

Evaluation et classification de fonctions

Des outils pour l'égalité salariale



Ministère fédéral de
l'Emploi et du Travail
Direction de l'égalité des chances

MINISTÈRE FEDERAL DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

L'administration centrale du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est installée à la rue Belliard 51 à 1040 Bruxelles.

Tél.: (02)233 41 11 (numéro d'appel général)
Fax: (02) 233 44 88 (numéro de fax général)
E-mail: min @ meta.fgov.be
<http://www.meta.fgov.be>

Les adresses des services régionaux de l'Inspection des lois sociales, de l'Inspection technique et de l'Inspection médicale se trouvent en page 3 de couverture.

OBJECTIFS DU MINISTÈRE FEDERAL DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Quatre objectifs essentiels orientent l'action du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail:

1. L'amélioration des conditions de travail, en fixant des normes dont le respect est assuré par les inspections, qui ont un rôle de conseil, de prévention, de contrôle et, éventuellement, de répression;
2. L'amélioration des relations collectives de travail par la permanence de la concertation entre les partenaires sociaux qui permet de prévenir, d'apaiser ou de régler les conflits sociaux;
3. La garantie d'un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi et l'amélioration de la situation de l'emploi par des initiatives novatrices;
4. La sensibilisation des différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du travail.

Depuis 1992, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est également chargé de l'ensemble de la politique en matière de promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

ATTRIBUTIONS DES SERVICES DU MINISTÈRE FEDERAL DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Secrétariat général

Secrétaire général : Michel Jadot
Fax: (02)233 44 88
→ direction administrative et coordination générale
→ relations internationales (Fax : (02)233 40 05)
→ égalité des chances entre hommes et femmes (Fax: (02)233 40 32)
→ problématique du personnel de cadre (Fax: (02)233 40 48)

Administration des services généraux et de la communication

Directeur général: Christian Deneve
Fax: (02)233 42 36
→ communication interne et externe (Fax: (02)233 42 57)
→ étude, information, formation et documentation relatives à l'humanisation et à la promotion du travail
→ hommage au travail (distinctions honorifiques)
→ personnel, formation, économat, comptabilité, informatique, traduction (Fax: (02)233 43 31)

Administration des études, de la documentation et du contentieux

Directeur général: Paul Pirenne
Fax: (02)233 44 27
→ étude et élaboration de textes légaux et réglementaires
→ amendes administratives et carte d'identité sociale
→ bibliothèque (Fax: (02)233 44 55)
→ études socio-économiques (e.a. salaires, durée du travail, impact des mesures d'emploi ...)

Administration des relations collectives de travail

Administrateur général : Jan Rombouts
Fax: (02)233 40 77
→ conciliation sociale
→ commissions paritaires
→ conventions collectives de travail
→ reconnaissance des entreprises en difficulté
→ fonds de sécurité d'existence
→ prestations d'intérêt public en temps de paix

Administration de la sécurité du travail (Inspection technique)

Directeur général: Marc Heselmans
Fax: (02)233 42 31
→ sécurité du travail
→ organismes de contrôle agréés
→ accidents de travail (prévention, déclaration)
→ services et comités pour la prévention et la protection au travail

Administration de l'hygiène et de la médecine du travail (Inspection médicale)

Directeur général : Jean-Marie De Coninck
Fax: (02)233 46 39
→ hygiène des lieux de travail
→ santé des travailleurs
→ substances et préparations dangereuses
→ toxicologie industrielle
→ laboratoires et entreprises agréés

Administration de l'emploi

Directeur général : Guy Cox
Fax: (02)233 47 38
→ études et statistiques de l'emploi et du chômage
→ apprentissage des professions de salariés, stage des jeunes
→ congé-éducation payé, convention emploi-formation
→ travailleurs étrangers (réglementation), frontaliers
→ réglementation en matière d'allocations de chômage, d'attente et d'interruption, prépension
→ agences locales pour l'emploi, emploi-services
→ plan avantage à l'embauche, plan plus un, plan plus deux et plan plus trois

Administration des relations individuelles du travail

Directeur général: Michel De Gols
Fax: (02)233 48 21
→ contrats de travail
→ réglementation du travail
→ application des conventions collectives de travail
→ conseils d'entreprise, élections sociales
→ interruption de carrière (aspect contrat)
→ fermeture d'entreprises
→ travail temporaire et intérimaire

Inspection des lois sociales

Directeur général : Michel Aseglio
Fax: (02)233 48 27
→ Information, conciliation et relevé des infractions en matière de droit réglementaire du travail et de droit collectif du travail
→ Information, conciliation et relevé des infractions en matière de droit civil du travail (contrats) et de droit collectif non rendu obligatoire

L'Espace info (Service publications et Centre de documentation) est accessible au public du lundi au vendredi de 9h à 17h sans interruption.

Table des matières

INTRODUCTION: L'inégalité salariale toujours bien réelle.....	5
--	---

CHAPITRE 1: Evaluation de fonctions et discrimination sexuelle.....	9
--	---

1. Qu'est-ce que l'évaluation de fonctions?	9
---	---

2. Qu'est-ce que la discrimination dans l'évaluation de fonctions?	11
--	----

2.1. Description de fonctions	12
-------------------------------------	----

2.2. Les systèmes d'évaluation de fonctions et leur application	12
---	----

2.3. Classes de fonctions et liaison aux barèmes salariaux	15
--	----

3. Aperçu des différents types de systèmes d'évaluation de fonctions.....	16
---	----

3.1. Méthodes analytiques.....	17
--------------------------------	----

3.2. Méthodes comparatives	19
----------------------------------	----

3.3. Comparaison sur la base d'un seul critère ou caractéristique de la fonction	20
--	----

3.4. Le meilleur système?.....	20
--------------------------------	----

4. Critères de correction et de neutralité sexuelle des systèmes de classifications de fonctions	21
---	----

CHAPITRE 2: Problèmes en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions en Belgique	24
---	----

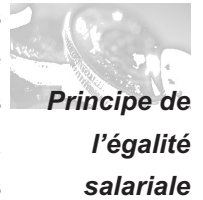
1. La législation belge en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions.....	24
--	----

2. Où en est la pratique en matière d'évaluation des fonctions en Belgique?	26
---	----

3. Problèmes juridiques en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions	30
--	----

INTRODUCTION: L' inégalité salariale toujours bien réelle

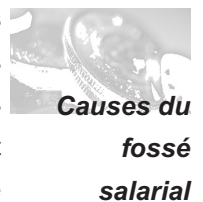
1 C'est en 1951 que le principe de l'égalité salariale entre les travailleurs et les travailleuses pour un travail équivalent fut inscrit pour la première fois dans la Convention n°100 de l'Organisation Internationale du Travail. Depuis, peu de législations spécifiques ont repris et affiné ce principe, tant au plan européen que belge. Dans notre pays, cette législation a notamment permis d'éliminer de plusieurs Conventions collectives de travail des dispositions manifestement discriminatoires, comme l'expression des salaires des femmes en tant que pourcentage des salaires des hommes.



2 Néanmoins, malgré tous les instruments juridiques, des différences manifestes et tenaces subsistent entre les salaires des hommes et des femmes. Il n'est pas toujours simple de démontrer ces différences de manière incontestable sur la base de chiffres clairs, mais il existe suffisamment de statistiques indirectes indiquant qu'il existe bien un fossé salarial. Pour la Belgique, on peut notamment renvoyer aux chiffres des enquêtes sur les salaires de l'Institut National de Statistique, c'est-à-dire l'enquête semestrielle des salaires horaires bruts des ouvriers et l'enquête semestrielle sur les traitements mensuels bruts des employés dans l'industrie et le secteur des services.



Dans l'industrie aujourd'hui, les ouvrières gagnent en moyenne 79,44% de ce que gagnent leurs collègues masculins, alors que ce chiffre n'était que de 72% en 1981. Les différences salariales entre hommes et femmes sont encore plus prononcées chez les employés occupés dans l'industrie que chez les ouvriers. Il est frappant de constater que dans les secteurs relativement jeunes (machines de bureau, appareils électroniques, moyens de transport), le rapport entre les salaires des hommes et des femmes est différent et généralement moins tranché. Dans quelques secteurs traditionnels (textile, industrie chimique, métallurgie), les salaires des femmes restent inférieurs à la moyenne générale dans l'industrie. Par contre, dans une série de secteurs, des progrès significatifs ont été accomplis au cours de ces dernières années, par exemple dans l'industrie du caoutchouc et des matières synthétiques (ouvriers), de la fabrication de machines de bureau et ordinateurs (ouvriers) et de la fabrication d'appareils (employés).



3 Différentes théories ont été avancées au fil des ans pour expliquer le fossé général existant entre les salaires des hommes et des femmes. Certaines de ces théories renvoient à des facteurs objectifs pour expliquer les différences salariales, d'autres soulignent la présence de mécanismes cachés de discrimination qui conduisent à une sous-évaluation des fonctions et professions dominées par les femmes.



D'après la théorie néo-classique du capital humain, les différences salariales entre hommes

et femmes sont d'abord dues à des différences dans l'éducation, l'expérience et l'ancienneté. Selon cette théorie, les femmes investiraient moins dans leur éducation parce qu'ensuite elles participent moins intensivement au processus d'emploi. On souligne souvent à cet égard le taux d'absentéisme plus élevé des femmes sur le marché de l'emploi (p.ex. parce qu'elles doivent s'occuper des enfants) ou le fait que davantage de femmes que d'hommes recourent au temps partiel ou à l'interruption de carrière. Entre-temps, des recherches dans notre pays et à l'étranger ont toutefois montré que cette théorie n'explique que très partiellement le fossé salarial. Ces dernières décennies, le niveau de scolarité des femmes a en effet fortement augmenté et leur expérience professionnelle s'approche de plus en plus celle des hommes. Des chercheurs américains estiment dès lors que les "facteurs du capital humain" au niveau des agrégats n'expliqueraient qu'un quart et en tout cas pas plus de la moitié des différences salariales existant entre les sexes¹.



**Ségrégation
sur le marché
de l'emploi**

La plupart des institutionnalistes (économistes et sociologues) sont d'accord quant au fait que la cause principale des différences salariales existantes trouve son origine dans la ségrégation selon le sexe du marché de l'emploi. Cette ségrégation implique que les hommes et les femmes sont occupés dans des segments (secteurs) différents du marché de l'emploi, principalement à la suite de choix de professions différents déterminés par des facteurs socioculturels. Il convient à cet égard de faire une distinction entre la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale.

La ségrégation horizontale désigne la concentration des hommes et des femmes dans des parties nettement distinctes du marché de l'emploi. Ainsi, les femmes restent surtout actives dans les secteurs dits du bien-être (soins de santé, enseignement, distribution, nettoyage), alors que les hommes sont surtout occupés dans les secteurs dits de production. Ce sont justement ces différences dans le choix des secteurs du marché de l'emploi qui continuent à déterminer la différence générale de niveau salarial entre hommes et femmes. Une étude globale montre en effet que la valeur d'un travail dans le secteur du bien-être, exprimée en termes salariaux, est relativement inférieure à la valeur d'un travail dans la production. Cela s'explique principalement par le fait que les secteurs du bien-être sont généralement soumis à moins de concurrence et sont moins rentables, le niveau des salaires y étant par conséquent inférieur aux autres secteurs. Une fonction dans le bien-être sera donc parfois rémunérée jusqu'à 20% de moins qu'une fonction identique dans un autre secteur.

Outre la ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi, il existe aussi une ségrégation verticale. C'est-à-dire que les hommes et les femmes se trouvent à des niveaux de fonctions différents dans un même secteur ou une même entreprise. Les femmes se retrouveront plutôt dans des fonctions subalternes, leur niveau moyen de fonction sera donc en moyenne inférieur à celui des hommes. En d'autres termes: le pourcentage de femmes dans des fonctions bien rémunérées est très limité.

¹ Voir: Treiman, D.J. et Hartmann, H.I. Women, work and wages : equal pay for jobs of equal value, Washington D.C., National Academy Press, 1981.

La théorie du double marché de l'emploi est très liée à la précédente. Cette théorie considère le marché de l'emploi comme un système à compartiments. Pour simplifier, il y aurait deux segments, très dissociés l'un de l'autre par des barrières structurelles. Dans le segment du haut, on trouve des emplois bénéficiant de sécurité d'emploi, de salaires élevés et de chances de promotion, alors que dans le segment inférieur se retrouvent les emplois à faibles salaires, sans sécurité d'emploi et avec peu de chances de promotion. Cette structure duale coupe les fonctions et le groupe de travailleurs transversalement. Dans la pratique, les femmes semblent courir beaucoup plus de risques de se retrouver dans le segment secondaire du marché de l'emploi.



Double marché de l'emploi

Certains auteurs "néo-classiques" expliquent la ségrégation du marché de l'emploi selon le sexe et la rémunération inférieure qui en découle pour les fonctions qu'occupent les femmes, par ce que l'on appelle le "crowding effect". C'est-à-dire que les femmes se présenteraient massivement pour un nombre limité de fonctions dans des secteurs qui paient moins bien, ce qui a pour résultat des salaires inférieurs par le biais du mécanisme de l'offre et de la demande. Cette théorie est à rapprocher du phénomène de ségrégation du marché de l'emploi décrit ci-dessus.



"crowding effect"

Nombre d'auteurs font remarquer que les explications précitées du fossé salarial n'empêchent nullement qu'il peut aussi y avoir une discrimination dans l'évaluation des fonctions. Cela voudrait dire que les fonctions principalement exercées par des femmes seraient moins bien évaluées que les fonctions principalement exercées par les hommes. D'après ces auteurs, selon qu'une fonction est exercée par un homme ou une femme, cela aura un impact direct sur les différences salariales entre les fonctions ou, en d'autres termes: les "fonctions féminines" sont moins bien évaluées et donc moins bien rémunérées, justement parce qu'elles sont exercées par des femmes.



Discrimination dans l'évaluation des fonctions

La part précise de la discrimination découlant de l'évaluation des fonctions dans le fossé salarial total est difficile à déterminer. Pour les Pays-Bas, plusieurs chercheurs² ont calculé qu'environ 40% de la différence totale de la rémunération entre hommes et femmes est due aux différences en formation, expérience professionnelle et âge (en d'autres termes les facteurs du capital humain). D'après ces mêmes chercheurs, 28% du fossé salarial peut être imputé à la répartition inégale des hommes et des femmes entre les secteurs professionnels, professions et niveaux de fonction (en d'autres termes la ségrégation du marché de l'emploi et le double marché de l'emploi). Une part de 32%, soit un tiers du fossé salarial, ne peut s'expliquer par des éléments objectifs et doit par conséquent être mise en relation avec toutes sortes de discriminations. Il n'y a pas de matériel comparable dans notre pays, mais il existe malgré tout suffisamment d'éléments qui indiquent que la discrimination dans les évaluations des fonctions

² Voir: Schippers, J.J. et Siegers, J.J., *Beloning, loopbanen en segregatie. Een onderzoek ten behoeve van het opstellen van positieve actieplannen*, Delft, Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 1989; I-SZW (Service d'Inspection et d'Information), *De positie van mannen en vrouwen in het arbeidsproces*, Den Haag, Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi/VUA, 1995.

ne sont pas responsables d'un tiers mais bien de la moitié du fossé salarial actuel en Belgique. Tout d'abord, par comparaison avec les Pays-Bas, beaucoup moins de femmes sont occupées à temps partiel dans notre pays, ce qui limite un peu la part des facteurs du capital humain. En outre, contrairement aux Pays-Bas, la plupart de nos classifications de fonctions sectorielles sont dépassées et ne sont pas analytiques, ce qui augmente sensiblement le danger de formes cachées de discrimination³. Pour la Belgique, on peut donc dire avec une assez grande certitude que la discrimination dans les évaluations de fonctions constitue un facteur important expliquant le fossé salarial existant.

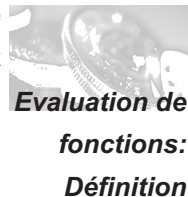
³ Voir ci-dessous, n°30 et 31

CHAPITRE 1.

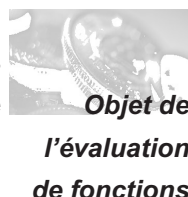
Evaluation de fonctions et discrimination sexuelle

1. Qu'est-ce que l'évaluation de fonctions ?

Traditionnellement, l'évaluation de fonctions est un instrument permettant de classer par ordre d'importance les différentes fonctions d'une organisation en les situant les unes par rapport aux autres. Il s'agit véritablement d'un étalon de mesure, à coté duquel on place chaque fonction pour obtenir une classification de bas en haut. Cette classification est ensuite ventilée en classes, chaque classe étant qualifiée, p.ex. "classe de fonctions A", "classe de fonctions B", etc. A l'issue de ce processus, chaque classe de fonctions se voit attribuer un salaire ou un barème salarial, qui constituent ensemble la structure salariale.



L'objet de l'évaluation de fonctions est avant tout de déterminer la valeur relative des fonctions en les situant les unes par rapport aux autres. Ceci donne une classification ou une hiérarchie des fonctions, c'est-à-dire une répartition des fonctions en classes de fonctions considérées comme équivalentes, ces classes étant ensuite utilisées pour déterminer le salaire.



Deux principes jouent un rôle essentiel à cet égard. Le premier principe veut que la nature de la fonction serve de critère pour la classification, quelles que soient les caractéristiques de la personne qui exerce la fonction. Dans le processus d'évaluation de fonctions, on évalue donc la fonction proprement dite, pas la manière dont elle est exercée par son titulaire ni les prestations livrées par ce dernier. Ou encore: l'évaluation de fonctions évalue le siège, pas la personne qui est assise sur le siège⁴. Un deuxième principe est "à travail égal, salaire égal" et renvoie à la légitimité sur la base de l'équité. L'évaluation de fonctions est le moyen par excellence pour comparer et classer des fonctions à contenu différent au sein d'une organisation. La conséquence logique en est que les fonctions plus ou moins égales en importance bénéficient aussi d'une rémunération identique. C'est important dans la comparaison des fonctions exercées par les hommes et par les femmes et c'est la raison pour laquelle le mouvement d'émancipation a toujours considéré l'évaluation de fonctions comme un moyen efficace de revaloriser les salaires des femmes et de réduire le fossé salarial.



Dans la pratique, l'évaluation de fonctions dans une entreprise ou un secteur est généralement effectuée par les partenaires sociaux eux-mêmes ou par un bureau de consultance qui a conçu ou qui possède (détenteur de système) un système d'évaluation de fonctions spécifique. Certaines grandes entreprises disposent de services spéciaux pour l'évaluation de fonctions et introduisent elles-mêmes un système existant, conçu sur mesure ou non pour leur entreprise



⁴ Voir: X; Pour une rémunération correcte de votre fonction. Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions - Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1997, p.45.

(p.ex. Philips). Lorsque l'évaluation de fonctions est introduite dans une organisation, on sélectionne généralement une série de fonctions (fonctions de référence), qui sont analysées par des analystes de fonctions et évaluées par des évaluateurs de fonctions. Ceux qui exercent une fonction examinée sont appelés les détenteurs de fonctions et jouent parfois un rôle dans la rédaction des descriptions de fonctions pour leur fonction. Outre la description de fonctions, l'évaluation de fonctions s'accompagne généralement d'une observation participative et une concertation a lieu sur l'importance des fonctions au sein des commissions paritaires



Différentes phases de l'évaluation de fonctions

Lors de la réalisation de la classification de fonctions, selon la méthode utilisée, différentes phases peuvent être distinguées⁵:

- la phase de l'inventaire des fonctions: l'établissement d'une liste complète des fonctions (de référence) au sein de l'organisation;
- la phase de la description de fonctions: l'expression de la manière la plus claire et précise possible du contenu d'une fonction, sa situation dans l'ensemble de l'organisation et des autres éléments déterminants pour la fonction. Une description de fonctions donne donc l'information de base nécessaire afin de pouvoir évaluer la fonction;
- la phase de l'analyse des fonctions: l'analyse de manière uniforme des fonctions sur la base des descriptions de fonctions. Généralement, la fonction est évaluée sur la base d'une série de critères (également appelés caractéristiques de fonctions ou critères d'évaluation) à plusieurs niveaux;
- la phase de l'évaluation de fonctions: détermination du score (valeur de la fonction) des fonctions examinées. Cela se fait généralement sur la base de tableaux d'évaluation ou d'une gradation, dans lesquels chaque caractéristique de fonctions est indiquée pour chaque niveau avec le nombre de points qui y correspond;
- la phase de classification de fonctions: la répartition des fonctions en classes de fonctions équivalentes. Dans la plupart des systèmes, cela se fait sur la base de l'importance de la fonction telle que calculée sur la base des tableaux d'évaluation précités. Mais il existe aussi des systèmes qui passent tout de suite à la classification après l'analyse des fonctions.



La liaison des salaires n'est pas une phase de l'évaluation de la fonction

L'objectif principal de l'évaluation de fonctions est évidemment de définir les structures salariales et de justifier les différences salariales. Mais il convient de distinguer clairement le processus de formation des salaires des différentes phases de description, analyse et évaluation. L'évaluation de fonctions ne fournit en fait que la hiérarchie des fonctions (les fonctions sont réparties en une série de classes) et donc le matériau de base sur lequel les discussions salariales pourront se baser. La liaison des groupes de salaires aux classes de fonctions (la phase dite de conversion des points de fonctions en points salariaux) est une matière à négocier et doit dès lors être considérée comme un processus distinct.

⁵ Voir: VAN DER HALLEN, P., Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?, Louvain, HIVA. 1997, p.32.e.s. ;X., Pour une rémunération correcte de votre fonction. Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions, o.c., p. 14 e.s.

Il faut aussi remarquer que l'évaluation des fonctions n'est qu'un instrument servant à définir une certaine partie de la rémunération, à savoir le salaire fixe de la fonction. En dehors de cela, il existe de nombreuses autres formes de rémunération qui n'ont en principe rien à voir avec l'évaluation de fonctions, comme les indemnités d'ancienneté, sursalaires pour travail en équipes, primes, heures supplémentaires, etc. De manière similaire, l'évaluation de fonctions doit aussi être distinguée strictement de la rémunération des prestations. L'évaluation de fonctions n'évalue que la fonction et non la manière dont le membre du personnel remplit la fonction ou les prestations qu'il fournit⁶. Seules des questions comme "qu'implique le travail?" ou "quelles sont les exigences de cette fonction?" sont à leur place dans une évaluation de fonctions.



L'évaluation de fonctions ne comprend pas la rémunération des prestations

2. Qu'est-ce que la discrimination dans l'évaluation de fonctions?

Puisque l'évaluation de fonctions n'évalue que la fonction et non la personne, on pourrait dire qu'il s'agit d'une activité relativement neutre: elle ne fait en effet aucune différence selon que la fonction est exercée par un homme ou par une femme. Pourtant, même dans le processus d'évaluation de fonctions, toute une série de mécanismes cachés de discrimination ainsi que des stéréotypes peuvent intervenir, en introduisant des distorsions dans l'évaluation au détriment des femmes. L'évaluation de fonctions ne donnera vraiment un "salaire égal à travail égal" qu'une fois tous ces mécanismes éliminés.



Discrimination dans l'évaluation de fonctions: Définition

Il est essentiel de comprendre dans la discrimination propre à l'évaluation des fonctions qu'il ne s'agit pas d'une discrimination de personnes sur la base du sexe (c'est-à-dire des femmes titulaires de fonctions), mais d'une discrimination dans la valeur accordée à certaines fonctions (à savoir les fonctions occupées par des femmes). Il s'agit plus particulièrement d'une forme de distinction indirecte selon le sexe, à savoir une valorisation trop faible des caractéristiques associées aux fonctions traditionnellement occupées par des femmes (p.ex. contacts sociaux, soins physiques et psychiques, concentration, dextérité), qui débouche sur une classification à un niveau relativement trop bas dans l'ordre des fonctions et des barèmes salariaux et sur une surévaluation des caractéristiques associées aux fonctions traditionnellement occupées par des hommes (p.ex. leadership, capacité d'organisation, connaissances techniques, responsabilité financière, travail physiquement lourd)⁷. On voit immédiatement la liaison avec le phénomène de la ségrégation sur le marché de l'emploi: la discrimination liée à l'évaluation de fonctions ne peut en effet exister que si l'on considère que certaines fonctions sont davantage exercées



Discrimination dans l'évaluation de fonctions = discrimination indirecte

⁶ Voir ci-dessus, n°5.

⁷ Voir: DE BRUIN, J., "Functiewaardering en ongelijke beloning m/v in historisch-sociologisch perspectief, in Waardering van werk. Opstellen over functiewaardering en sekse, BROUNS, M., HALSEMA, L. en DE BRUIJN, J. (ed.) Amsterdam, VU, 1996, p.25.

par les hommes et d'autres par des femmes⁸, en d'autres termes que le marché de l'emploi est segmenté. Ce qui est encore toujours le cas⁹.



Discrimination dans l'évaluation de fonctions: quand?

La discrimination peut se produire dans chacune des phases de l'évaluation de fonctions décrites ci-avant, c'est-à-dire aussi bien dans les descriptions de fonctions, dans l'établissement et l'application des systèmes eux-mêmes, ainsi que dans la transposition des résultats de l'évaluation en structures salariales. Ci-dessous, nous indiquons pour chacune de ces phases en quoi peut consister la discrimination sur la base du sexe.



Description de fonction incomplète

2.1. Description de fonctions

L'analyse et la valorisation d'une fonction dépendent de la description aussi complète que possible de la fonction: en effet, ce qui n'est pas décrit ne peut pas être valorisé. Dans la pratique, il s'avère que les "fonctions féminines" sont aussi décrites de manière moins précisément différenciée que les "fonctions masculines" et qu'elles sont généralement présentées de manière moins exigeante qu'elles ne le sont en réalité. Ainsi, un certain nombre d'exigences et qualifications typiques des "fonctions féminines" (comme la patience, le tact, la précision, l'habileté) sont souvent considérées comme des qualités évidentes d'une femme - "innées"- de sorte qu'elles ne sont pas valorisées comme caractéristiques de la fonction. Pourtant, dans le cadre d'une évaluation de fonctions, il s'agit de caractéristiques de la fonction et pas de caractéristiques de la personne qui l'occupe. Si le tact est une caractéristique de la fonction, il faut aussi y attribuer des points.



Différence de terminologie

Un autre problème qui se pose est la terminologie utilisée dans les descriptions de fonctions. Les fonctions masculines sont décrites davantage en termes techniques et organisationnels que les "fonctions féminines". Comme la plupart des systèmes octroient une valeur supérieure à de telles qualifications, cela entraîne des distorsions au détriment des fonctions occupées par des femmes.



Absence de caractéristiques des fonctions féminines

2.2 Les systèmes d'évaluation de fonctions et leur application

Les critères d'évaluation constituent les caractéristiques centrales des systèmes d'évaluation de fonctions et servent à évaluer l'importance de la fonction. Les divers systèmes les qualifient différemment et les répartissent en sous-caractéristiques de manière différente. En fait, il s'agit souvent de la connaissance (formation), la capacité professionnelle, l'expérience, la responsabilité, le risque de préjudice et les conditions de travail (inconvenients). Les différents points de vue présentent des totaux en points différents et, dans la plupart des cas, un coefficient de pondération (p.ex. la responsabilité est deux fois plus importante que la connaissance). Du fait que les différents systèmes d'évaluation des fonctions ont été conçus à l'origine pour évaluer des travailleurs manuels masculins, il y manque souvent les points de vue des fonctions

⁸ Il y a encore pas mal de discussions sur ce qu'est précisément une "fonction masculine" et une "fonction féminine".

Généralement, on parle d'une "fonction féminine" lorsque celle-ci est exercée à 70% au moins par des femmes. La Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement utilise une définition encore plus stricte et pose qu'il y a surreprésentation lorsque l'un des sexes a une participation relative à la fonction au moins 1,5 fois supérieure à l'autre (en d'autres termes une proportion 60/40).

⁹ Voir ci-dessus, n°3.

dominées par les femmes et l'on accorde plus de points aux points de vue des fonctions dominées par les hommes. On pourrait aussi dire que c'est l'expression du consensus social traditionnel quant à ce qui est plus important ou pèse plus lourd dans l'évaluation des tâches et de l'effort accompli. Mais les tâches associées aux hommes et les efforts consentis par ceux-ci restent socialement plus valorisés que l'effort des femmes au travail et les tâches associées aux femmes. Afin de mieux équilibrer tous les points de vue pour toutes les fonctions, il convient d'ajouter au système les caractéristiques de fonctions pertinentes présentes principalement dans les fonctions dominées par les femmes. On trouvera des exemples de telles caractéristiques de fonctions "féminines", ainsi que de points de vue "masculins" et "neutres" dans le tableau qui suit.

Schéma 1: Aperçu de points de vue qui sont de nature à favoriser les fonctions masculines ou féminines lors d'une évaluation



Aperçu de caractéristiques de fonctions neutres et sexuées


Caractéristiques favorisant les "fonctions masculines"	Facteurs neutres	Caractéristiques favorisant les "fonctions féminines"
Compétence		
<ul style="list-style-type: none"> •Expérience •Degré de savoir-faire •Niveau de savoir-faire •Formation •Connaissance •Connaissance de l'utilisation de machines outils et matériaux 	<ul style="list-style-type: none"> Communication Coordination Complexité de la fonction Différentiation Ingéniosité Initiative Évaluation Originalité longueur de la formation Compréhension verbale expression verbale 	<ul style="list-style-type: none"> •Précision •Adresse •Demande d'information et utilisation du clavier •Recherche et souci du détail •Hygiène et propreté •Précision •Soins
Effort		
<ul style="list-style-type: none"> •Calcul numérique •Effort physique •Capacités physiques •Solution de problèmes •Caractéristiques favorisant les «fonctions masculines» 	<ul style="list-style-type: none"> Collaboration Compétence décisionnelle Fatigue Effort mental Planning Dynamisme Facteurs neutres Polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> •Concentration •Attention simultanée pour différentes choses •discrétion et tact •Caractéristiques favorisant les «fonctions féminines»
Responsabilité		
<ul style="list-style-type: none"> •Responsabilité par rapport à l'argent et aux biens •Responsabilité par rapport à l'équipement •Responsabilité par rapport aux produits •Responsabilité par rapport aux normes 	<ul style="list-style-type: none"> Obligation de rendre compte Traitement de données et d'informations confidentielles Impact d'une décision Responsabilité (en général) Responsabilité par rapport aux matériaux Sécurité de tiers Supervision des subalternes 	<ul style="list-style-type: none"> •Contacts internes et externes •Responsabilité par rapport aux relations humaines •Responsabilité par rapport aux relations publiques
Conditions de travail		
<ul style="list-style-type: none"> •Lever des poids lourds •Risques concrets •Mobilité •Conditions de travail désagréables (en général) 		<ul style="list-style-type: none"> •Monotonie et travail répétitif •Travail à cycle court

Source: Peter van der Hallen, Dinstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?, Louvain, HIVA., 1997, p. 44.

13

Outre l'absence ou l'insuffisance de caractéristiques de fonctions féminines, des discriminations peuvent également intervenir dans l'application des critères d'évaluation. Généralement, il s'agit d'un critère d'évaluation appliqué différemment selon que la fonction est principalement exercée par des hommes ou par des femmes. Il est aussi possible que l'on renvoie déjà implicitement dans la désignation d'un critère d'évaluation à certaines fonctions dominées par les hommes. En voici quelques exemples:

- effort au travail: l'effort physique est plus souvent observé et valorisé dans les fonctions masculines que dans les fonctions féminines. Ainsi, on admettra sans trop de difficultés d'un ouvrier du bâtiment qui déplace des pierres qu'il effectue un travail physiquement lourd; par contre, on néglige souvent le fait qu'une infirmière déploie une grande force physique pour soulever des patients. Les efforts physiques livrés dans certaines "fonctions féminines" (comme ouvrière, aide-soignante, infirmière) n'apparaissent donc pas dans l'évaluation ou la classification de fonctions;
- effort nerveux ou mental: souvent, les systèmes d'évaluation ne permettent pas de valoriser les formes de charge psychique découlant d'un travail répétitif, à cycle court, typique de certaines fonctions dominées par les femmes (p.ex. monteuses à la chaîne);
- conditions de travail: certains systèmes accordent plus de points aux conditions de travail lorsqu'il s'agit de laboratoires ou de salles d'usines que de bureaux. Il est donc parfaitement possible que le mécanicien d'entretien (masculin) qui travaille à l'usine obtienne un score plus élevé pour les conditions de travail que l'employée (féminine) parce que dans ce dernier cas, les conditions seront souvent celles d'un bureau¹⁰.
- Conditions de travail pénibles (inconvenients): certains systèmes renvoient dans leur définition de conditions de travail pénibles à des conditions climatologiques désagréables ou à un travail à l'extérieur, ce qui est davantage propre à des fonctions masculines (p.ex. dans le bâtiment). D'autres types d'inconvenients sont souvent négligés, comme p.ex. laver les patients pour les infirmières.



**Différence
dans
l'application
des critères
d'évaluation**

2.3 Classes de fonctions et liaison aux barèmes salariaux.

14

Dans la phase de classification, on décide entre quelles fonctions se situeront les limites du passage à un autre barème. Ensuite, une fois que toutes les fonctions ont été réparties en classes et ont donc été hiérarchisées, on passe à la liaison aux salaires. Les deux aspects, limites entre les classes/groupes de fonctions et liaison aux barèmes salariaux sont à négocier entre les employeurs et les syndicats. Souvent, sur des bases relativement arbitraires, il arrive que les limites soient précisément placées entre une fonction souvent exercée par un homme et une fonction souvent exercée par une femme. Généralement, la fonction de la femme est alors placée juste en-dessous de la limite et celle de l'homme juste au-dessus.



**Discrimination
lors de la
conversion
en salaires**

Un autre problème qui se pose par rapport aux classes de fonctions et aux barèmes salariaux est le classement des "fonctions féminines" et des "fonctions masculines" en groupes de fonctions différents. Selon le système utilisé, ce groupement intervient à un moment donné du processus d'évaluation de fonctions. Dans la méthode comparative, c'est lorsque l'on répartit les



**Classement
en groupes
de fonctions**

¹⁰ Voir: VAN DER HALLEN, P., o.c., p. 43.

séries de fonctions¹¹. Dans d'autres systèmes, toutes les fonctions ne sont pas nécessairement évaluées, mais seulement un nombre limité de fonctions clés ou normatives. D'autres fonctions y sont alors liées dans un certain ordre, cet ordre pouvant présenter une tension plus ou moins forte. Cela rend impossible la comparaison entre des fonctions d'un groupe et celles d'un autre groupe. Par exemple la fonction de chef d'un secrétariat est mise en liaison avec la fonction normative de secrétaire et la fonction de chef d'un groupe de monteurs automobiles avec celle de monteur automobile. La comparaison de l'importance de ces deux fonctions de direction similaires est exclue. En fait, de ce fait apparaissent des ordres de fonctions par groupe de fonctions présentant une tension plus ou moins forte. Mais dans la pratique, il apparaît cependant que les groupes de fonctions masculines présentent une tension plus forte que ceux des fonctions féminines. Ce phénomène est encore renforcé lorsqu'au sein d'une organisation plusieurs systèmes d'évaluation de fonctions sont utilisés, p.ex l'un pour les ouvriers et un autre pour les employés. C'est notamment le cas en Belgique, où la différence entre ouvriers et employés est institutionnalisée dans les structures de la concertation sociale.

3. Aperçu des différents types de systèmes d'évaluation de fonctions



Différentes méthodes d'évaluation de fonctions

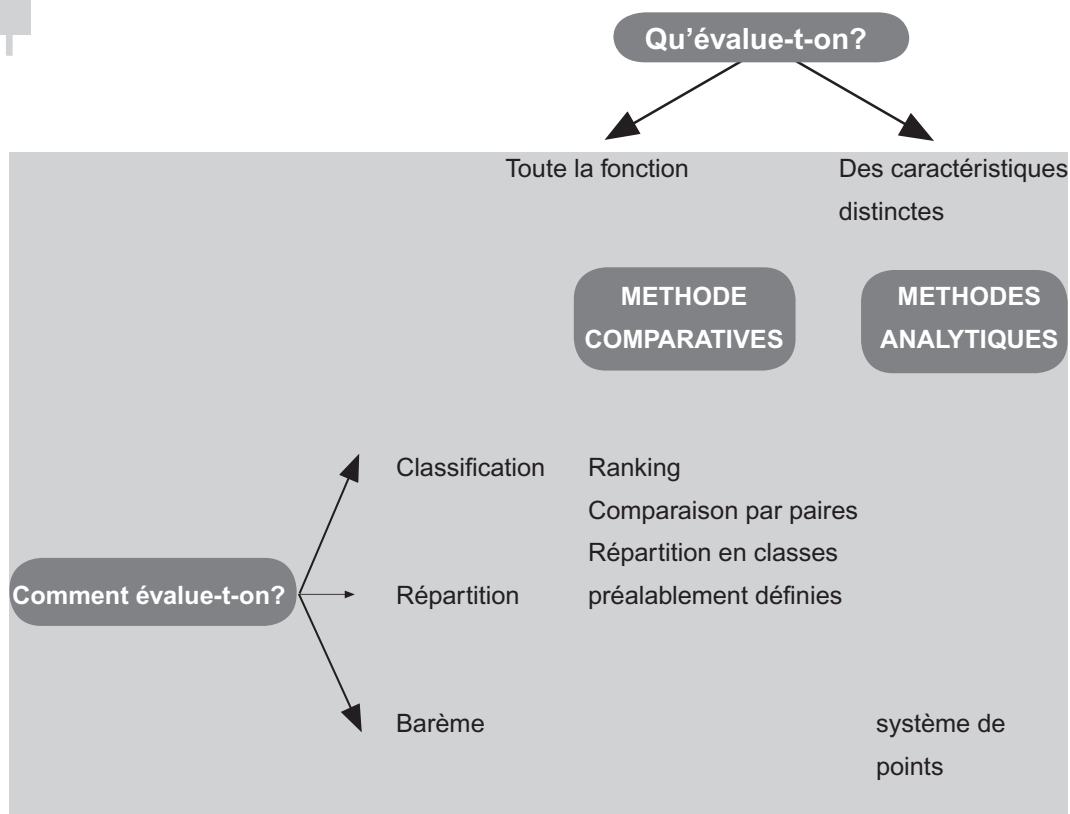
Nous indiquions ci-dessus de quelle manière la discrimination sexuelle pouvait s'exprimer dans l'évaluation de fonctions. Avant de poursuivre et d'aborder les critères auxquels les systèmes d'évaluation de fonctions doivent satisfaire pour être sexuellement neutres, passons brièvement en revue les systèmes existants. Nous indiquerons à cet égard les avantages et inconvénients de chaque système et aussi quels systèmes sont préférables du point de vue de la neutralité sexuelle.

Le domaine des systèmes d'évaluation de fonctions est très varié et complexe. Les systèmes peuvent être répartis sur la base de caractéristiques fondamentales, en distinguant:

- ce qui est pris en considération pour évaluer, soupeser ou classer les fonctions: ce peut être soit la fonction dans son ensemble soit une série de caractéristiques de la fonction soit de critères distincts;
- comment on évalue, soupèse ou classe: ce peut être en évaluant les fonctions de manière chiffrée, en les comparant à une classification préalablement définie ou en les comparant à d'autres fonctions pour les classer de cette manière.

¹¹ Voir plus loin, n°17.

Schéma 2: Aperçu des méthodes de classification de fonctions



Aperçu des méthodes d'évaluation de fonctions

Source: Peter van der Hallen, dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?, Louvain, HIVA, 1997, p. 33.

3.1 Méthodes analytiques

Dans le cas de systèmes analytiques, une fonction est décrite et analysée sur la base de caractéristiques ou critères de fonctions (également appelés facteurs ou critères d'évaluation) préalablement définis et décrits de manière explicite. Tant le nombre de caractéristiques de fonctions que la nature et la dénomination de ces caractéristiques varient selon les systèmes. Généralement, il s'agit de la connaissance (expérience et formation nécessaires), de la capacité professionnelle, de la responsabilité, de la capacité de diriger, de l'autonomie, des contacts sociaux, du risque de préjudice et des conditions de travail (inconvéniants)¹². La fonction est évaluée pour chaque caractéristique respectivement au moyen d'une grille de points ou d'un étalon de mesure (voir schéma suivant). La grille ou le tableau mentionne les conditions auxquelles une fonction doit satisfaire pour obtenir des points, ainsi que la hauteur que peut atteindre ce score. Des points sont ainsi attribués pour chaque caractéristique. Le score total de tous les points indique l'importance relative de la fonction et détermine sa valeur. Ensuite, les fonctions évaluées peuvent être classées et réparties en classes de fonctions ayant à peu près la même importance.

Systèmes analytiques

¹² Voir ci-dessus, n°12.

Le grand avantage des systèmes de points analytiques est évidemment leur approche systématique et leur caractère objectif. Les descriptions de fonctions et la définition préalable de quelques critères de comparaison, permettent plus facilement de constater les différences entre les fonctions et réduisent le caractère subjectif de l'évaluation. L'inconvénient de ce genre de systèmes est cependant qu'ils sont assez chers et qu'une formation intensive ainsi qu'une certaine expérience sont nécessaires pour les appliquer. De ce fait, les systèmes analytiques conviennent surtout aux grandes organisations complexes et moins aux petites entreprises.

Schéma 3: Exemple de système analytique à points

Exemple de système analytique

FONCTION	CONSEQUENCES						
	E X T R Ê M E M E N T	L I M I T E E S	R E D U I T E E S	L I M I T E E S	S E N S I B L E E S	G R A N D E E S	I M P O R T A N T E E S

a.	D'exécution totale	0,5	1	1,5	2			
b.	Exécution	1	1,5	2	3	4		
c.	Favorisant	1,5	2	3	4	5		
d.	Organisant	2	3	4	5	6	8	
e.	Déterminant une direction		4	5	6	8	10	12
f.	Dirigeant		5	6	8	10	12	15
g.	Stratégique				10	12	15	18

Facteur de pondération: 6x

Source: X, Pour une rémunération correcte de votre fonction - Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation de fonctions. Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1997, p. 19.

3.2 Méthodes comparatives

Les systèmes comparatifs décrivent généralement une fonction dans son ensemble, et non par caractéristique, et l'évaluent dans sa totalité. Cette méthode est assez globale et ne peut être appliquée que si l'on dispose de suffisamment de descriptions standardisées, adaptées à l'entreprise ou au secteur en question. Les systèmes comparatifs présentent l'avantage de la rapidité et du faible coût. Ils conviendront donc surtout aux petites organisations, où les relations entre les fonctions sont claires et ne prêtent pas à discussion. Toutefois, le grand inconvénient de ces systèmes est qu'ils estiment l'importance des fonctions de manière subjective, ce qui les rend difficiles à évaluer objectivement. En outre, ils n'utilisent pas non plus de descriptions de fonctions, de sorte que lors de l'évaluation, le contenu précis de la fonction n'est souvent pas connu. Dans la pratique, les systèmes comparatifs présentent dès lors un danger réel de ne refléter et ne légitimer que la hiérarchie salariale existante.



**Systèmes
comparatifs**

La valorisation des fonctions peut se faire de diverses manières dans les méthodes comparatives. Par la méthode du "ranking" toutes les fonctions d'une organisation sont simplement "classées" sur la base de la manière dont les relations entre niveaux sont vécues au plan interne. On se base uniquement sur la perception subjective de l'importance des fonctions. En vue de limiter quelque peu cette subjectivité, on crée généralement une commission composée notamment de représentants des différentes catégories du personnel.



**Ranking
ou
classification**

Une variante du ranking est ce que l'on appelle la comparaison par paires: cette méthode consiste à comparer toutes les fonctions deux par deux. La fonction qui est évaluée comme étant la plus importante reçoit chaque fois un point. Une fois toutes les comparaisons effectuées, on additionne les points pour chaque fonction. Sur la base de ceux-ci, on peut alors procéder à une classification complète (assistée par ordinateur).



**Comparaison
par paires**

La méthode dite "répartition en classes préalablement définies" part d'une hiérarchie de classes préalablement fixées (catégories). Elle peut être basée sur une définition des classes, celles-ci étant précisées sur la base d'une série de critères et éventuellement illustrées par une série d'exemples de fonctions ou activités qu'elles doivent contenir. Par ailleurs, il y a la répartition par énumération de fonctions, tâches ou activités. Ces énumérations de fonctions peuvent éventuellement être complétées par des descriptions de fonctions concises. Sur la base d'une telle information (souvent sommaire) issue des définitions de classes ou énumérations de fonctions, les fonctions concrètes doivent alors être réparties dans les classes ou catégories qui leur conviennent.



**Répartition
selon
des classes
préalable-
ment
définies**

Schéma 4: Exemples de répartition dans des classes prédéfinies



Exemple

Exemple de définition de classes	
Catégorie 1	<ul style="list-style-type: none"> • non qualifiés <p>Le personnel qui exécute un travail simple sous surveillance</p> <p>Ces activités simples ne nécessitent pas de période d'adaptation</p>
Catégorie 2	<ul style="list-style-type: none"> • spécialisés simples <p>Le personnel qui exécute un travail simple qui n'exige qu'un apprentissage minime ou qui commande une machine simple.</p> <p>(...)</p>
Exemple d'énumération de fonctions	
Classe 1	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-magasinier
Classe 2	<ul style="list-style-type: none"> • Portier
Classe 3	<ul style="list-style-type: none"> • Dactylo • Téléphoniste • Employé du dépôt • Chef-magasinier

Source: Peter Van der Hallen, Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?, Louvain, HIVA., 1997, p. 34

3.3 Comparaison sur la base d'un seul critère ou caractéristique de la fonction



Comparaison

sur la base

d'une seule

caractéristique

de la fonction

Outre des méthodes qui comparent et classent les fonctions dans leur ensemble, il est aussi possible de classer des fonctions entre elles en les comparant les unes aux autres par rapport à une caractéristique ou un critère déterminant de la fonction. C'est par exemple le cas dans les services publics, où la classification de niveaux et rangs s'effectue principalement sur la base du diplôme qui donne accès à l'examen de recrutement (le critère déterminant est donc ici le "niveau de formation")¹³.

3.4 Le meilleur système?



Préférence

pour

les systèmes

analytiques

Ce sont d'abord la nature et les objectifs d'une organisation qui détermineront quel système est le "meilleur"¹⁴. Toutefois, du point de vue de l'égalité de traitement, il est clair que la préférence doit être accordée aux systèmes analytiques à points, car ils sont relativement objectifs et scientifiques, et que le risque de subjectivité est très réduit lors de l'évaluation. Malgré tout, il convient de nuancer: en effet, les systèmes analytiques peuvent aussi générer des discriminations, p.ex. en utilisant des descriptions de fonctions incomplètes ou par manque

¹³ En ordre secondaire l'ancienneté intervient également dans la classification dans un niveau donné.

¹⁴ Voir: X., Pour une rémunération correcte de votre fonction. Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions, o.c., p. 23 et suivantes.

de critères d'évaluation importants pour les fonctions féminines ou encore en sous-estimant ces dernières¹⁵. Tout comme les autres méthodes de classification de fonctions, les systèmes analytiques reflètent les normes sociales usuelles en matière de valeur du travail. Il s'ensuit que chaque méthode d'évaluation de fonctions se contente de suivre la tendance et ne donne jamais le ton¹⁶. En d'autres termes: l'évaluation de fonctions confirme les relations socioculturelles existantes et les exprime dans une classification. L'introduction purement systématique de systèmes analytiques dans les divers secteurs de l'économie ne peut dès lors être considérée comme la panacée en vue de réduire le fossé salarial. Les systèmes analytiques ne déboucheront sur "un salaire égal à travail égal" que s'ils satisfont à quelques conditions strictes en matière de correction et de neutralité sexuelle. Nous passons en revue dans le point suivant ces conditions de correction et de neutralité sexuelle.

4. Critères de correction et de neutralité sexuelle des systèmes de classifications de fonctions

Dans l'arrêt Rummler, la Cour de Justice des Communautés européennes a donné quelques indications concrètes sur les conditions qu'il convient de poser à l'évaluation de fonctions dans l'optique de l'égalité de traitement¹⁷. Le principe général est qu'un système d'évaluation de fonctions "ne peut être conçu globalement de manière à ce que les travailleurs d'un sexe soient de fait discriminés généralement par rapport aux travailleurs de l'autre sexe"¹⁸. Les implications de ce principe dans la pratique sont développées dans les considérants 15 et 17. On y indique qu'un système d'évaluation de fonctions "peut contenir des critères liés à des caractéristiques que l'on rencontre plutôt chez des hommes, à condition que ce système contienne aussi d'autres critères qui conviennent particulièrement aux femmes (pour autant que la nature des travaux concernés le permette), de sorte que le système dans son ensemble exclut la discrimination sur la base du sexe". Le considérant 16 y ajoute encore qu'un système d'évaluation de fonctions "doit tenir compte de manière adéquate de toutes les exigences posées aux différentes fonctions dans l'ensemble de l'entreprise", ce qui implique que toute exigence posée à une fonction doit être valorisée en tant que telle. Les caractéristiques de fonctions féminines comme la serviabilité, la compassion, les soins, etc. doivent donc être exprimées dans un système d'évaluation de fonctions, à condition que ces caractéristiques soient effectivement exigées¹⁹. Enfin, le considérant 25 et le dispositif de l'arrêt disent aussi que "les critères de répartition en différents groupes salariaux doivent garantir une rémunération égale pour un travail objectivement équivalent, que ce travail soit effectué par un travailleur homme ou femme".



**Arrêt
Rummler**

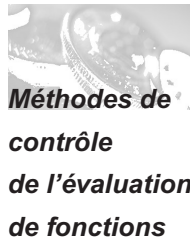
¹⁵ Voir ci-dessus n°11-13.

¹⁶ Voir: BISSCHOP, S., VAN 'T Laar, R. et RILA, P., «Verandering in functiewaardering in Nederland en de hardnekkigheid van systemen», in Waardering van werk. Opstellen over functie waardering en sekse, BROUNS, M., HALSEMA, L. en DEBRUIJN, J. (ed.) Amsterdam, VU, 1996, p. 164.

¹⁷ C.J. 1er juillet 1986 (affaire 237/85, G. Rummler v. Dato-Druck GmbH), Jur., I, 1986, 2101.

¹⁸ C.J. 1er juillet 1986 (affaire 237/85 G. Rummler v. Dato-Druck GmbH), Jur., I, 1986 (2101), 2114, r.o.13.

¹⁹ Voir: BISSCHOP, S., VAN'T LAAR, R. et RILA, P., "verandering in functiewaardering in nederland en de harnekkgheid van systemen", o.c., p.175.



Méthodes de contrôle de l'évaluation de fonctions

21 Quoique les critères Rummler précités soient assez vagues et généraux, ils ont néanmoins servi de base juridique dans une série d'Etats membres de l'Union européenne pour mettre en oeuvre des conditions plus spécifiques en matière de neutralité sexuelle. Des méthodes ont notamment été mises au point aux Pays-Bas et au Royaume-Uni en vue de vérifier l'égalité des traitements des systèmes d'évaluation de fonctions. Une étude de droit comparatif, effectuée par l'Université de Gand à la demande de la Ministre chargée de la politique en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, a montré que les exigences posées aux systèmes d'évaluation de fonctions dans ces pays sont pratiquement identiques et peuvent par conséquent être considérées comme universelles²⁰.



Modèle de comparaison

22 Le modèle de comparaison le plus développé pour l'évaluation de fonctions est utilisé par la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, compétente pour ouvrir une enquête sur la neutralité sexuelle d'un système d'évaluation de fonctions, soit d'initiative, soit à la suite d'une plainte. Le modèle de comparaison en question comprend aussi bien des critères de correction technique, que des critères plus spécifiques de neutralité sexuelle, qui peuvent être considérés comme indicatifs. En conclusion de ce chapitre, le schéma qui suit donne un aperçu des critères de comparaison concernés.

Schéma5: Critères de comparaison de la correction et de la neutralité sexuelle des systèmes d'évaluation de fonctions

Critères de correction technique



Critères de correction

1. Le système doit être conçu et défini de manière à ce que des différences dans la valorisation ne soient pas la conséquence de différences dans l'interprétation du système, en se basant sur une application par des analystes de fonctions formés et experts. Cela implique que le système doit être entièrement écrit et applicable uniformément, les caractéristiques de fonctions à valoriser étant clairement définies et les différences dans l'octroi d'une valeur par caractéristique étant nettement marquées.
2. La méthode doit être constante, c'est-à-dire que l'évaluation d'une même fonction par différents analystes de fonctions à des moments différents doit toujours donner les mêmes résultats, compte tenu d'une marge acceptable.
3. La méthode doit être décrite de manière approfondie et être bien documentée. Cette condition est nécessaire pour pouvoir satisfaire aux points 1 et 2.
4. Les procédures utilisées dans la description, la valorisation et la classification des fonctions doivent être fixées et les différentes étapes et objectifs doivent être clairement définis.
5. Les résultats de la valorisation doivent être reconnaissables. Les rapports internes de l'attribution de valeur par caractéristique de fonction et l'attribution d'une valeur à la fonction

²⁰ Voir: X., Van punten naar munten. Onderzoeksproject in het raam van het Vierde Actie programma van de Europese commissie. Verslag werkbezoek Nederland, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail e.c.a. Université de Gand, 1997; X., De la classification à la rémunération. Projet de recherche dans le cadre du Quatrième programme d'action de la Commission européenne. Bonnes pratiques britanniques en matière d'égalité de rémunération, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail e.c.a. Université Gand, 1998.

- dans son ensemble doivent pouvoir être argumentés de manière convaincante.
6. La méthode doit refléter clairement quelles qualités sont valorisées pour quelles caractéristiques. On évite ainsi qu'une qualité donnée soit valorisée pour plusieurs caractéristiques, ce qui donnerait à cette qualité une valeur globalement plus élevée.
 7. La méthode doit comporter un fichier de référence, c'est-à-dire une série de fonctions valorisées et/ou classées, décrites de manière complète et objective et réparties sur l'ensemble des niveaux et des fonctions (y compris les fonctions masculines et féminines), qui servent d'exemple et de norme pour la valorisation.
 8. Le système doit disposer d'une documentation.
 9. Le système doit fournir une bonne information aux travailleurs en ce qui concerne leur description de fonction et doit aussi prévoir une procédure de recours. Les listes de fonctions du système doivent être connues des travailleurs de l'entreprise.
 10. Le système doit être régulièrement contrôlé et adapté au sein de l'entreprise ("maintenance").

Critères de neutralité sexuelle

1. Le système doit être analytique, c'est-à-dire qu'il doit analyser et valoriser des fonctions sur la base de critères de valorisation préalablement définis, bien décrits et convenus par les interlocuteurs sociaux (c'est-à-dire des critères d'évaluation ou caractéristiques de fonctions).
2. Le système doit valoriser toutes les caractéristiques de fonctions dans toute l'entreprise, c'est-à-dire que le système doit analyser et valoriser des fonctions en tenant compte de tous les aspects qui sont importants dans l'exercice d'une fonction. Quelques caractéristiques principales doivent être analysées et valorisées dans tous les cas, à savoir la connaissance, la responsabilité, les capacités et les conditions de travail (inconvenients).
3. Les points de vue du système doivent globalement rendre proportionnellement compte des aspects des fonctions féminines et masculines, c'est-à-dire qu'il doit y avoir une répartition proportionnelle des caractéristiques des fonctions masculines et féminines dans le système.
4. Le système doit permettre une approche équivalente des possibilités de pondération des caractéristiques des fonctions masculines et féminines, c'est-à-dire que les deux groupes de caractéristiques doivent au moins pouvoir obtenir des scores équivalents.
5. Les valeurs attribuées par le système doivent être en proportion de l'effort requis par le travail, c'est-à-dire que les valeurs attribuées par caractéristique de fonction doivent être cohérentes dans leurs rapports internes ainsi que par rapport à la valeur totale attribuée.
6. Le système doit être appliqué intégralement dans l'entreprise, c'est-à-dire que toutes les fonctions de l'entreprise, en largeur ainsi qu'en longueur, doivent être valorisées avec le même système. On peut admettre une exception à cette condition pour des entreprises de très grande taille et complexes, où la structure de l'organisation rend nécessaire l'utilisation de sous-systèmes pour différents groupes de fonctions.



**Critères de
neutralité
sexuelle**

Source: X., De la classification à la rémunération. Projet de recherche dans le cadre du Quatrième programme d'action de la Commission européenne. Rapport de la visite de travail aux Pays-Bas, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail e.c.a. Université Gand, 1997, p. 27-29.

CHAPITRE 2.

Problèmes en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions en Belgique.

Nous avons exposé ci-dessus ce qu'est l'évaluation de fonctions et de quelles manières la discrimination sexuelle peut s'y exprimer. Le présent chapitre compare la pratique concrète en matière d'évaluation de fonctions en Belgique à la législation en matière de rémunération et d'évaluation de fonctions. Nous donnons un aperçu des classifications sectorielles et d'entreprises existantes en Belgique et vérifions quels problèmes de fait ou juridiques empêchent une application effective de la loi.

1. La législation belge en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions



**Art. 10 et 11
de la Const.**

Ce sont les articles 10 et 11 de la Constitution qui contiennent les règles de base sur lesquelles se fonde le principe de l'égalité de traitement dans l'ordre juridique interne belge. Ces articles stipulent que "les Belges sont égaux devant la loi (art. 10 Const.) et que "la jouissance des droits et libertés octroyée aux Belges doit être assurée sans discrimination" (art. 11 Const.).



**Art. 12-13 de
la loi du
7.5.1999**

Les principes constitutionnels précités en matière d'égalité et de non discrimination sont développés plus avant dans la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes par rapport aux conditions de travail, à l'accès à une profession indépendante et aux régimes complémentaires de sécurité sociale²¹. L'article 12 de cette loi stipule que "l'égalité de traitement doit être garantie dans toutes les dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et de licenciement. Il est notamment interdit de renvoyer au sexe du travailleur dans les conditions de travail (...) ou de fixer ou appliquer ces conditions de manière discriminatoire selon le sexe du travailleur". L'article explicite ensuite qu'il convient d'entendre par conditions de travail les dispositions et pratiques qui portent sur le salaire et sa protection et sur la classification de fonctions (dont font notamment aussi partie l'évaluation de fonctions et les classifications de fonctions qui en découlent).

Afin de garantir l'application des règles de base précitées, l'article 25 prévoit des sanctions pour l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne respectent pas les dispositions de l'article 12²². On indique ainsi que les règles en matière d'égalité de rémunération sont d'ordre public et font partie des fondements essentiels de l'ordre juridique belge. Le contrôle

²¹ Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes par rapport aux conditions de travail, à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux chances de promotions, à l'accès à une profession indépendante et aux régimes complémentaires en matière de sécurité sociale, M.B., 19 juin 1999.

²² Notamment une peine d'emprisonnement de huit jours à un mois et une amende de 26 à 500 francs (à multiplier par les centimes additionnels) ou l'une de ces deux peines seulement.

concret du respect des dispositions précitées est confié par l'article 24 aux fonctionnaires désignés par le Roi chargés de l'inspection du travail. Il s'agit plus particulièrement des fonctionnaires et agents suivants ²³:

- 1° les ingénieurs des mines;
- 2° les inspecteurs et inspecteurs adjoints de l'administration des relations professionnelles et de la réglementation du travail;
- 3° les inspecteurs de l'administration de l'emploi;
- 4° les ingénieurs, ingénieurs techniciens et contrôleurs de l'administration de la sécurité au travail;
- 5° les médecins-inspecteurs du travail, les fonctionnaires de l'inspection chimique et les visiteuses de l'hygiène au travail de l'administration de l'hygiène et de la médecine du travail.

Outre les articles précités de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes, il existe dans l'ordre juridique belge un deuxième instrument juridique qui concerne spécifiquement l'égalité de rémunération, à savoir la Convention collective de travail n°25 du Conseil National du Travail du 15 octobre 1975 concernant l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins. Cette Convention collective de travail, conclue en vue de la poursuite de la mise en oeuvre de l'article 119 du traité de l'UE (actuel article 141) et de la directive n°75/117 du 10 février 1975 a été déclarée obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975 ²⁴.

L'article 3 de cette Convention collective de travail stipule que "l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins doit être assurée pour tous les éléments et conditions du salaire, en ce compris les systèmes d'évaluation de fonctions lorsqu'il en est fait usage". Le deuxième paragraphe de cet article stipule expressément qu'"en aucun cas les systèmes d'évaluation de fonctions ne peuvent aboutir à une discrimination, ni par le choix des critères, ni par la pondération de ces critères, ni par le système de transposition des points de fonction en points salariaux". Pour faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération dans la pratique, conformément à l'article 5, tout travailleur qui se sent préjudicié ou l'organisation syndicale représentative à laquelle le travailleur est affilié, peut intenter une action juridique devant la juridiction compétente. Cette juridiction a alors la possibilité de se faire assister dans l'évaluation de la plainte par une commission paritaire spécialisée, qui a pour tâche d'émettre des avis sur des litiges concernant l'application du principe de l'égalité de rémunération²⁵.



Art 3
CCT n°25

²³ Art. 1 Arrêté Royal du 27 novembre 1978 désignant les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'exécution du titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, M.B. du 1er décembre 1978 (cet arrêté royal conserve sa validité à la suite de l'avis du Conseil d'Etat, sous la nouvelle loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes).

²⁴ Arrêté Royal du 9 décembre 1975 déclarant généralement obligatoire la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL n°25 du Conseil National du Travail du 15 octobre 1975 concernant l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins, M.B., 25 décembre 1975.

²⁵ Art. 6 CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL n°25.

= note suivante «26».



Droit européen

Outre la législation interne précitée, il existe aussi en Belgique une série de normes internationales en matière d'égalité de rémunération. Il s'agit d'abord de l'article 141 du Traité de l'UE (l'ancien article 119)²⁶ et de la directive n°75/117 du Conseil du 10 février 1975²⁷. Les deux textes sont commentés plus avant dans une série d'arrêts par la Cour de Justice européenne, notamment dans les arrêts Rummler, Danfoss et Enderby²⁸. Le premier contient notamment quelques directives spécifiques concernant l'évaluation de fonctions²⁹.



Autres normes internationales

Outre la législation communautaire européenne, en Belgique, en matière d'égalité de rémunération, on peut aussi recourir à la Charte européenne des droits de l'homme (art. 14)³⁰ et à la Charte sociale (art. 4.3)³¹. Au plan mondial, la Belgique a ratifié la convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins pour un travail équivalent³², ainsi que le traité du 19 décembre 1966 (art. 26)³³ et le traité ECOSOC du 19 décembre 1966 (art. 7)³⁴. Enfin, il convient de mentionner que la Belgique a également approuvé la convention de l'ONU du 18 décembre 1979 concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes³⁵.

2. Où en est la pratique en matière d'évaluation des fonctions en Belgique?

Il apparaît au travers de ce qui précède que la Belgique dispose d'une législation importante et très détaillée sur le plan de l'égalité de rémunération et de l'évaluation de fonctions. On serait dès lors tenté de croire que, dans la pratique, les systèmes d'évaluation de fonctions et les classifications de fonctions qui en sont le résultat, ne contiennent que peu de discriminations. Voyons si tel est bien le cas dans le point suivant. Après un bref historique de la pratique en matière d'évaluation de fonctions dans notre pays, nous examinerons la situation actuelle des classifications sectorielles et d'entreprises en Belgique.

²⁶ Traité créant la Communauté économique européenne du 25 mars 1957, approuvé par loi du 2 décembre 1957, M.B. du 25 décembre 1957, modifié et coordonné par le Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997, PB L., 10 novembre 1997.

²⁷ Directive n°75/117 du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres en matière d'application du principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs masculins et féminins.

²⁸ C.J., 1er juillet 1986 (affaire 237/85, G. Rummler v. Dato-Druck GmbH), jur. I, 1986, 2101; C.J., 17 octobre 1989 (affaire 109/88, Handels- og Kontorfunctionaerernes forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss), jur., I, 1989, 3199; C.J., 27 octobre 1993 (affaire 127/92, Enderby v. Frenchay Health Authority et Secretary of State for Health), Jur., I, 5599, Soc. Kron., 1994, 27 et J.T.T., 1994, 241.

²⁹ Voir ci-dessus, n° 20.

³⁰ Traité du 4 novembre 1950 visant à protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales, M.B. du 19 août 1955, erratum, M.B., 29 juin 1961.

³¹ Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, M.B., 28 décembre 1990.

³² Convention n°100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail équivalent, M.B., 23 octobre 1952.

³³ Traité international du 19 décembre 1966 concernant les droits civils et politiques, M.B., 6 juillet 1983.

³⁴ Traité international du 19 décembre 1966 concernant les droits économiques, sociaux et culturels, M.B., 6 juillet 1983.

³⁵ Traité du 18 décembre 1979 concernant l'exclusion de toutes les formes de discrimination des femmes, M.B., 18 décembre 1979.

Les systèmes modernes d'évaluation et de classification de fonctions ont été mis au point pour la première fois dans les années '30 dans de grandes institutions et entreprises américaines. En Belgique, la percée n'intervint qu'au cours de la période d'après-guerre, lorsque l'instrument de la politique salariale dirigée fut introduit et que les commissions partiales se virent doter d'un statut légal. Tant les pouvoirs publics belges que les interlocuteurs sociaux ont à l'époque soutenu l'idée d'une classification du travail. Toutes les parties considéraient cette technique comme une amélioration révolutionnaire par rapport au salaire à la pièce et aux systèmes de tarifs, l'arbitraire et les règles informelles y jouant souvent un rôle déterminant. En effet, les travailleurs n'étaient jamais sûrs de leur revenu, alors que les employeurs étaient confrontés à des calculs salariaux compliqués et à des augmentations salariales imprévisibles. En outre, les pouvoirs publics ne pouvaient pas mener de politique salariale sur cette base, alors que c'était indispensable pour pouvoir mettre en place le régime de sécurité sociale. Cela explique l'intérêt général pour un système comparant entre elles et classant les fonctions sur la base de critères clairement définis.



Historique

En 1945, les interlocuteurs sociaux créèrent une "Commission Technique Générale" afin de mettre au point un système de classification de fonctions généralement applicable. Jusqu'en 1948, cette commission travailla à la méthode qu'elle avait baptisée CTG. Aux Pays-Bas aussi, les interlocuteurs sociaux cherchaient une méthode généralement utilisable. La "Méthode Normalisée" que l'on y avait mise au point bénéficia cependant d'une période de maturation plus longue, fut longuement mise à l'épreuve de la pratique et, sous l'impulsion des organisations d'employeurs, continua aussi à s'affiner. Cela permit à l'évaluation de fonctions analytique de faire son entrée de manière généralisée dans l'économie néerlandaise dans les années soixante.



Méthode

CTG

Cette comparaison avec les Pays-Bas n'est pas sans importance. En Belgique, la méthode CTG ne connut en effet pas le même cheminement de la mise au point et de l'optimisation progressives, ce qui a contrecarré sa mise en oeuvre³⁶. De ce fait, les applications CTG sont restées limitées à quelques entreprises dans la métallurgie et la chimie. L'utilisation de l'évaluation de fonctions a cependant été instaurée de manière générale dans l'économie belge sous la pression des organisations de travailleurs, même si la plupart des classifications de fonctions n'ont pas été élaborées sur une base analytique.



Situation

actuelle

Aujourd'hui, les systèmes sectoriels semblent constituer l'approche dominante de la classification³⁷ de fonctions en Belgique. A titre d'exemple une enquête menée par la Stichting Technologie Vlaanderen (STV) en collaboration avec l'Institut Supérieur du Travail (HIVA) montre que 61,5% des entreprises en Flandre utilisent la classification sectorielle pour une ou plusieurs catégories de leur personnel. Le système sectoriel est un peu plus populaire pour les ouvriers (66%) que pour les employés (53%) et les cadres (19%)³⁸. Si nous tenons compte de



Prédominance

des

classifications

sectorielles

³⁶ Voir :VAN DER HALLEN, P., o.c., p. 36.

³⁷ Voir: SEGHERS, N., "Functieclassificatie: supernova of uitdovende ster?", Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV, n° 4/1994, p.99.

³⁸ Voir: X., pour une rémunération correcte de votre fonction. Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation de fonctions, p.30.

la taille de l'entreprise, il s'avère que les petites entreprises de moins de cinquante travailleurs préfèrent utiliser les classifications sectorielles.



Systemes propres à l'entreprise

L'enquête STV-HIVA montre aussi que les Conventions collectives de travail sectorielles ne sont pas toujours aussi adaptées aux besoins des grandes entreprises: certaines fonctions spécifiques à l'entreprise n'y figurent pas, les dispositions de la Convention collective de travail sont désuètes, elles ne tiennent pas assez compte de la technologie moderne, la culture d'entreprise exige des accents différents, etc. De ce fait, 4 entreprises sur 10 appliquent un système propre à un ou plusieurs de leurs groupes de travailleurs. C'est le cas pour la moitié des grandes entreprises (plus de 50 travailleurs) et pour un tiers des PME.



Discrimination dans les systemes propres aux entreprises

Les systèmes propres aux entreprises se fondent principalement sur l'intuition et l'expérience. Dans près de deux tiers des entreprises et même dans presque toutes les PME, il n'est nullement question d'un système formel d'évaluation des fonctions. Les fonctions et les personnes se voient attribuer une place dans la classification sur la base d'un sentiment subjectif, qui est presque toujours placé sous le signe de la rémunération. Si l'on utilise des systèmes formels, il s'agit dans 1 cas sur 4 de la répartition dans des classes préalablement définies³⁹, utilisant généralement des définitions de classes ou une énumération de fonctions (de référence) ressemblant fort aux exemples sectoriels. Dans un peu plus de 10% des cas, l'entreprise utilise un système à points, s'inspirant souvent de l'un ou l'autre système ou de la façon de procéder d'une autre entreprise.

Le fait que 4 entreprises de plus de 200 travailleurs sur 10 utilisent un système d'évaluation de fonctions analytique est évidemment positif⁴⁰ et n'est pas sans importance quantitativement. Comme ces entreprises occupent beaucoup de personnel, cela signifie que les systèmes analytiques évaluent presque autant de fonctions que les autres. Toutefois, il faut constater qu'une grande majorité des systèmes propres aux entreprises comportent des discriminations qui provoquent une distorsion au détriment des fonctions principalement occupées par des femmes.



Systemes sectoriels

En ce qui concerne les classifications de fonctions sectorielles, la situation ne semble pas meilleure. Une enquête menée en 1997 par l'HIVA à la demande de la Ministre chargée de la Politique en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes a montré que des 149 systèmes de classification de fonctions sectoriels, seuls six étaient analytiques⁴¹. Les définitions classiques des classes et l'énumération de fonctions (de référence) semblent également être les méthodes les plus couramment utilisées. Le tableau qui suit illustre la part des différents types de classifications dans l'ensemble des systèmes de classification de fonctions.

³⁹ Voir ci-dessus, n°17.

⁴⁰ Voir: X. , Pour une rémunération correcte de votre fonction. Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions, o.c., p. 31.

⁴¹ Voir: VAN DER HALLEN, P., o.c., p. 54 e.v.

Schéma 6: Inventaire des méthodes de classification de fonctions au niveau sectoriel

Code	Définition	Fréquence
	Type K	72
10	Définition de classes	18
11	Définition de classes avec fonctions exemplatives	37
12	Définition de classes avec énumération de tâches	17
	Type F	30
20	Enumération de fonctions	17
21	Enumération de fonctions avec description de fonctions	6
22	Enumération de fonctions avec mention de critères	7
	Type T	21
30	Enumération de tâches (activités)	11
31	Enumération de tâches et mention de critères	10
	Type A	6
40	Base analytique	6
	Autres	20
	Total	149



**Inventaire
des
systèmes
sectoriels**

Source: Peter van der Hallen, Dienst bodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?, Louvain HIVA., 1997, p. 54.

L'enquête précitée de l'HIVA avait aussi vérifié dans quelle mesure les classifications de fonctions sectorielles existantes généraient des discriminations entre travailleurs masculins et féminins. A cet effet, les systèmes d'évaluation de fonctions sectoriels furent confrontés à quelques principes de base figurant dans la check-list belge de neutralité sexuelle des évaluations de fonctions, rédigée en 1994 à la demande de la Ministre chargée de la Politique



**Discrimination
dans
les systèmes
sectoriels**

d'égalité de chance⁴². Cette vérification a montré qu'à l'exception d'une petite minorité de systèmes analytiques, les systèmes d'évaluation de fonctions sectoriels existant⁴³:

- ne contenaient pas de dispositions sur la procédure formelle à suivre lors d'une évaluation de fonctions et ne parlaient pas davantage d'une commission d'accompagnement ni de la participation des membres du personnel;
- ne contenaient pas de dispositions sur la possibilité d'une procédure de recours;
- n'utilisent que des dénominations de fonctions exclusivement "masculines" (p.ex. le comptable) ou exclusivement féminines pour des fonctions "féminines" traditionnelles (p.ex. la lingère);
- les exigences de la fonction n'étaient souvent pas décrites en termes de ce que l'on exigeait mais plutôt de manière "négative", en termes de ce qui n'était pas demandé;
- ne contenaient souvent pas de dispositions sur la manière dont les travailleurs sont informés de leur classification et des modifications de celle-ci.

Il apparut aussi qu'un grand nombre de classifications de fonctions contiennent encore des références à des fonctions dont les titulaires sont devenus beaucoup moins nombreux ou dont on peut supposer qu'ils ont à leur disposition des technologies beaucoup plus sophistiquées depuis. La conclusion générale de l'enquête était dès lors que, comme les systèmes propres aux entreprises, la grande majorité des systèmes sectoriels contenaient des formes cachées de discriminations, qui dans la pratique sont surtout défavorables aux fonctions dominées par les femmes.

3.Problèmes juridiques en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions

Malgré le fait que la Belgique dispose d'une législation détaillée et même sanctionnée au plan judiciaire dans le domaine de l'égalité de rémunération et de l'évaluation de fonctions, nombre de discriminations semblent subsister dans les systèmes d'évaluation de fonctions (tant au plan sectoriel que dans les entreprises). Une telle situation nous force à conclure que dans la réalité il reste de nombreux seuils qui entravent une application effective de la loi.



Manque d'information suffisante

Un premier problème consiste en ce que dans la pratique, la plupart des travailleurs ne sont pas informés de la manière dont leur salaire et celui de leurs collègues est calculé. Comme nous l'indiquons ci-avant, la toute grosse majorité des systèmes d'évaluation de fonctions en Belgique présente des imperfections quant aux procédures à suivre (y compris les procédures de recours) et à l'information à donner aux travailleurs. Il s'ensuit que les travailleurs ne peuvent qu'avoir de vagues doutes quant à de possibles discriminations sexuelles en matière salariale. Ces doutes sont cependant insuffisants pour tenter une action en justice. En outre, il s'avère que l'existence de la législation en matière d'égalité de rémunération est à peine connue parmi les travailleurs. Cela représente un frein important à l'effectivité de la législation, ce qui se traduit par une casuistique extrêmement faible dans le domaine de

⁴² Voir: X., Pour une rémunération correcte de votre fonction. Manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions, o.c., p. 52 et suivantes.

⁴³ Voir: VAN DER HALLEN, P., o.c., p. 63 et suivantes.

l'égalité de rémunération ⁴⁴.

Les problèmes ne se limitent d'ailleurs pas à un simple manque d'information des travailleurs individuels. Même si un(e) travailleur(se) sait avec certitude qu'il ou elle est rémunéré(e) de manière inégale, sa plainte risque d'être peu entendue dans la pratique. Les cas de discriminations se heurtent souvent à la crédulité des gens ou sont classés verticalement parce que la délégation syndicale (généralement le premier recours dans ce genre de problèmes) ne possède pas toujours les connaissances juridiques nécessaires pour comparer la pratique concrète en matière d'évaluation de fonctions à la législation en matière d'égalité de rémunération. En outre, les syndicats se trouvent souvent dans une position délicate en matière d'évaluation de fonctions; dans la plupart des cas ils ont en effet contribué eux-mêmes à l'élaboration de la classification de fonctions. Ils peuvent donc difficilement contester devant un tribunal le résultat de leurs négociations sans compromettre la position et la crédibilité de leur négociateurs.



**Rôle des
syndicats**

Une deuxième possibilité pour le(la) travailleur(se) discriminé(e) consiste à faire appel aux membres de l'inspection du travail, qui sont légalement compétents en vue de dresser procès-verbal contre l'employeur qui se rend coupable d'une infraction à l'encontre des prescriptions en matière d'égalité de rémunération ⁴⁵. Mais même sur ce plan, des problèmes se posent. Pour savoir de manière réelle si certains systèmes d'évaluation de fonctions sont sexuellement discriminatoires, il faut disposer de critères concrets permettant la comparaison en matière de neutralité sexuelle et savoir comment ceux-ci doivent être appliqués dans la pratique. A ce jour, ce type de critères de comparaison ne semble cependant pas exister en Belgique.



**Rôle de
l'inspection
du travail**

Même si, il est vrai, la check-list en matière d'évaluation de fonction sexuellement neutre existe ⁴⁶, celle-ci contient plutôt des indications quant à la manière dont un projet d'évaluation de fonctions peut être mené pratiquement en restant sexuellement neutre. D'ailleurs, les membres de l'inspection du travail ne disposent généralement pas de l'expertise nécessaire dans le domaine de l'évaluation de fonctions et n'ont pas non plus, ni le temps, ni les moyens nécessaires pour vérifier le respect de bien d'autres dispositions de la législation sociale, auxquelles on accorde parfois plus d'importance en haut lieu ⁴⁷.



**Manque de
critères de
comparaison**

Un problème spécifique auquel les inspecteurs du travail sont aussi confrontés est la responsabilité judiciaire de l'employeur individuel dans son application discriminatoire de la classification de fonctions sectorielle. Pour pouvoir être poursuivi pour cause d'infraction à la législation en matière d'égalité de rémunération, l'employeur individuel doit avoir agi sciemment lorsqu'il a enfreint la loi. Un délit se compose en effet de deux éléments: l'élément matériel (le comportement punissable) et l'élément moral ⁴⁸. L'élément moral exige que le comportement



**Pas de
responsabilité
judiciaire
de l'em-
ployeur
individuel en
matière
d'application
d'une
classification
sectorielle**

⁴⁴ Ainsi, depuis la promulgation dans les années '70 de la législation dans le domaine de l'égalité de rémunération, seules 11 actions en justice publiées sont connues en matière d'égalité de rémunération.

⁴⁵ Voir ci-dessus, n°25.

⁴⁶ Voir ci-dessus, n°32.

⁴⁷ Songeons par exemple à la lutte contre le travail au noir.

⁴⁸ VAN EECKHOUTTE, W., Sociaal compendium arbeidsrecht 1995-96, II, Anvers, Kluwer, 1995, p.1546, n° 6338.

matériel soit commis en connaissance de cause et en toute liberté en vue de commettre un délit, ce qui implique la possibilité de faire la distinction entre ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas ⁴⁹. Pour être puni parce que l'on a commis un délit il faut en tout cas savoir qu'il s'agit d'un délit ⁵⁰.

Cet aspect provoque évidemment des problèmes lorsque l'on a à faire à une classification de fonctions sectorielle, puisque dans ce cas, l'employeur individuel n'a pas participé à la décision sur le système d'évaluation de fonctions à utiliser. Comme nous le démontrions déjà ci-avant ⁵¹, en Belgique, la plupart des systèmes sont négociés au niveau sectoriel entre les interlocuteurs sociaux, en d'autres termes, par-dessus la tête de l'employeur individuel. Les classifications de fonctions qui sont le résultat de l'application de tels systèmes d'évaluation de fonctions sectoriels sont finalement fixées dans une convention collective de travail, qui est ensuite déclarée généralement obligatoire et doit par conséquent être appliquée par tous les employeurs du secteur concerné. Conséquence: en cas de discrimination dans une classification sectorielle, les membres de l'inspection du travail ne pourront dresser procès-verbal contre l'employeur individuel parce qu'il n'y aura pas d'élément moral dans le chef de ce dernier.



Manque d'expertise

Le travailleur discriminé peut évidemment essayer lui-même d'engager une procédure judiciaire afin de faire appliquer la loi, mais là aussi, ni les avocats, ni les magistrats ne comprennent l'évaluation de fonctions et ne disposent encore moins de critères de comparaison en vue de constater les discriminations dans les systèmes d'évaluation de fonctions. Pour rencontrer ce problème de manque de connaissance et de technicité, la loi prévoit que le tribunal peut demander un avis d'expert à la Commission du Travail des Femmes ou à la Commission paritaire spécialisée créée par la Convention collective de Travail n°25 ⁵². Dans la pratique toutefois, il est apparu que les deux organes n'ont jamais correctement fonctionné en cette matière⁵³, d'une part parce qu'ils n'ont jamais pu se faire connaître du pouvoir judiciaire, d'autre part parce qu'ils ne sont pas organisés de manière permanente (pour la commission paritaire spécialisée) et n'ont jamais eu les moyens de réunir l'expertise nécessaire, en tout cas dans le domaine de l'évaluation de fonctions. Mais ce manque d'avis d'expert dans des questions d'évaluation de fonctions est néfaste pour le travailleur qui procède, étant donné qu'il ne sera jamais capable de démontrer tout seul le caractère discriminatoire d'une classification de fonctions donnée.

⁴⁹ BOES, R., "De strafrechtelijk aansprakelijkheid van de werkgever en het kaderpersoneel", in Sociaal Handhavingsrecht Studiedag 1 décembre 1994 "Werkgevers achter de tralies?". Toezicht aansprakelijkheid en beteugeling in het sociaal recht, ASSOCIARE & VAKGROEP SOCIAAL RECHT UNIVERSITEIR GENT(ed.) Gand, 1994, p. 16, n° II. 1.

⁵⁰ Cass., 10 octobre 1989, A.C., 1993, n° 441.

⁵¹ Voir ci-dessus, n° 30.

⁵² Art. 22 de la Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes ; art. 6 de la CCT n°25; art.1 de l'arrêté royal du 17 février 1981 pris en exécution de l'article 135 de la Loi du 4 août 1978 de réorientation économique, M.B. du 25 février 1981.

⁵³ On n'a jamais sollicité l'avis de la Commission du Travail des Femmes; la Commission paritaire spécialisée a par contre été approchée deux fois pour donner un avis et en a effectivement donné un: voir JACQMAIN, J. "Les conditions de travail égales des travailleurs masculins et féminins en Belgique. Transposition de la directive 76/207 dans le droit belge", 1990 (585), p. 596, n°4.7.

37

La conclusion finale est dès lors que le travailleur discriminé est trop isolé juridiquement pour pouvoir lutter contre la discrimination de l'évaluation de fonctions de manière efficace. Si l'on y ajoute le manque d'information et le fait qu'il existe aussi une pression sociale sur le travailleur pour ne pas procéder⁵⁴, on comprendra pourquoi les tribunaux sont si rarement saisis d'actions en matière d'égalité de rémunération et d'évaluation de fonctions en Belgique.



⁵⁴ Ibid., p. 593, n°4.2.

Conception: Direction de l'égalité des chances
Rédaction: Chris Van Laere
Layout et production: ALTA
Traduction: Accents
Diffusion: Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail
Espace-Info
Rue Belliard 51
1040 Bruxelles
Tél.: 02/233 42 14
Dépôt légal: D/2000/1205/63
Editeur responsable: Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het nederlands bij:
Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
Inforuimte
Belliardstraat 51
1040 Brussel
Tél.: 02/233 42 11

SERVICES REGIONAUX DU MINISTERE FEDERAL DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

INSPECTION DES LOIS SOCIALES

Alost

Administratief Centrum
«De Pupillen»
Graanmarkt 1
9300 AALST
Tél.: (053)78 32 22
Fax: (053)70 97 94

Arlon

Centre administratif de l'Etat
6700 ARLON
Tél.: (063)22 13 71
Fax: (063)23 31 12

Anvers

Theater Building
Italiëlei 124 bus 56
2000 ANTWERPEN
Tél.: (03)213 78 10
Anvers 1-2:
Fax: (03)213 78 34
Anvers 3-4:
Fax: (03)213 78 37

Bruges

Breidelstraat 3
8000 BRUGGE
Tél.: (050)44 20 30
Fax: (050)44 20 39

Bruxelles

rue Belliard 51
1040 BRUXELLES
Tél.: (02)233 48 10
Fax: (02)233 48 01

Charleroi

Centre Albert - 18^e étage
place Albert 1er 4 bte 8
6000 CHARLEROI
Tél.: (071)32 93 71
Fax: (071)30 12 23

Courtrai

IJzerkaai 26-27
8500 KORTRIJK
Tél.: (056)26 05 41
Fax: (056)25 78 91

Gand

L. Delvauxstraat 2A
9000 GENT
Tél.: (09)265 41 11
Fax: (09)265 41 10

Hal-Vilvorde

Aubreméstraat 16
1800 VILVOORDE
Tél.: (02)257 87 30
Fax: (02)252 44 95

Hasselt

Gouv.Verwilghensingel 75
3500 HASSELT
Tél.: (011)22 14 17
Fax: (011)23 42 26

Huy

Centre Mercator
rue du Marché 24
4500 HUY
Tél.: (085)24 16 23
Fax: (085)24 16 24

La Louvière

rue Hamoir 164
7100 LA LOUVIERE
Tél.: (064)22 45 32
Fax: (064)28 15 32

Liège

rue Natalis 49
4020 LIEGE
Liège-Sud:
Tél.: (04)340 11 70
Fax: (04)340 11 71
Liège-Nord:
Tél.: (04)340 11 60
Fax: (04)340 11 61

Louvain

Bondgenotenlaan 116
3000 LEUVEN
Tél.: (016)22 11 58
Fax: (016)22 21 85

Malines

Louisastraat 1
2800 MECHELEN
Tél.: (015)45 09 80
Fax: (015)45 09 99

Mons

boulevard Gendebien 16
7000 MONS
Tél.: (065)35 15 10
Fax: (065)34 66 38

Namur

rue de Gembloux 30
5002 NAMUR
Tél.: (081)73 02 01
Fax: (081)73 86 57

Nivelles

rue de Mons 39
1400 NIVELLES
Tél.: (067)21 28 24
Fax: (067)21 16 85

Roulers

Kleine Bassinstraat 16
8800 ROESELARE
Tél.: (051)26 54 30
Fax: (051)24 66 16

Saint-Nicolas

Kazernesstraat 16-Blok C
9100 SINT-NIKLAAS
Tél.: (03)760 01 90
Fax: (03)760 01 99

Tongres

E. Jaminéstraat 13
3700 TONGEREN
Tél.: (012)23 16 96
Fax: (012)39 24 53

Tournai

rue de l'Athénée 60
7500 TOURNAI
Tél.: (069)22 36 51
Fax: (069)84 39 70

Turnhout

Warandestraat 49
2300 TURNHOUT
Tél.: (014)44 50 10
Fax: (014)44 50 20

Verviers

place du Martyr 9 bte 4
4800 VERVIERS
Tél.: (087)30 71 91
Fax: (087)35 11 18

INSPECTION TECHNIQUE

Anvers-nord

Theater Building
Italiëlei 124 - 9^{de} verd.
2000 ANTWERPEN
Tél.: (03)232 79 05
Fax: (03)226 02 53

Anvers-sud

Theater Building
Italiëlei 124 - 9^{de} verd.
2000 ANTWERPEN
Tél.: (03)226 03 07
Fax: (03)226 02 53

Brabant flamand

Bondgenotenlaan 116
3000 LEUVEN
Tél.: (016)20 80 10
Fax: (016)20 57 31

Bruxelles

rue Belliard 51
1040 BRUXELLES
Tél.: (02)233 45 46
Fax: (02)233 45 23

Flandre occidentale

Breidelstraat 3
8000 BRUGGE
Tél.: (050)44 20 20
Fax: (050)44 20 29

Flandre orientale

Administratief Centrum
«Ter Plaeten»
Sint-Lievenslaan 33 B
9000 GENT
Tél.: (09)235 29 81
Fax: (09)235 28 39

Hainaut-Est+

Brabant wallon
rue Ferrer 6
6000 CHARLEROI
Tél.: (071)20 49 00
Fax: (071)20 49 14

Hainaut-Ouest

boulevard Gendebien 16
7000 MONS
Tél.: (065)35 39 19
Fax: (065)31 39 92

Liège

bd. de la Sauvenière 73
4000 LIEGE
Tél.: (04)222 09 63
Fax: (04)221 21 33

Limbourg

Gouv. Verwilghensingel
75 3500 HASSELT
Tél.: (011)22 31 72
Fax: (011)22 36 89

Luxembourg

rue de la Cité 25
6800 LIBRAMONT
Tél.: (061)22 27 40
Fax: (061)23 22 55

Namur

av. Gouverneur Bovesse 39
5100 NAMUR
Tél.: (081)30 46 30
Fax: (081)30 86 30

INSPECTION MEDICALE

Anvers/Limbourg/Brabant (en partie)

Theater Building
Italiëlei 124 - 8^{ste} verd.
2000 ANTWERPEN
Tél.: (03)232 27 15
Fax: (03)234 31 33

Bruxelles

rue Belliard 51
1040 BRUXELLES
Tél.: (02)233 41 11
Fax: (02)233 46 40

Flandre orientale/Flandre occidentale/Brabant (en partie)

Administratief Centrum
«Ter Plaeten»
Sint-Lievenslaan 33 B
9000 GENT
Tél.: (09)235 29 82
Fax: (09)235 28 74

Hainaut/Namur-Ouest/Nivelles

rue de l'Ecluse 7
6000 CHARLEROI
Tél.: (071)20 49 24
Fax: (071)20 49 26

Liège/Luxembourg/Namur-Est

bd. de la Sauvenière 73
4000 LIEGE
Tél.: (04)223 04 34
Fax: (04)221 22 93

Les services régionaux du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail sont accessibles au public chaque mercredi de 9h à 17h sans interruption. Pour connaître les autres heures d'ouverture ou pour prendre un rendez-vous à un autre moment, il faut contacter directement le service concerné.

