

Séance du mercredi 19 décembre 2001

COMMUNICATION N° 8 AUX COMMISSIONS PARITAIRES SUR LE ROLE DE LA COM-
MISSION SPECIALISEE DE COMPOSITION PARITAIRE, CREEE DANS LE CADRE
DE L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 25 DU
15 OCTOBRE 1975 SUR L'EGALITE DES REMUNERATIONS
ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES
TRAVAILLEURS FEMININS, EN MATIERE DE
SYSTEMES NEUTRES D'EVALUATION
DES FONCTIONS

**COMMUNICATION N° 8 DU 19 DECEMBRE 2001 AUX COMMISSIONS PARITAIRES SUR
LE ROLE DE LA COMMISSION SPECIALISEE DE COMPOSITION PARITAIRE, CREEE
DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL N° 25 DU 15 OCTOBRE 1975 SUR L'EGALITE DES REMU-
NERATIONS ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES
TRAVAILLEURS FEMININS, EN MATIERE DE SYSTEMES
NEUTRES D'EVALUATION DES FONCTIONS**

1. Le Conseil national du Travail constate que, malgré les nombreux instruments juridiques, existant tant au niveau international (la convention-OIT n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine), au niveau européen (l'article 141, anciennement article 119, du Traité sur l'U.E. et la directive-CE du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins) qu'au niveau belge (la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale), il existe toujours des différences salariales entre les hommes et les femmes.

Divers facteurs peuvent être invoqués pour expliquer ces différences salariales, notamment les systèmes d'évaluation des fonctions et les classifications de fonctions qui en résultent.

2. Le Conseil constate qu'en Belgique les systèmes de classification des fonctions sont élaborés principalement au niveau des secteurs et/ou des entreprises.

A cet égard, il souligne que la classification de fonctions est une matière qui, dans le cadre de la concertation sociale, relève traditionnellement de l'autonomie de compétence des interlocuteurs sociaux au niveau sectoriel.

3. En outre, le Conseil rappelle que, dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, les partenaires sociaux se sont engagés à procéder, dans les secteurs où le système de classification des fonctions conduit à l'inégalité de chances entre hommes et femmes, à une révision de ces systèmes avec pour objectif de réaliser l'égalité de chances, le cas échéant, au moyen d'une révision analytique des classifications des fonctions ou au moyen d'un système jugé équivalent par les partenaires sociaux.

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les interlocuteurs sociaux ont convenu de maintenir l'effort initié dans le précédent accord interprofessionnel, et de stimuler le recours à des systèmes analytiques ou équivalents de classification de fonctions.

Outre qu'ils ont demandé au gouvernement de préciser ses intentions quant aux mesures fiscales favorisant une reclassification des fonctions, les partenaires sociaux ont insisté sur la nécessité de réactiver la commission spécialisée de composition paritaire, afin qu'elle puisse leur assurer une assistance technique, et ils se sont engagés à élaborer un projet pilote auprès du Fonds social européen pouvant porter, par exemple, sur une étude d'impact de genre dans les secteurs ayant déjà adopté une classification analytique de fonctions.

4. Dans le cadre de l'exécution de ces accords interprofessionnels, le Conseil a établi que, dans le contexte de la réalisation de systèmes d'évaluation de fonctions, neutres sur le plan du sexe, de nombreuses initiatives ont déjà été prises dans différents domaines, telles que des études sur les mécanismes de discrimination selon le sexe dans les systèmes d'évaluation de fonctions, l'élaboration d'un manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux, le projet EVA dans le cadre du Fonds social européen concernant l'impact concret des systèmes analytiques de classification des fonctions du point de vue de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et concernant la faisabilité d'un système universel de classification des fonctions, neutre sur le plan du sexe, ou encore la mise en place d'indicateurs en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans le cadre du suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing et de la Présidence belge de l'Union européenne.

Le Conseil a également pris connaissance des moyens financiers disponibles pour soutenir de telles initiatives, notamment dans le cadre de la nouvelle programmation fédérale 2000-2006 pour le Fonds social européen et plus précisément dans le cadre du projet EVA, coordonné par le Service de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

5. Vu la complexité de la problématique des systèmes de classification des fonctions, neutres sur le plan du sexe, le Conseil a jugé utile, sans préjudice de l'autonomie de compétence des secteurs en cette matière, de confier à la commission spécialisée de composition paritaire créée dans le cadre de l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, la mission de rassembler l'information relative aux initiatives en matière de systèmes des fonctions, neutres sur le plan du sexe, d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux à ce sujet, de donner des avis et de prêter son assistance aux commissions paritaires, si celles-ci le souhaitent.
6. Le Conseil rappelle qu'en vertu des dispositions actuelles de l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, la commission spécialisée de composition paritaire a pour mission de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

Cette commission spécialisée de composition paritaire est composée de personnes spécialisées en matière d'évaluation des fonctions et de détermination des rémunérations ; elle compte trois membres représentant les organisations d'employeurs et trois membres représentant les organisations de travailleurs. Les membres de la commission peuvent se faire assister d'experts selon les cas.

7. En vue de l'élargissement de la mission de la commission spécialisée de composition paritaire, le Conseil national du Travail a conclu, le 19 décembre 2001, la convention collective de travail n° 25 bis modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

En vertu de cette convention collective de travail, il est inséré dans l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, un troisième alinéa, rédigé comme suit :

"En outre, elle informera et sensibilisera les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et, à la demande des commissions paritaires, elle donnera des avis et prêtera son assistance."

Le commentaire de l'article 6 est complété par un quatrième et un cinquième alinéas, rédigés comme suit :

"Afin de développer une dynamique visant à la réalisation de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, la commission spécialisée de composition paritaire rassemblera toutes les informations utiles relatives aux initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et elle en informera les partenaires sociaux et les y sensibilisera.

En outre, les commissions paritaires peuvent, si elles le souhaitent, solliciter à cet égard l'avis et l'assistance de la commission spécialisée de composition paritaire."

De plus, il est inséré dans l'article 10 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

"Les parties signataires s'engagent de surcroît à prendre les dispositions nécessaires afin que les commissions paritaires soient informées du rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, prévu à l'article 6, troisième alinéa de la présente convention, en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe."

L'article 10 est complété par le commentaire suivant :

"En exécution de l'article 10, deuxième alinéa, les parties signataires ont transmis aux commissions paritaires la communication n° 8 du 19 décembre 2001 sur le rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, créée dans le cadre de l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, en matière de systèmes neutres d'évaluation des fonctions."

La présente communication a par conséquent pour objet de mettre cette disposition en oeuvre.
