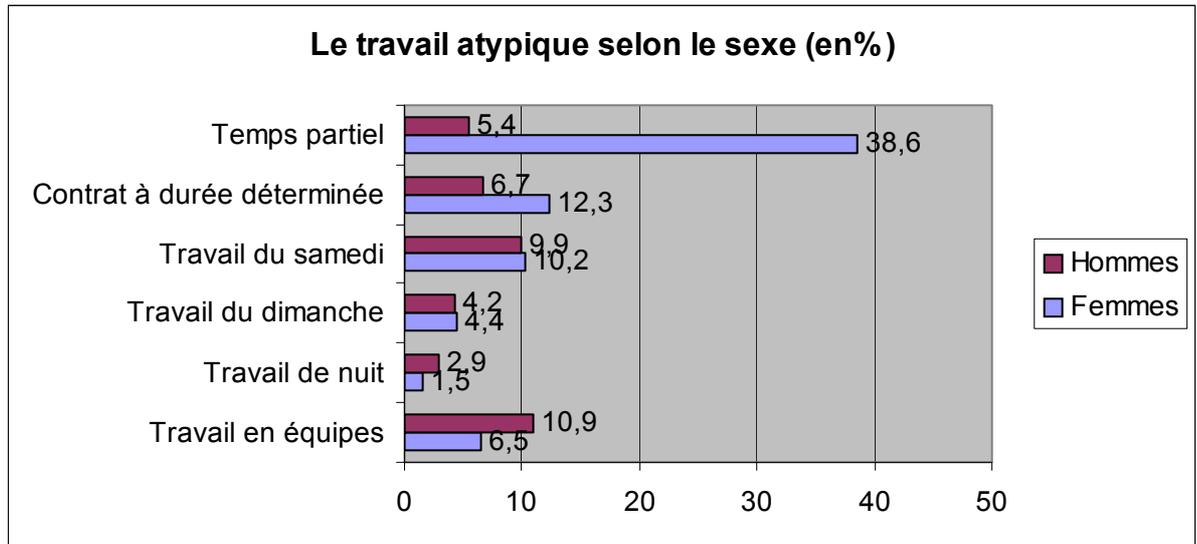
Source : INS

Par ailleurs, il faut aussi souligner que les contrats dits précaires (intérim, à durée déterminée) sont aussi davantage féminin que masculin. Ainsi, la part des contrats à durée déterminée involontaire atteint en Belgique 70%, contre 34% en Europe.

Le graphique ci-dessous montre le pourcentage de travailleurs qui ont un contrat atypique. La distinction entre les femmes et les hommes montre que plus d'hommes (10,9%) que de femmes (6,5%) travaillent en équipe. En 2000, peu de personnes acceptent un travail de nuit, mais deux fois plus d'hommes (2,9% que de femmes (1,5) le pratiquent. Plus de femmes (4,4%) que d'hommes (4,2%) travaillent les dimanches, ainsi que le samedi. Le graphique montre aussi clairement que les femmes (12,3%) travaillent deux fois plus que les hommes sous contrats à durée déterminée.



Graphique 7 – Pourcentage des travailleurs avec un contrat atypique (2000)



Source : Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique (2002)

4.4 Les disparités salariales

Petit retour dans l'histoire sociale belge. A la fin de la seconde guerre mondiale se met en place un système de classification des fonctions. Les forces sociales alors en présence estimaient qu'il s'agissait d'une technique révolutionnaire par rapport au salaire à la pièce et aux systèmes de tarifs dans lesquels l'arbitraire joue en trop grand rôle.

En 1997, une étude menée pour la ministre en charge de l'Égalité des chances entre hommes et femmes va conclure que ce système de classification des fonctions contient des formes cachées de discriminations qui, dans la pratique, touche essentiellement le personnel féminin.

On sait aussi qu'au niveau international, depuis 1951, une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) fait valoir le principe de l'égalité de traitement et de salaire entre les travailleurs masculins et féminins. On sait aussi que les législations tant européenne que belge ont été adoptés.

Il n'en demeure pas moins qu'il existe toujours des inégalités de rémunération persistantes entre les hommes et les femmes en Belgique. La situation n'est pas singulière à la Belgique. Il semble que cela soit le cas partout au sein de l'Union européenne et que notre pays serait même un des meilleurs élèves en la matière.

Ainsi un calcul effectué à l'échelle européen sur base de données de 1995 montre que la Belgique est un des Etats-membres de l'Union (avec le Danemark, la Suède et le Luxembourg) qui affiche le plus petit écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Le rapport serait de 83,8% pour tous les salariés du secteur privé et de 85,7% pour les employés à temps plein. En 1998, une nouvelle comparaison européenne classait aussi la Belgique au rang des bons élèves : le



salaires horaires des femmes s'élevait en moyenne à 93% de celui des hommes, contre une moyenne européenne qui plafonnait à 84%.

Tableau 4 – Rémunération horaire des femmes en pourcentage de celui des hommes (par profession, 1995)

	Union européenne		Belgique	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Total	76,81	86,74	85,75	98,68
Cadres	71,66	58,59	79,9	91,12
Professions intellectuelles et scientifiques	77,4	84,4	82,71	90,51
professions intermédiaires	81,08	85,08	86,63	98,15
Employés de type administratifs	83,79	101,56	84,66	102,01
Personnels des services et vendeurs	86,02	105,77	79,9	110,53
Artisans et ouvriers des métiers artisanaux	58,36	73,51	83,54	85,75
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	75,38	80,92	78,34	97,07
Manœuvres et agents non qualifiés de l'entretien, de la surveillance et de la manutention	86,71	90,13	84,14	96,75

Source : Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique (2002)

Tant en Belgique qu'au niveau de l'Union européenne, les femmes travaillant à temps plein ont des salaires qui restent inférieurs à ceux des hommes quel que soit le groupe professionnel retenu.

L'écart de salaire pour les travailleurs à temps complet est, dans l'Union européenne, le plus grand pour les artisans et travailleurs apparentés (le salaire horaire moyen des femmes se monte à 58,36% de celui des hommes) tandis qu'il est le moins élevé parmi les travailleurs non qualifiés pour lesquels le salaire horaire moyen des femmes se monte à 86,71% de celui des hommes. En Belgique l'écart le plus important est à relever pour les conducteurs d'installations et de machines (le salaire horaire moyen des femmes se monte à 78,34% de celui des hommes) et est le moins élevé pour les professions intermédiaires pour lesquelles le salaire horaire moyen des femmes se monte à 86,63%.

La situation pour les travailleurs à temps partiel est légèrement différente. En effet, tant en Belgique que dans l'Union européenne, le salaire horaire moyen des femmes pour les employés de type administratif et le personnel des services et vendeur est supérieur à celui des hommes. A l'inverse, l'écart le plus important dans l'Union européenne pour les cadres pour lesquels le salaire horaire moyen des femmes se monte seulement à 58,59% de celui des hommes. En Belgique l'écart est le plus important pour les artisans et travailleurs assimilés pour lesquels le salaire horaire moyen des femmes se monte à 85,75% de celui des hommes.

Tableau 5 – Rémunération horaire des femmes en pourcentage de celui des hommes (par secteur 1995)

	Union européenne		Belgique	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Industries et services	76,81	86,47	85,75	98,68
Industries extractives	86,92	73,02	101,24	139,06
Industries manufacturières	71,71	79,66	80,63	87,03
Production et distribution d'électricité d'eau et de gaz	82,56	90,72	90,6	106,88
Construction	89,21	84,54	92,09	90,24
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	76,63	98,19	83,31	96,4
Hôtels et restaurants	85,16	90,17	85,05	105,37
Transports et communications	90,26	91,06	93,08	98,09
Activités financières	74,35	76,3	78,49	80,98
Immobilier, location et services aux entreprises	76,56	88,89	81,37	98,26

Source : Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique (2002)

Au niveau de l'Union européenne, les femmes travaillant à temps plein ont des salaires inférieurs à ceux des hommes dans tous les grands secteurs. C'est également le cas en Belgique, sauf dans l'industrie extractive.

Pour les travailleurs à temps plein, l'écart de salaire est, dans l'Union européenne, le plus grand dans l'industrie manufacturière où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 71,71% de celui des hommes ; tandis qu'il est moins élevé dans le secteur des transports et des communications où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 90,26% de celui des hommes. En Belgique, l'écart est le plus important dans le secteur des activités financières où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 78,49% de celui des hommes et est le moins élevé dans l'industrie extractive dans le sens où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 101,24% de celui des hommes.

Pour les travailleurs à temps partiel, la situation se présente différemment. L'écart de salaire est, dans l'Union européenne, le plus grand dans l'industrie extractive où le salaire moyen des femmes se monte à 73,02% de celui des hommes ; tandis qu'il est le moins élevé dans le secteur du commerce et réparation automobile où le salaire moyen des femmes se monte à 98,19 de celui des hommes. En Belgique, la situation des travailleurs à temps partiel est similaire à celle des travailleurs à temps complet. En effet, l'écart est le plus important dans le secteur des activités financières où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 80,98% de celui des hommes et est le moins élevé dans l'industrie extractive dans le sens où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 139,06 de celui des hommes.

Après avoir mesuré cette discrimination salariale, encore faut-il pouvoir l'expliquer. Dans une enquête menée par Danielle Meulders sur la structure des salaires, on indique que 75% des inégalités des salaires s'expliquent par des différences touchant le niveau de scolarisation,



l'expérience professionnelle, l'ancienneté, l'occupation professionnelle et le secteur.

Tableau 6 – Les raisons objectives de l'écart salarial en Belgique (en %)

Variables	% de l'écart salarial expliqué par les facteurs structurels (75% du total)
Taux de scolarisation	3,7
Expérience professionnelle	8,3
Ancienneté	16,7
Occupation professionnelle	15,7
Secteur d'activité	31,5
Total	75

Source : Danièle Meulders, La place des femmes sur le marché du travail, 2000

En 1995, la différence entre le salaire des hommes et celui des femmes est d'environ 20% dont la moitié peut s'expliquer par des facteurs mentionnés ci-dessus. Il reste donc 10% qui ne sont pas expliqués et peuvent donc être catégoriser comme discriminatoire.

Les facteurs qui engendrent cette inégalité salariale inexpliquée peuvent être clairement identifiés :

- Rétribution différente pour les hommes et les femmes en fonction du niveau d'étude, de la formation ou de l'expérience professionnelle.
- Définition de la valeur égale (classification et évaluation des emplois)
- Plein temps contre temps partiel
- Structure de la rémunération (heures supplémentaires, ancienneté, rémunération à la performance, individualisation de la rémunération)
- Accès à de plus hautes fonctions hiérarchiques
- Niveau et taux de couverture des relations collectives
- Accès à la formation interne et aux formations financées par les pouvoirs publics
- Organisation et structure industrielle (taille de la firme, sous-traitance)
- Représentation des femmes dans les syndicats et dans les associations d'employeurs et les organes de négociation ou de représentation.

La ségrégation salariale reste, on le voit, un champ important de la politique du marché du travail.

CONCLUSION

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail, tant en Belgique qu'ailleurs en Europe, s'est faite dans un contexte d'inégalités persistantes et de contrastes : contraste entre la croissance de l'emploi féminin et le maintien de la division entre les sexes tant au niveau des secteurs d'activité que des occupations, contraste entre la forte



progression du niveau d'éducation et de formation des femmes et leur faible représentation dans les postes à responsabilité, contraste entre la progression des législations qui visent à assurer l'égalité de traitement entre les sexes et les inégalités persistantes sur le terrain.

Au cours des trente dernières années, quelques avancées sont à relever :

- La participation des femmes et l'emploi féminin qui, malgré les circonstances conjoncturelles, n'ont cessé de croître.
- Le niveau d'éducation des jeunes femmes qui a rattrapé et dépassé celui des jeunes des hommes dans bien des pays européens. Ainsi, en prenant le cas de la Belgique, on constate que 79% des jeunes femmes de 25 à 34 ans ont terminé l'enseignement secondaire et 39% l'enseignement supérieur (universitaire et autres). Pour les hommes, ces chiffres sont respectivement de 70 et 31%.

Par contre, il faut stigmatiser un certain nombre d'inégalités qui persistent entre les hommes et les femmes. Ces inégalités concernent notamment :

- La concentration de l'activité féminine dans certains secteurs et dans certains emplois (santé, éducation, commerce, administration publique, service aux entreprises, hôtellerie et restauration)
- La faible représentation des femmes dans les niveaux les plus élevés de la hiérarchie professionnelle. En Belgique, en 1999, 7,4% des hommes occupaient un poste de direction (ou dans la haute fonction publique) contre 4,1% des femmes. Une analyse détaillée permet d'affirmer d'ailleurs que les inégalités sont d'autant plus fortes plus on monte dans la hiérarchie professionnelle.
- La sur représentation des femmes dans le sous-emploi et le chômage. Elles sont davantage exposées que les hommes aux formes d'emploi flexibles. Dont l'inévitable temps partiel qui reste une forme d'emploi typiquement féminine. Les emplois de ce type sont, rappelons-le, généralement peu qualifiés, concentrés dans quelques activités (commerce, nettoyage), à horaires difficiles (week-end, soirée, fractionnement).
- La persistance des écarts de salaire entre les hommes et les femmes dont 10% s'apparentent à de la discrimination salariale « pure ». Un écart relevé qui est relevé par plusieurs études alors que des pans entiers de la législation européenne sont relatifs à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Ces mêmes études expliquent comment il en est ainsi : par des modes de classification professionnelle ou des méthodes d'évaluation des fonctions et/ou des compétences qui incluent toutes sortes de préjugés discriminatoires.

En matière de discrimination entre les hommes et les femmes, la question de la différence salariale reste évidemment centrale. L'Insitut pour l'égalité des chances travaille depuis 2001 à la mise sur pied d'une évaluation analytique des fonctions qui doit permettre d'améliorer l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan du salaire. Ce projet, baptisé EVA, arrivera à son terme en 2005 lorsqu'il présentera un outil de classification des fonctions le plus objectif possible. Cette classification pourra servir, on l'espère, à la



négociation salariale et garantir ainsi une plus grande égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

BIBLIOGRAPHIE

Ministère fédéral de l'Emploi et du travail, « La politique fédérale de l'emploi. Rapport d'évaluation 2000 », Bruxelles, 2000.

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, « Le mainstreaming dans la politique fédérale de l'emploi », Bruxelles, 2000.

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, « Evaluation et classification des fonctions, Des outils pour l'égalité salariale, Bruxelles, 2000.

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, « Femmes et hommes en Belgique. Vers une société égalitaire », Bruxelles, 2001.

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, « Les femmes et la concertation sociale au sein des entreprises : Analyse sous l'angle du genre des résultats des élections sociales de mai 2000, Bruxelles, 2001.

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique, Bruxelles, 2002.

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, « Hommes et femmes à l'aube du 21^{ème} siècle. Un manuel d'utilisation des statistiques sous l'angle du genre, Bruxelles, 2002.

Ministère fédéral de l'Emploi, « La politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, Bruxelles, 2002.

Ceulemans E., Meulders D. et De Meyer T. « Les mesures fédérales de réduction des charges sociales : analyse en terme d'égalité hommes-femmes », Rapport pour le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2000.

Degraef V., Zaïd L. et Kemajou F, « Evaluation des politiques, actions et recherches menées depuis 1985 en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes », Rapport pour le Ministère de l'Emploi et du travail, 2000.

Les Cahiers de l'éducation permanente, « Quel genre pour l'égalité », Ed. Luc Pire, Bruxelles, 2003

« La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique, Rapport intermédiaire du projet MSU, Bruxelles, Mars 2003.