

Méthode d'analyse pour le contrôle de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes prévoit le contrôle de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles par le Service des Relations collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS). Pour l'exécution de ce contrôle obligatoire, le SPF ETCS a développé un instrument de contrôle en concertation avec des experts en classification de fonctions et en genre de la KU Leuven. La présente note de synthèse explique la genèse de cet instrument de contrôle et détaille les choix opérés pour la réalisation de cet instrument. L'instrument de contrôle lui-même est joint en annexe.

Introduction

Le principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes est mentionné dans de nombreux textes légaux belges et internationaux. Ce principe implique notamment que les entreprises ou les secteurs classent les fonctions selon leur importance ou valeur au moyen d'un système d'évaluation des fonctions et qu'ils réunissent en une même classe de fonctions les fonctions de même valeur, indépendamment du sexe des travailleurs dans les classes concernées ; cette opération servant de base à la détermination du salaire. Des expériences pratiques et des recherches scientifiques suggèrent toutefois que, dans ce processus d'évaluation et classification des fonctions, différents mécanismes peuvent induire de nouvelles formes de discrimination liée au genre (Arvey, 1986; England, 1999; Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – direction de l'égalité des chances, 2000; Bureau international du Travail, 2008; Murhta, 1993; Steinberg, 2001). Cette préoccupation a donné lieu à une nouvelle **réglementation**. La cct n° 25 ter du 9 juillet 2008 oblige les entreprises et les secteurs à contrôler dorénavant le neutralité de genre de leurs systèmes de pondération et classification de fonctions. La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes va encore plus loin et liste une série de mesures obligatoires, tant pour les entreprises que pour la concertation sectorielle et interprofessionnelle. L'une de ces mesures est le contrôle obligatoire de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions par le SPF ETCS.

L'instrument de contrôle 'neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles' répond à cet objectif. Pour établir cet instrument, deux **principes** ont été retenus: l'instrument doit (1) être scientifiquement fondé et (2) être pratique et utilisable. *Le fondement scientifique* signifie que la méthode utilisée doit être conforme aux critères scientifiques, de manière à être valide (la manière dont l'instrument mesure ce qu'il doit mesurer). La validité suppose également que la méthode se base sur un contrôle indépendant (le contrôle ne peut, par exemple, pas consister en une simple confirmation d'une auto-évaluation par une commission paritaire) et cible spécifiquement la mesure de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions. *Être pratique et utilisable* signifie que la méthode se base sur des critères

concrets et objectifs, de sorte que les résultats soient renouvelables et fiables, mais également que la méthode puisse être mise en œuvre sur la base des données disponibles.

Classification de fonctions et écart salarial

En 2010, les femmes travaillant à temps plein gagnaient en moyenne 319 euros bruts par mois en moins que les hommes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2013), **soit un écart salarial entre hommes et femmes** de 10%. Une partie de cet écart salarial s'explique par des différences de certaines caractéristiques entre les hommes et les femmes comme la formation, l'expérience professionnelle, le métier ou le secteur d'activité (Blau & Kahn, 2008; Delmotte, Sels, Vandekerckhove, & Vandenbrande, 2010; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2013) et des différences dans le passage aux fonctions supérieures (Deschacht, 2012). Des facteurs institutionnels, tels qu'une négociation salariale au niveau d'un pays et des différences dans le taux de participation entre hommes et femmes, expliquent également l'écart salarial entre hommes et femmes dans différents pays (Blau & Kahn, 2008; Whitehouse, 2001).

Au cours des décennies passées, des chercheurs suggéraient qu'une partie au moins de l'écart salarial était la conséquence d'un traitement différent des genres dans les pondérations de fonctions (Arvey, 1986; England, 1999; Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – direction de l'égalité des chances, 2000; Bureau international du Travail, 2008; Murhta, 1993; Steinberg, 2001). L'étude empirique existant pour la Belgique (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006; Delmotte J., 2011) ne donne toutefois pas une image univoque de **l'influence précise des classifications de fonctions sur la taille de l'écart salarial**.

Données disponibles pour le contrôle

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes prévoit que les commissions paritaires transmettent deux documents au SPF ETCS: la version coordonnée de la classification de fonctions établie selon un modèle obligatoire et un formulaire de renseignements. *La version coordonnée* de la classification de fonctions rassemble les dispositions existantes en matière de classification de fonctions. Outre le texte en tant que tel de la version coordonnée de la classification de fonctions, ce document contient également les références des cct dont ces dispositions sont tirées. Le *formulaire de renseignements* donne des informations complémentaires sur la méthode utilisée pour pondérer les fonctions, l'éventuel aide externe durant le processus de pondération et l'éventuelle révision prévue de la classification.

Si la commission paritaire a utilisé la check-list « *Non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions* » de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010), cette check-list doit être complétée et jointe au formulaire d'informations. Seule une petite minorité des commissions paritaires (principalement les secteurs possédant une classification analytique) a joint une check-list complétée. De ce fait, les données disponibles pour le contrôle sont limitées aux données qui se trouvent dans la version coordonnées et le formulaire de renseignements.

Instruments de contrôle antérieurs

Il existe déjà des instruments permettant de contrôler la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions. Aux Pays-Bas, le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi a commandé un projet d'outil de contrôle de la neutralité sur le plan du genre des systèmes d'évaluation des fonctions (De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners, 2001). En Belgique, pointons principalement l'étude et l'inventaire de Van der Hallen (1997) et la check-list « *Non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions* » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

La check-list « *Non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions* » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010) a été établie afin d'aider les entreprises dans leur obligations (cct n° 25 ter) de contrôler leurs systèmes d'évaluation et de classification de fonctions. L'objectif est que l'entreprise se contrôle elle-même sur la base de la check-list. L'instrument se compose de deux éléments: une check-list et un texte expliquant les questions. La check-list a été établie selon une perspective belge et se base sur de précédentes études de l'Institut concernant la discrimination de genre et l'évaluation des fonctions (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006 ; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007). La check-list établit une distinction entre les différentes phases du processus d'évaluation et de classification des fonctions : introduction du projet d'évaluation des fonctions, phase préparatoire, description des fonctions, pondération des fonctions, classification et maintenance de la classification. La check-list contrôle chaque phase au moyen d'un ou plusieurs critères. La liste des critères est très étendue, mais – bien que la check-list soit un instrument très utile pour les entreprises – certains critères ne peuvent être utilisés pour le contrôle, car les données ne sont pas disponibles. Par exemple, il est nécessaire de connaître, pour chaque fonction, le pourcentage de titulaires masculins et féminins de la fonction, mais il n'existe aucune donnée à ce sujet au niveau sectoriel.

Van der Hallen (1997) établit une différence entre différents types de classifications de fonctions sectorielles que l'on rencontre en Belgique. Outre les classifications de fonctions analytiques, l'auteur distingue les classifications de fonctions selon que les classes sont décrites par une description générale, une énumération de fonctions ou une énumération de tâches. L'étude compare les critères d'évaluation utilisés dans les classifications avec une liste¹ de critères d'évaluation masculins, neutres et féminins. L'analyse montre que les critères d'évaluation masculins (formation, connaissances, aptitudes requises) et neutres (complexité, responsabilité) sont les plus utilisés dans les classifications de fonctions sectorielles. Enfin, Van der Hallen a confronté la classification de fonctions aux critères d'évaluation neutres (par exemple: 'Existe-t-il des dispositions indiquant si les dénominations de fonctions s'appliquent aux deux genres?' ou 'Existe-t-il des procédures de recours?'). L'instrument Van der Hallen contrôle la neutralité sur le plan du genre essentiellement sur la base des mêmes données que celles qui sont disponibles pour le contrôle actuel. Certains des critères utilisés par Van der Hallen se retrouvent dans l'instrument de contrôle actuel. Là où c'est possible, ils ont été adaptés sur la base de la littérature récente. Par exemple: l'instrument de contrôle actuel

¹ Van der Hallen (1997) a cité la liste du OCFIM. (1988). *Egalité de salaire entre hommes et femmes. Rapport du Département Fédéral de Justice et Police*. Bernes.

compare les critères d'évaluation utilisés dans les classifications à une liste de critères d'évaluation masculins, neutres et féminins tirées d'un rapport de l'OIT de 2008 (Organisation internationale du Travail, 2008).

L'**instrument de contrôle néerlandais** établi pour le contrôle de la neutralité sur le plan du genre des systèmes de pondération de fonctions (De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners, 2001) part d'une méthodologie quantitative. Cette méthode vérifie si les scores d'évaluation des fonctions essentiellement exercées par des hommes et des fonctions essentiellement exercées par des femmes présentent des différences statistiques significatives. Les différences qui ne peuvent pas être expliquées par le niveau ou la difficulté de la fonction sont considérées, selon cette méthode, comme de la discrimination liée au genre. L'approche quantitative rend cette méthode attractive, étant donné qu'elle semble objective et ne fait pas appel aux notions subjectives des personnes qui effectuent le contrôle. La méthode exige toutefois de connaître le pourcentage d'hommes et de femmes pour chaque secteur. De plus, cette méthode n'est applicable que pour les contrôles des classifications établies sur la base d'un système analytique. La méthode utilisée par l'outil qualitatif néerlandais n'était donc pas transposable au contrôle actuel.

L'instrument de contrôle

Structure générale de l'instrument de contrôle

L'instrument de contrôle est joint en annexe. L'instrument inclut des critères relatifs aux différentes **phases du processus d'évaluation et de classification des fonctions**:

- Le choix du système d'évaluation des fonctions;
- Le lancement et l'accompagnement du projet;
- La pondération effective des fonctions;
- La maintenance de la classification.

Les critères sont évalués sur la base des informations disponibles dans les classifications de fonctions des cct déposées et les formulaires de renseignements. Étant donné que, pour certaines classifications, des informations sont manquantes pour certains critères, ces critères font l'objet de la réponse « inconnu » dans l'instrument de contrôle.

L'**évaluation finale** du contrôle comporte deux éléments: (1) *réussite et échec* du contrôle de la neutralité de genre et (2) un *score sur 15 points pour les 'bonnes pratiques'*. Le score pour ces deux éléments dépend des réponses apportées aux questions dans l'instrument de contrôle. Les questions comprennent des critères appelés 'bonnes pratiques' dans la littérature et sont généralement des critères visant à réduire le risque de discrimination liée au genre, même s'il n'existe pas toujours de lien direct avec cette dernière. Par exemple: les classifications qui ne sont pas basées sur un système analytique n'impliquent pas nécessairement une discrimination liée au genre, mais l'utilisation d'un système analytique augmente la probabilité d'une

classification de fonctions neutre sur le plan du genre. Un critère (la question 4) présente un lien clair avec la discrimination liée au genre. Des expériences ont montré que, lorsque les intitulés de fonctions sont féminins, le score obtenu à l'évaluation de la fonction est plus faible que lorsque l'intitulé est masculin ou neutre (McShane, 1990; Steinberg, 2001). Si, dans la classification, certains titres de fonctions sont masculins et d'autres, féminins (par exemple, une classification comportant les titres suivants : directeur – comptable – hôtesse d'accueil), la classification ne passe pas le cap du contrôle de la neutralité de genre.

La réussite ou l'échec dépend de la réponse à la question 4 de l'instrument de contrôle. Le *score sur 15 points pour les 'bonnes pratiques'* dépend des réponses aux autres questions. Un score faible en matière de bonnes pratiques ne signifie pas nécessairement que la classification est discriminatoire sur le plan du genre et échoue dès lors au contrôle. Dans la répartition des points, la phase d'évaluation effective des fonctions pèse davantage (9 points sur 15) dans le score final des bonnes pratiques.

Les critères de l'instrument de contrôle

L'instrument de contrôle regroupe les principaux critères cités dans la littérature scientifique afin de promouvoir la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions et satisfaisant aux conditions de fondement scientifique et d'applicabilité pratique. Le tableau ci-dessous apporte des explications pour chaque question de l'instrument de contrôle.

Objectivité du système choisi

Question 1. Dans les méthodes analytiques de pondération des fonctions, la classification s'opère sur la base de critères d'évaluation préalablement définis. Les exemples de méthodes analytiques en Belgique sont les méthodes proposées sur le marché par Berenschot, Orba ou Hay. Un système analytique évalue les fonctions tout d'abord séparément pour chacun des critères préalablement retenus (exemple: compétences, responsabilité ou conditions de travail) et procède ensuite à une pondération globale de la fonction. Cette manière d'évaluer les fonctions est considérée comme plus systématique et plus objective que d'autres méthodes (comme les comparaisons par paires ou les systèmes de classement). C'est la raison pour laquelle différentes instances recommandent l'utilisation d'une méthode analytique pour l'évaluation des fonctions (Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – Direction de l'égalité des chances, 2000; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006; Bureau international du Travail, 2008; Cabinet du Ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances, 1995).

Le projet de pondération

Les commissions paritaires établissent les classifications de fonctions sectorielles. La plupart du temps, elles confient cette tâche à une commission 'technique' distincte au sein de la commission paritaire. Durant le processus d'évaluation et de classification des fonctions, elles prennent une série de décisions qui peuvent avoir un effet sur la neutralité sur le plan du genre de la classification finale.

Question 2. Dans ce cadre, il est important que la composition de cette commission soit la plus hétérogène possible. Cela permet l'expression de différentes visions et positions durant les discussions sur l'évaluation des fonctions (Institut

pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006; Bureau international du Travail, 2008; Cabinet du Ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances, 1995; Murhta, 1993). Une composition trop homogène risque d'amener des points de vue trop univoques sur les différents aspects du processus.

Question 3. Il se peut que des préjugés ou des stéréotypes se glissent inconsciemment lors de la prise de décisions dans le processus de pondération des fonctions. Pour l'éviter, la commission peut se faire assister d'experts externes, familiarisés avec ces pièges. Idéalement, ces experts externes ne sont pas uniquement formés dans les aspects techniques de l'évaluation des fonctions, mais également dans la problématique de la neutralité sur le plan du genre (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006; Bureau international du Travail, 2008; Cabinet du Ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances, 1995; Murhta, 1993; Van der Hallen, 1997).

La pondération des fonctions

Question 4. La première étape dans la pondération effective des fonctions consiste à dresser l'inventaire des fonctions du secteur. L'objectif est de donner une même dénomination aux fonctions équivalentes. Ensuite, les fonctions font l'objet d'une description, qui sert ensuite de base à la pondération. Pour la dénomination des fonctions, il faut éviter d'en formuler certaines sous la forme masculine ou neutre et d'autres, sous la forme féminine (exemple: directeur – comptable – hôtesse d'accueil). Des expériences ont montré que, lorsque les intitulés de fonction sont féminins, le score obtenu à l'évaluation de la fonction est plus faible que lorsque l'intitulé est masculin ou neutre (McShane, 1990; Steinberg, 2001).

Question 5. Une description de fonction donne, pour chaque fonction inventoriée, un résumé du contenu de la fonction, qui sert ensuite de base à l'évaluation de la fonction. Il est donc important que la description de la fonction soit neutre sur le plan du genre et contienne toutes les informations pertinentes au sujet de la fonction (Steinberg, 2001). L'instrument de contrôle suit la recommandation de l'OIT en vérifiant que toutes les fonctions soient décrites de manière systématique et détaillée (Bureau international du Travail, 2008). Pour les classifications de fonctions sectorielles, la présence des descriptions de fonctions dans la cct est une condition minimale. Sans ces informations, il est impossible, pour les employeurs et travailleurs individuels, de savoir si une fonction déterminée correspond à la fonction visée dans la cct, ce qui accroît le risque d'interprétation subjective des intitulés de fonctions.

Question 6. Pour décrire les fonctions, la commission ou l'analyste doit collecter des informations sur le contenu des fonctions (tâches liées à la fonction, conditions d'exécution, ...). Idéalement, cette collecte d'information s'effectue sur la base d'une procédure qui exclut toute subjectivité. Il faut en effet éviter que les interprétations personnelles de l'analyste ou des membres de la commission n'aient une trop grande influence sur la description de la fonction. Trois aspects sont importants pour éviter la subjectivité: (1) une procédure préétablie, (2) l'utilisation de questionnaires à questions fermées et (3) le questionnement des titulaires-mêmes de la fonction et pas uniquement des chefs de service (Arvey, 1986; Bureau international du Travail, 2008; Murhta, 1993).

Question 7. Chaque système d'évaluation des fonctions est explicitement (cas des méthodes analytiques) ou implicitement basé sur des critères d'évaluation permettant de classer les fonctions dans un certain ordre. Les critères d'évaluation justifient ainsi l'inclusion d'une fonction dans une classe déterminée. Il est donc important que les critères d'évaluation utilisés soient mentionnés clairement. Si les critères d'évaluation ne sont pas mentionnés, il est difficile, pour les travailleurs et les employeurs, de savoir de quelle classe une fonction relève, surtout si la fonction est nouvelle

ou n'est pas inscrite dans la classification de fonctions.

Question 8. Les critères d'évaluation doivent tenter de cerner les différents aspects de la fonction. Parfois, le processus accorde trop peu d'attention à des aspects tels que la responsabilité ou les conditions de travail (Arvey, 1986; Murhta, 1993). L'OIT conseille d'évaluer chaque fonction à l'aune de critères d'évaluation portant au moins sur les quatre aspects suivants: (1) aptitudes ou qualifications, (2) effort, (3) responsabilité et (4) conditions de travail (Bureau international du Travail, 2008).

Question 9. L'une des préoccupations quant aux choix des critères d'évaluation est qu'ils souligneraient des aspects plutôt associés aux fonctions actuellement exercées principalement par des hommes (Arvey, 1986; Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – Direction de l'égalité des chances, 2000; Murhta, 1993). L'instrument de contrôle compare les critères d'évaluation utilisés dans les classifications avec une liste de critères d'évaluation masculins, neutres et féminins établis par l'OIT (Bureau international du Travail, 2008).

Question 10. Il est important d'évaluer et classer toutes les fonctions de la même manière pour éviter que des fonctions qui sont actuellement principalement exercées par des femmes ou par des hommes, se retrouvent dans des classes différentes (Arvey, 1986; England, 1999; Bureau international du Travail, 2008; Murhta, 1993).

Maintenance de la classification

Question 11. A intervalles réguliers, il faut revoir ou rectifier la classification. Les systèmes d'évaluation des fonctions et la classification qui en découle portent en effet toujours en eux les aspects culturels du temps (Steinberg, 2001). Pour que les classifications de fonctions correspondent toujours à l'évolution des mentalités en matière de neutralité sur le plan du genre, il est nécessaire de les revoir régulièrement (Cabinet du Ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances, 1995).

Question 12. Une procédure de recours est importante pour permettre aux travailleurs qui se sentent discriminés de faire rectifier la discrimination éventuelle (Bureau international du Travail, 2008; Cabinet du Ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances, 1995).

Limites de l'instrument

L'instrument ne contrôle **pas tous les critères** que la littérature considère comme pertinents. La classification de fonctions coordonnée et le formulaire de renseignements contiennent en effet trop peu d'informations que pour inclure tous les critères dans l'instrument.

- Il n'existe, par exemple, pas d'informations sur la répartition des fonctions féminines et masculines. Ce qui implique l'impossibilité d'un contrôle tel qu'il a lieu aux Pays-Bas (De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners, 2001) nécessitant cette information. L'instrument contrôle par exemple, si les fonctions sont effectivement évaluées et classées de la même manière (via la question 10), mais pas le regroupement des fonctions essentiellement exercées par des femmes ou par des hommes dans des classes de fonctions différentes. Après pondération, les fonctions de même valeur sont regroupées au

sein de la même classe. La classe supérieure englobe les fonctions présentant les valeurs les plus élevées; la classe inférieure, les fonctions présentant les valeurs les plus faibles. Les membres de la commission doivent, en principe, contrôler si ces limites n'ont pas été placées, consciemment ou non, entre une fonction essentiellement exercée par des femmes et une autre fonction essentiellement exercée par des hommes (Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – Direction de l'égalité des chances, 2000).

- Peu d'informations sont disponibles concernant le processus d'évaluation et classification des fonctions lui-même, comme par exemple des informations sur les scores d'évaluation des fonctions ou les pondérations utilisées pour les critères d'évaluation. L'instrument contrôle le choix des critères d'évaluation (via les questions 8 et 9) et la mention claire de ces aspects dans la cct (via la question 7), mais, par exemple, pas le score attribué à un critère d'évaluation. Idéalement, l'évaluation s'effectue sur la base d'échelles objectives (par exemple: nombre d'heures durant lesquelles le titulaire de la fonction doit travailler dans de mauvaises conditions de travail) plutôt que d'échelles subjectives (exemple: peu – moyennement – beaucoup de travail dans de mauvaises circonstances) et les échelles doivent être établies de manière à éviter les chevauchements ou les imprécisions (Bureau international du Travail, 2008; Murhta, 1993).
- L'instrument contrôle si la classification comporte des intitulés de fonctions stéréotypés (via la question 4), mais, par exemple, pas la mesure dans laquelle la commission ou l'analyste a été influencé, durant l'évaluation, par le salaire actuel de la fonction. De manière empirique, il a été démontré que les scores aux critères sont fonctions du salaire actuel (Grams & Schwab, 1985; Mount & Ellis, 1987; Schwab & Grams, 1985). Dans la mesure où les salaires actuels ne sont pas neutres sur le plan du genre – pour des raisons historiques ou sociales –, cette discrimination basée sur le genre se répercute alors dans la classification de fonctions.

Le contrôle s'effectue au niveau des **classifications sectorielles**. Cela signifie tout d'abord que l'instrument contrôle uniquement la discrimination liée au genre au sein des secteurs et pas entre les secteurs. Pourtant, la discrimination liée au genre peut également exister entre les secteurs, par exemple, lorsque des fonctions sont évaluées plus faiblement dans des secteurs essentiellement féminins que dans des secteurs essentiellement masculins. Ensuite, l'instrument ne contrôle pas la manière dont les entreprises ou organisations individuelles utilisent les classifications de fonctions sectorielles (mais, via les questions 5 et 7, il contrôle si la classification sectorielle contient suffisamment d'informations à cet effet).

In fine, il convient de souligner que l'instrument de contrôle **n'aborde qu'une cause spécifique de l'écart salarial**, à savoir la discrimination liée au genre lors de l'évaluation et la classification des fonctions. D'autres sources de l'écart salarial doivent être abordées au moyen d'autres instruments ou stratégies. La discrimination liée au genre lors de l'évaluation ou la classification de fonctions ne peut survenir que lorsque les femmes et les hommes exercent des fonctions différentes (discrimination liée au genre) et lorsque les fonctions essentiellement exercées par des femmes reçoivent un salaire plus faible que les fonctions essentiellement exercées par des hommes, même si ces fonctions ont une valeur égale, ou vice versa. Dans ce cadre,

l'instrument contrôle uniquement si les fonctions sont évaluées et contrôlées de la manière la plus neutre possible en termes de genre. L'instrument ne contrôle pas si les salaires de fonctions équivalentes sont égaux, ni dans quelles mesure les hommes ou les femmes sont discriminé(e)s.

Références

- Arvey, R. D. (1986). Sex bias in job evaluation procedures. *Personnel psychology*.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2008). Women's work and wages. In S. N. Durlauf, & L. E. Blume, *The new palgrave dictionary of economics*. Palgrave Macmillan.
- De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners. (2001). *De weegschaal gewogen*.
- Delmotte, J. (2011). Functieclassificatie en de loonkloof op paritair comité niveau. *Paper slotseminarie Wagegap-project*.
- Delmotte, J., Sels, L., Vandekerckhove, S., & Vandenbrande, T. (2010). *De samenstelling van de loonkloof in België. Een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*. Leuven: K.U.Leuven - Faculty of Business and Economics.
- Deschacht, N. (2012). *De promotiekloof: carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. Brussel: Academic & scientific publishers.
- England, P. (1999). The case for comparable worth. *The quarterly review of economics and finance*, 743-750.
- Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen. (2000). *evaluatie en classificatie van functies - Instrumenten voor gelijk loon*. Brussel: Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen.
- Grams, R., & Schwab, D. P. (1985). An investigation of systematic gender-related error in job evaluation. *Academy of management journal*, 279-290.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2006). *Sekseneutrale functieclassificatie. Handleiding*. Brussel.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2006). *Sekseneutrale functieclassificatie. Handleiding*. Brussel.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2010). *Checklist. Sekseneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie*. Brussel.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2013). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2013*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen. (2007). *Analytische functieclassificatie: een basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid. Praktische gids*. Brussel.

- International Labour Office. (2008). *Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide*. Geneva.
- Kabinet van de minister van tewerkstelling en arbeid en gelijke kansen beleid. (1995). *Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden*. Brussel.
- Levine, L. (2003). *The gender wage gap and pay equity: is comparable worth the next step?* Congressional research service.
- Madigan, R. M., & Hoover, D. J. (1986). Effects of alternative job evaluation methods on decisions involving pay equity. *Academy of management journal*, 84-100.
- McShane, S. L. (1990). Two tests of direct gender bias in job evaluation ratings. *Journal of occupational psychology*, 129-140.
- Mount, M. k., & Ellis, R. A. (1987). Investigation of bias in job evaluation ratings of comparable worth study participants. *Personnel psychology*.
- Murhta, J. A. (1993). Job evaluation: a quest for gender neutrality. *Current issues series. Queens university*.
- Schwab, D. P., & Grams, R. (1985). Sex-related errors in job evaluation: a real-world test. *Journal of applied psychology*, 533-539.
- Steinberg, R. J. (2001). Comparable worth in gender studies. In *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*. Elsevier.
- Steunpunt werk en sociale economie. (2007). *Genderjaarboek 2007. MVunited in cijfers*. Brussel: ESF-agenschap. Departement werk en sociale economie.
- van der Hallen, P. (1997). *Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?* Leuven: Hoger instituut voor de arbeid.
- Van der Hallen, P. (1997). *Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk? Literatuur- en documentenstudie*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Whitehouse, G. (2001). Sex differences in pay. In *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*. Elsevier.

Annexe: Instrument de contrôle

Nom de la commission ou sous-commission paritaire:

Numéro de la commission paritaire :

Objectivité du système choisi

1. Un système analytique a-t-il été utilisé pour l'élaboration de la classification des fonctions?

- Oui 1 point
 Non 0 point

Projet d'évaluation des fonctions

2. La représentation au sein de la commission d'accompagnement était-elle équilibrée en termes de genre ?

- Au moins 1/3 de personnes de chaque sexe 1 point
 Moins d'1/3 de personnes de chaque sexe 0 point
 Donnée inconnue 0 point

3. La classification des fonctions a-t-elle été rédigée avec l'aide d'experts externes qui connaissent bien la problématique de la discrimination sexuelle dans l'évaluation des fonctions ?

- Elle a été rédigée avec l'aide d'experts externes (d'organisations syndicales ou patronales, consultants ou autres) ayant suivi une formation relative à l'évaluation des fonctions, accordant une attention particulière à la problématique de la discrimination sexuelle. 2 points
 Elle a été rédigée avec l'aide d'experts externes (d'organisations syndicales ou patronales, consultants ou autres) n'ayant pas suivi de formation relative à l'évaluation des fonctions, accordant une attention particulière à la problématique de la discrimination sexuelle. 1 point
 Elle a été rédigée sans l'aide d'experts externes. 0 point
 Donnée inconnue 0 point

Évaluation des fonctions

4. Les intitulés de fonctions dans la classification existante contiennent-ils des références au genre ?

- Chaque intitulé de fonction présente une forme masculine ou neutre. 0 point
 Chaque intitulé de fonction présente une forme féminine ou neutre. 0 point
 Certains intitulés de fonctions présentent une forme masculine, d'autres intitulés de fonctions présentent une forme féminine. Rouge

5. Tous les intitulés de fonctions sont-ils accompagnés d'une description de fonction ?

- Oui, et chaque fonction est décrite au moyen d'un nombre égal ou comparable de tâches. 2 points
 Oui, mais il existe une différence importante quant au nombre de tâches servant à décrire la 1 point

- fonction.
- Non 0 point
6. Les informations nécessaires à la description des fonctions ont-elles été rassemblées selon une procédure préalablement définie et à l'aide d'un formulaire à questions fermées auprès des titulaires de fonction ?
- Oui 1 point
- Non 0 point
- Donnée inconnue 0 point
7. Les critères d'évaluation servant de base à la distinction entre les classes sont-ils clairement indiqués ?
- Oui 1 point
- Non 0 point
8. Quels critères d'évaluation a-t-on utilisés pour distinguer les classes ?
- Des critères liés aux qualifications ou aux aptitudes 0.5 point
- Des critères liés aux efforts 0.5 point
- Des critères liés aux responsabilités 0.5 point
- Des critères liés aux conditions de travail 0.5 point
9. Les critères d'évaluation ont-ils été sélectionnés et définis de façon à s'appliquer à des aspects différents?
- Les critères concernant les qualifications ou les aptitudes s'appliquent : 0.5 point
- tant aux capacités physiques qu'aux aptitudes communicationnelles
- tant aux capacités physiques qu'aux aptitudes interpersonnelles
- Les critères concernant les efforts s'appliquent : 0.5 point
- tant aux efforts physiques qu'aux efforts émotionnels
- aux efforts mentaux
- Les critères concernant la responsabilité s'appliquent : 0.5 point
- tant à la responsabilité financière ou à la responsabilité de biens matériels qu'à la responsabilité par rapport à des personnes ou aux ressources humaines
- à la responsabilité dans un contexte de confidentialité
- Les critères concernant les conditions de travail s'appliquent : 0.5 point
- tant à des facteurs d'environnement physiques qu'à des facteurs d'environnement psychologiques.
10. Existe-t-il plusieurs classifications au sein d'une même classification de fonctions ? Par exemple, une classification pour les cadres et une classification pour le personnel exécutant.
- Non 1 point
- Oui, mais les classifications utilisent les mêmes critères d'évaluation. 1 point
- Oui, et les classifications utilisent des critères d'évaluation différents. 0 point

Entretien de la classification

11. De quand date la dernière adaptation importante de la classification des fonctions?

Moins de 30 ans

0 point

Plus de 30 ans

1 point

12. La CCT fait-elle état d'une procédure de recours ?

Oui

1 point

Non

0 point

Réussite au contrôle de neutralité en termes de genre (pas de carte rouge à la question 4)

Echec au contrôle de neutralité en termes de genre (carte rouge à la question 4)

Score en ce qui concerne les bonnes pratiques:

/15