

# Le potentiel égalitaire de la concertation sociale belge (1950-2024). Une perspective féministe de la reproduction sociale dans les négociations collectives genrées

## MOTS-CLÉS

CONCERTATION SOCIALE,  
ÉGALITÉ DE GENRE,  
REPRODUCTION SOCIALE,  
TRAVAIL DE SOIN,  
BELGIQUE

## RÉSUMÉ

Adoptant une perspective féministe de la reproduction sociale, l'article examine l'impact de la concertation sociale entre syndicats et employeur·e·s sur l'égalité de genre en Belgique depuis les années 1950. L'étude s'appuie sur les avis et les conventions collectives du Conseil national du travail et les accords interprofessionnels du «Groupe des dix». L'analyse longitudinale met en évidence que les résultats de la concertation sociale ont, en premier lieu, répondu aux besoins de main-d'œuvre pour la production économique. Ainsi, durant les périodes de croissance économique, des mesures ont été adoptées pour intégrer la main-d'œuvre féminine, dont le coût est plus faible et la flexibilité plus élevée. Ces mesures concernent notamment l'égalisation partielle des droits des travailleuses et la collectivisation du travail de soins. En revanche, durant les périodes de chômage croissant, les mesures adoptées ont surtout contribué à «re-familiser» le travail reproductif, c'est-à-dire à rediriger le travail de soin collectivisé vers les familles, et principalement vers les femmes.

## KEYWORDS

SOCIAL DIALOGUE,  
GENDER EQUALITY,  
SOCIAL  
REPRODUCTION,  
CARE WORK,  
BELGIUM

## ABSTRACT

**The egalitarian potential of the Belgian social dialogue (1950-2024). A feminist perspective on the social reproduction of gendered collective bargaining**

Adopting a feminist social reproduction perspective, the article examines the impact of social dialogue between trade unions and employers on gender equality in Belgium since the 1950s. The study is based on the opinions and collective agreements of the National Labour Council and the biannual intersectoral agreements of the Group of Ten. The longitudinal analysis shows that the outcomes of social dialogue have mainly responded to the labour force needs of economic production. During periods of economic growth, provisions were adopted to integrate women in the labour market, as their labour is cheaper and more flexible. These provisions included the partial equalisation of women workers' rights and the collectivisation of reproductive care work. In contrast, during periods of rising unemployment, the provisions adopted have mainly contributed to the refamilisation of reproductive care work, mainly directed at women.

## AUTRICE

**Veronika LEMEIRE** est chercheuse postdoctorante à la School of Social Sciences, Hasselt University. E-mail : [veronika.lemeire@uhasselt.be](mailto:veronika.lemeire@uhasselt.be)

# 1. Introduction

Les inégalités de genre demeurent un problème structurel dans les sociétés capitalistes européennes, bien que le principe d'égalité soit inscrit dans la loi. La persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et la sous-évaluation structurelle du travail de soin<sup>1</sup> en sont une illustration éloquente. Ces inégalités genrées sont perpétuées et renforcées par les institutions régulant le marché du travail et par l'État social (Grimshaw *et al.*, 2017). Ces institutions ont été conçues d'après le modèle familial de l'homme gagne-pain et de la femme soignante dans la période d'après-guerre, caractérisée par une division genrée du travail salarié et du travail de soin non salarié (Lewis, 1992).

Dans les économies européennes dotées d'une tradition de partenariat social, les négociations collectives entre syndicats et employeur·e·s exercent une influence significative sur la réforme des institutions du travail et de la protection sociale en vue de promouvoir l'égalité de genre au sein de la société (Blackett & Sheppard, 2003 ; Organisation Internationale du Travail, 2021 ; Rubery & Hebson, 2018 ; Silvera, 2006). Les recherches menées sur la concertation sociale et l'égalité de genre mettent en évidence que la capacité des partenaires sociaux à promouvoir l'égalité dépend de la configuration des institutions de négociations collectives. Notamment, les négociations au niveau sectoriel et interprofessionnel sont considérées comme favorisant l'égalité de genre, bien que l'impact positif ne soit pas automatique (Hayter & Weinberg, 2011). Cependant, des recherches récentes attestent d'une profonde mutation du contexte de la concertation sociale nationale, notamment à la suite de la crise économique de 2008 et aux politiques macroéconomiques de l'Union européenne (Elomäki *et al.*, 2022 ; Erikson, 2021 ; Jacquot & Ledoux, 2021). Il devient ainsi impératif d'intégrer les dynamiques longitudinales du système capitaliste en tant que vecteur de la perpétuation des inégalités de genre dans l'analyse des négociations collectives. Afin de comprendre l'impact genré de ces dynamiques capitalistes, cet article adopte une perspective féministe de la reproduction sociale pour analyser le potentiel égalitaire de la concertation sociale belge depuis la période post-guerre (Bhattacharya, 2017 ; Federici, 2012 ; Fraser, 2016).

La première section présente brièvement le cadre théorique basé sur la reproduction sociale afin d'analyser l'impact de la concertation sociale sur l'égalité de genre. Les sections suivantes examinent les résultats principaux d'une étude de cas de la concertation sociale belge ainsi que les leçons que l'on peut tirer de cette étude pour promouvoir cette égalité via les négociations collectives.

## 2. Une perspective de la reproduction sociale sur l'égalité de genre et les négociations collectives

Initialement développée dans les années 1970, la perspective féministe-marxiste de la reproduction sociale démontre que le travail de soin des femmes, en tant que travail reproductif, est essentiel pour reproduire socialement les forces de travail qui assurent la production économique. Bien que ce travail reproductif soit majoritairement non rémunéré, il contribue à la création de valeur dans le processus

1 Dans cet article, le concept du travail de soin, ou de «care», désigne le travail domestique et le travail de soin des enfants, des personnes âgées et d'autres personnes dépendantes.

de la production économique au sein du système capitaliste (Federici, 2012 ; Picchio, 1992).<sup>2</sup> La crise de la Covid-19 a démontré que l'économie capitaliste ne peut pas fonctionner sans ce travail reproductif majoritairement effectué par les femmes et dont une grande partie est structurellement invisibilisée et dévalorisée dans le système capitaliste.

Le concept de reproduction sociale se réfère à l'ensemble des processus et activités qui permettent de créer et d'entretenir les êtres humains actuels et futurs, à l'échelle des relations entre individu·e·s, ménages et communautés, ainsi qu'à l'échelle de la société dans son ensemble (Laslett & Brenner, 1989). La théorie de la reproduction sociale, développée par des chercheures féministes-marxistes, analyse les processus et activités de la reproduction sociale dans le capitalisme ainsi que la manière dont l'économie capitaliste les a formatés de manière spécifique (Bhattacharya, 2017 ; Fraser, 2016). Dans le capitalisme, la reproduction sociale est orientée vers la reproduction d'une main-d'œuvre adaptée aux exigences de la production économique. L'éducation, la formation professionnelle (les savoirs, les compétences, etc.), ainsi que la socialisation dans la société sont construites de manière à faciliter l'intégration des travailleur·e·s dans le processus de production afin de générer du profit.

Dans les sociétés capitalistes actuelles, le travail reproductif de soin est majoritairement accompli par les femmes bien que l'État-social ait collectivisé une partie de ce travail au sein des services publics et des services privés non marchands, comme la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées. Cependant, une part importante du travail de soin dans les ménages et les communautés continue à être effectué, majoritairement de manière non rémunérée, par les femmes. Ceci réduit structurellement la disponibilité des femmes pour un emploi rémunéré leur ouvrant l'accès à la protection sociale et pénalise structurellement leur position économique dans les sociétés capitalistes (Bhattacharya, 2017 ; Federici, 2012 ; Picchio, 1992).

Cette prise en compte du travail reproductif largement non rémunéré va à l'encontre des théories économiques dominantes dans lesquelles le travail rémunéré au sein des entreprises est considéré comme le principal (ou même l'unique) domaine de création de valeur et d'accumulation du capital. Ainsi, le volume important du travail de soin presté hors du cadre de la production économique et de l'économie monétaire demeure largement invisible et sous-évalué dans les comptes économiques, malgré son importance vitale pour la reproduction du système économique capitaliste (Elson, 1998 ; Hoskyns & Rai, 2007).

Pour saisir l'impact sur l'inégalité de genre des changements dans le système capitaliste, il est donc impératif d'élargir le champ d'analyse des négociations collectives en incluant le travail de reproduction sociale situé en dehors des lieux de la production économique. Il en résulte que les négociations collectives déterminant les modalités du travail rémunéré dans la production économique - la «négociation productive» - façonnent simultanément les modalités de vie des êtres humains dans la sphère de la reproduction sociale - la «négociation reproductive». Les conditions de vie des travailleur·e·s dépendent donc fortement du travail non rémunéré presté dans les ménages et les communautés, tant en termes de quantité que de qualité. Bien que les processus de production dans les usines et ceux de la reproduction dans les ménages et les communautés soient institutionnellement séparés dans les économies de marché capitalistes, ils sont structurellement intégrés dans les limites naturelles de la journée de travail et par les relations sociales entre les travailleur·e·s et les membres du ménage (Bhattacharya, 2017 ; Nyland, 1989).

2 Ce lien entre le travail domestique des femmes et la production économique est illustré de façon éloquente dans une image des années 1970 intitulée «Le capitalisme dépend également du travail domestique». [https://wikirouge.net/Travail\\_domestique](https://wikirouge.net/Travail_domestique)

Une perspective de la reproduction sociale considère la «négociation productive» sur les salaires et les temps de travail comme le reflet d'une «négociation reproductive» plus large, c'est-à-dire des conditions de vie des travailleur·e·s à court et à long terme (Pearson, 1997). Les négociations productives et reproductives sont donc les deux faces d'une même pièce, l'une se définissant nécessairement par rapport à l'autre. Par exemple, les revenus directs et indirects issus du travail rémunéré déterminent le niveau de consommation de biens et de services obtenus sur des marchés capitalistes ou via des services publics. Cette consommation est essentielle pour la reproduction des forces de travail et de la société à court et à long terme, donc de la nourriture, les vêtements, le logement ou les services de soins de santé. De manière similaire, les temps de travail rémunéré, y compris leur organisation et leur intensité en matière de fatigue, influencent directement les temps disponibles pour la reproduction sociale, tant au sein des ménages qu'au niveau des communautés. Cette perspective permet donc de dévoiler la manière dont le travail rémunéré dans la production économique est interconnecté avec la reproduction sociale, dépend du travail non rémunéré qui y est réalisé et son impact sur les inégalités de genre.

### 3. Question de recherche et données de l'analyse empirique

Sur la base de ce cadre théorique décrit précédemment, l'article propose de répondre à la question suivante : Comment est-ce que la négociation relative aux sphères productive et reproductive entre syndicats et employeur·e·s a transformé les inégalités de genre au fil du temps ?

L'investigation de cette question de recherche s'appuie sur une étude de cas longitudinale de l'égalité de genre dans le cadre de la concertation sociale en Belgique depuis 1950. L'analyse empirique est principalement basée sur la concertation sociale entre les syndicats et les employeur·e·s au niveau interprofessionnel (voir encadré). Les documents du Conseil national du travail et du «Groupe des dix» (voir encadré) ont été analysés pour la période 1953-2024. Durant cette période, le «Groupe des dix» a produit 26 Accords interprofessionnels (1960-2024) (CRISP, 1995 ; Conseil national du travail, 2025c). De son côté, le Conseil national du travail a publié 2437 avis, 137 rapports (1953-2024) et rédigé 172 conventions collectives interprofessionnelles (1968-2024) (Conseil national du travail, 2025a, 2025b, 2025d). À partir de ce vaste corpus de documents, une sélection d'avis et de rapports a été effectuée. En outre, 17 entretiens qualitatifs avec des expert·e·s de la concertation sociale<sup>3</sup> et une vaste collection de documents secondaires sont venus enrichir l'analyse des documents institutionnels principaux. Précisons par ailleurs que j'ai occupé un poste de conseillère au sein d'un syndicat belge où j'étais spécialisée dans les politiques de l'égalité de genre. Les entretiens des expert·e·s et mon expertise professionnelle ont permis de mieux comprendre et interpréter les documents ainsi que le processus de négociation collective.

3 Les entretiens ont eu lieu entre février et mai 2017 avec d'ancien·ne·s et d'actuel·le·s négociateur·e·s syndicaux (7), des expert·e·s en matière d'égalité de genre impliqué·e·s dans les négociations collectives nationales (4), des représentant·e·s des employeur·e·s (3) et des acteurs institutionnels publics (4). Les entretiens ont porté sur les dispositions relatives à l'égalité de genre dans les accords interprofessionnels, le processus de négociation et le contexte politique et économique des négociations collectives. Chaque entretien a duré entre 1h et 3h.

## LA CONCERTATION SOCIALE EN BELGIQUE

La concertation entre syndicats et employeur·e·s a été institutionnalisée après la Première Guerre mondiale, à partir de 1919, avec la mise en place des premières commissions paritaires sectorielles. Le Pacte social de 1944 a approfondi ce processus d'institutionnalisation en reconnaissant la participation des partenaires sociaux dans la quasi-totalité des domaines politiques (la gestion de la Sécurité sociale, les conditions de travail, les politiques économiques et sociales, ...). Dans le domaine des conditions de travail, comme les salaires et les temps de travail, cette reconnaissance du partenariat social s'est établie à trois niveaux : les entreprises, les secteurs et le niveau interprofessionnel. Les trois niveaux de négociation collective se caractérisent par une structuration hiérarchique et une coordination centralisée. Les institutions interprofessionnelles déterminent ainsi le cadre législatif et les thématiques des négociations aux niveaux des secteurs et des entreprises dans lesquels les niveaux inférieurs ne peuvent négocier que des améliorations par rapport à ce qui a été négocié à l'échelle supérieure.

Au niveau interprofessionnel, le «Groupe des dix» et le *Conseil national du travail* (CNT, puis le Conseil) sont les principales institutions de la concertation à l'échelle nationale pour les travailleur·e·s du secteur privé. Le Groupe des dix est composé des haut·e·s dirigeant·e·s des syndicats (5) et des organisations patronales (5) et il est présidé par la *Fédération des employeurs de Belgique* (FEB). Géré de manière autonome par les partenaires sociaux, ce Groupe mène les négociations sur les accords interprofessionnels bisannuels (AIP) depuis 1960. Ensuite, le Conseil national du travail, fondé en 1952, est présidé par un·e fonctionnaire nommé·e par l'État. Il est composé de représentant·e·s des confédérations syndicales et des organisations patronales. Dans le cadre de leur mandat, ces représentant·e·s formulent des avis à la demande du gouvernement ou de leur propre initiative. Depuis 1968, le Conseil est également habilité à conclure des conventions collectives de travail (CCT) qui s'appliquent à l'ensemble des travailleur·e·s du secteur privé et visent à réguler les conditions de travail et les politiques sociales sur des thèmes tels que le salaire minimum interprofessionnel, l'égalité de rémunération entre travailleuses et travailleurs, les temps de travail, les congés parentaux et les congés pour soins.

L'analyse qualitative des données s'est déroulée en trois étapes. Dans un premier temps, l'évolution des mesures négociées a été examinée afin de reconstruire le processus par lequel les syndicats et les employeur·e·s ont répondu aux demandes de la production économique en termes de main-d'œuvre (*la négociation productive*) et aux besoins de la reproduction sociale des travailleur·e·s (*la négociation reproductive*). Ces mesures concernent les conditions de travail, les salaires, les statuts de l'emploi, l'organisation des temps de travail productifs/ reproductifs et la collectivisation du travail de soin. Dans un deuxième temps, cette analyse a été complétée par une analyse des indicateurs statistiques de l'économie belge, notamment la croissance du produit intérieur brut - PIB, l'évolution de l'emploi et du chômage et celle de l'égalité de genre, notamment l'écart salarial, l'emploi des femmes et les enquêtes sur l'utilisation différenciée du temps par les femmes et les hommes. Cela a permis dégager quatre périodes économiques caractérisées par des mesures distinctes en termes d'approche de la négociation productive/ reproductive. Enfin, pour chaque période, l'impact des mesures négociées sur l'inégalité de genre a été évalué, en termes de position des travailleuses sur le marché du travail et de division genrée du travail rémunéré et non rémunéré.

## 4. De l'égalité de genre à la négociation productive-reproductive (1950-2024)

Le processus de transformation de l'égalité de genre dans le travail et l'État social est interprété sous l'angle de la reproduction sociale, c'est-à-dire, sur l'observation de la façon dont les demandes de main-d'œuvre (la négociation productive) ainsi que les demandes de reproduction sociale des travailleur·e·s (la négociation reproductive) ont été négociées par les syndicats et employeur·e·s (les partenaires sociaux). Cette transformation se déroule sur quatre périodes comprenant deux périodes d'expansion économique (1953-1975 et 1989-2003) et deux périodes de restructuration de la production économique (1976-1988 et 2004-2024). Celles-ci sont marquées par des changements dans le contenu de la concertation sociale influencé par les politiques macroéconomiques de l'Union européenne et sur l'égalité de genre.

### 4.1. 1953-1975 : MOBILISATION DU TRAVAIL DES FEMMES ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Au cours d'une première période de forte croissance de la production économique (1953-1975), la concertation sociale entre les partenaires sociaux a encouragé l'intégration des femmes sur le marché du travail tout en maintenant une division sexuelle stricte entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Les mesures négociées ont formellement égalisé les droits des travailleuses en droit du travail, régulé l'emploi standard et les temps de travail sur le modèle de l'homme «gagne-pain» tout en prenant des mesures limitées en faveur des temps de travail reproductif non rémunéré des femmes-parents et en collectivisant partiellement le travail de soin non rémunéré assumé par les femmes. La négociation de ces mesures a été stimulée par les demandes accrues de main-d'œuvre pour la production économique, renforcées après la signature du Traité de Rome en 1957 et l'intégration économique européenne et par la diminution de l'offre de main-d'œuvre immigrée à partir des années 1970 (Cassiers et al., 1996 ; Lambrechts, 1979).

Pour mobiliser les femmes dans l'emploi, l'égalisation des droits des travailleuses a commencé par l'introduction du principe d'égalité salariale. Cependant, les effets de ce principe ont été limités en raison de la forte ségrégation genrée professionnelle et sectorielle. La révision des classifications des fonctions dans les secteurs et les entreprises a laissé la discrimination indirecte largement intacte car les fonctions «féminines» ont systématiquement été classées dans les catégories salariales les plus basses (Lambrechts, 1979).

Dans le champ de la régulation du travail rémunéré et des temps de travail, les partenaires sociaux ont standardisé l'emploi sur le modèle de l'homme «gagne-pain». La quantité d'heures de travail d'un emploi à «temps plein» a progressivement été réduite en échange d'une augmentation de la productivité et de la discipline au travail. Cependant, les temps de travail d'un emploi standard n'étaient guère adaptés au travail reproductif au sein des ménages. En outre, un dispositif formel permettant de suspendre l'emploi au-delà du congé de maternité était absent (Avis n°489, 1975<sup>4</sup>). Le travail de soin non rémunéré restait ainsi principalement la responsabilité des seules femmes. Par conséquent, l'emploi des femmes était flexible et facilement amovible. À partir des années 1970, les mesures visant

<sup>4</sup> Par la suite, des références sont faites aux avis, rapports et CCT du Conseil (Conseil national du travail, 2025a, 2025b, 2025d) et aux AIP - accords interprofessionnels (Conseil national du travail, 2025c).

à intégrer les femmes sur le marché du travail ont été renforcées par des investissements dans les services de soins qui ont partiellement collectivisé le travail non rémunéré des femmes.

Pendant cette période de croissance de la production économique, marquée par des pénuries dans l'emploi masculin, les femmes ont été progressivement intégrées en tant que main-d'œuvre moins chère et flexible, tout en restant principalement responsables du travail reproductif non rémunéré au sein des ménages, notamment pour les tâches de gestion quotidienne<sup>5</sup>. Néanmoins, les mesures introduites par la concertation sociale ont permis de révoquer le modèle de l'homme «gagne-pain» inégal de l'après-guerre, en établissant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives. Cependant, les discriminations de genre se sont perpétuées de manière indirecte à travers les institutions du travail et celles de l'État social, notamment par la régulation des temps de travail axée sur les besoins de main-d'œuvre et l'insuffisance des structures collectives de soins.

#### **4.2. 1976-1988 : PROMOTION DU TEMPS PARTIEL DES FEMMES ET RESTRUCTURATION DE L'ÉCONOMIE**

Pendant la période de restructuration de la production économique mondiale (1976-1988), la concertation sociale a tenté de réduire le chômage tout en diminuant le coût public de la reproduction sociale, notamment en redirigeant le travail de soin vers les familles au lieu des structures de soins collectivisées (re-familisation). Les mesures négociées ont freiné la revalorisation salariale des fonctions féminines, introduit une flexibilité genrée dans la régulation de l'emploi et des temps de travail, et ont conduit à la précarisation des conditions de travail dans les structures collectives de soins. La négociation de ces mesures a été suscitée par le surplus croissant de main-d'œuvre dans la production économique et par l'accumulation rapide des déficits publics. Pour rétablir la compétitivité internationale et les marges de profit de la production économique, le Système Monétaire Européen mis en place en 1979, a imposé aux États membres une politique budgétaire rigoureuse qui a bloqué les investissements dans la reproduction sociale.

D'abord, les mesures de modération salariale imposées par l'État, telles que le gel des salaires et des sauts d'index, ont freiné la mise en œuvre du principe d'égalité salariale introduit à la fin de la période précédente. Suite à la convention collective sur l'égalité salariale conclue en 1975 (CCT n°25), l'administration publique chargée des relations de travail a examiné les classifications de fonctions sectorielles. Cependant, le rapport de ce *screening* formel, qui listait les discriminations indirectes dans les classifications de fonctions, n'a pas donné lieu à de nouvelles démarches au sein du CNT (Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, 2016 : 23). Au cours des années 1980, la priorité était donnée à la mise en œuvre de l'égalité de traitement en droit du travail et en matière de sécurité sociale plutôt qu'à l'égalité salariale (Avis n°573, 1978).

Les mesures négociées en vue de rendre les temps de travail plus flexibles ont contribué à institutionnaliser une division genrée des statuts de l'emploi qui sont formellement neutres du point de vue du genre. D'une part, l'emploi à temps partiel «féminin» a bénéficié d'une protection et d'une standardisation renforcées, sur la base du principe du prorata. Ainsi, le salaire d'un emploi

5 Selon une enquête sur la répartition du travail de soin entre femmes et hommes menée en 1975-1976, les femmes exerçant une activité rémunérée effectuaient 65 % des tâches liées à la garde des enfants, contre 70 % pour les mères au foyer, et 62 % des tâches ménagères, contre 69 % pour les mères au foyer. Dans les ménages à double revenu, les hommes assumaient donc davantage de tâches liées aux soins, mais les femmes restaient les principales responsables des tâches quotidiennes liées aux soins (Werkgroep Vrouw en Maatschappij 1984 : VIII-46).

à temps partiel et les droits à la protection sociale sont calculés en proportion d'un emploi à temps plein. Cependant, cette forme d'emploi a été promue pour «redistribuer» le travail rémunéré entre les travailleuses, ce qui a permis de réorienter le surplus de main-d'œuvre féminine vers le travail reproductif non rémunéré. D'autre part, l'emploi standard à temps plein «masculin» a été rendu plus flexible avec des horaires de travail centrés sur les nouvelles technologies en production économique, tels que le travail de nuit et le travail en équipe. Si le travail à temps partiel est devenu implicitement l'emploi standard des femmes, le travail de nuit a été explicitement conçu pour préserver les emplois masculins (Avis n°692, 1981). En dépit du principe juridique d'égalité de traitement entre les sexes, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes a également exclu celles-ci des secteurs et fonctions les mieux rémunérés dans les secteurs industriels innovants. Les mesures de flexibilité, comme le travail de nuit, axées sur les besoins de la production économique, ont donc contribué à consolider un marché du travail genré et ségrégué.

Au cours de cette période, pour réduire le chômage des femmes et d'autres groupes «à risque» (jeunes, immigré·e·s) surreprésentés dans le chômage, l'État social a également subventionné la création d'emplois dans les administrations publiques et dans le secteur privé non marchand. Ces statuts d'emplois subventionnés étaient précaires car temporaires, souvent à temps partiel et avec des droits sociaux réduits (Rapport n°25, 1986). Si ces emplois ont en partie répondu aux besoins croissants de soins et permis de préserver la collectivisation partielle du travail reproductif, la précarisation de l'emploi a également retardé la professionnalisation et la valorisation du travail reproductif rémunéré.

Pendant cette période de réorganisation de la production économique, la flexibilisation genrée des temps de travail a stoppé voire inversé la transition vers un modèle de famille égalitaire à double revenu amorcée au cours de la période précédente. En revanche, la promotion du temps partiel «féminin» a plutôt introduit le modèle familial d'«un revenu et demi» basé sur un revenu à temps plein de l'homme et un revenu «d'appoint» de la femme. Si la réglementation du statut de l'emploi à temps partiel a permis de mieux protéger les travailleuses, les salaires et les droits sociaux de celles-ci ont été réduits selon le principe du prorata, ce qui a maintenu leur dépendance au mariage, malgré l'amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement et de protection sociale. De plus, la concentration des femmes dans le travail à temps partiel<sup>6</sup> et leur exclusion du travail de nuit ont permis d'atteindre deux objectifs profitant au système capitaliste : d'une part, les femmes se sont réinvesties dans le travail reproductif non rémunéré, réduisant ainsi le coût public de la reproduction sociale et, d'autre part, le travail hyper-flexible des hommes dans les nouvelles industries a permis de restaurer la profitabilité (et donc la compétitivité) de la production économique en Belgique.

#### **4.3. 1989-2003 : NOUVELLES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI POUR LES FEMMES ET REPRISE ÉCONOMIQUE**

Au cours de la seconde période d'expansion économique (1989-2003), la concertation sociale entre les partenaires sociaux a d'abord réorienté les femmes vers des emplois qui leur étaient auparavant inaccessibles, puis a réinvesti dans la reproduction sociale afin d'augmenter l'emploi des femmes. Les mesures négociées ont soutenu les initiatives visant à promouvoir l'égalité salariale, à faciliter la conciliation entre le travail rémunéré et le travail reproductif, et à encourager les hommes à assumer davantage de travail reproductif au sein du ménage, notamment à travers le congé de paternité et les congés «crédits temps» (Avis n°1339, 2001). La négociation de ces mesures a été stimulée par la

<sup>6</sup> Au cours de cette période, la proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est passée de 11,6 % en 1975 à 26,1 % en 1988, tandis que l'emploi à temps partiel des hommes est resté marginal, passant de 0,4 % à 2,1 % (chiffres statbel.fgov.be basé sur Eurostat).

demande renouvelée de disposer d'une main-d'œuvre moins coûteuse dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des services. Afin de réduire structurellement les coûts de la main-d'œuvre, la construction de l'Union monétaire européenne, résultant du Traité de Maastricht de 1992, a imposé la modération salariale dans les négociations collectives (Rapport n°48, 1997) et une réforme profonde de la protection sociale (Rapport n°51, 1998).

Pour attirer les femmes dans les fonctions et les secteurs alors en pénurie de main-d'œuvre, des mesures d'«actions positives» ont d'abord permis de réduire les obstacles à l'entrée des femmes dans des emplois à prédominance masculine qui leur étaient auparavant fermés<sup>7</sup>, comme le harcèlement sexuel au travail (Avis n°1012, 1991) et le travail de nuit (CCT n°46 sexies, 1995). Ensuite, le principe de l'égalité salariale a été relancé par l'appel à réviser les classifications de fonction afin de corriger les discriminations salariales fondées sur le genre (AIP, 1998, 2000 ; CCT n°25bis, 2001). Cependant, la mise en œuvre de cet appel a été freinée par la Loi sur la compétitivité<sup>8</sup> introduite en 1996 qui imposait une modération salariale dans les négociations collectives. L'ambition de corriger l'écart salarial entre les hommes et les femmes a ainsi été limitée par la nécessité de préserver la compétitivité de la production économique<sup>9</sup>.

Dans le champ des temps de travail, les partenaires sociaux ont négocié des mesures qui, d'une part, ont accru la flexibilité des emplois à temps partiel<sup>10</sup> et, d'autre part, ont soutenu financièrement le travail reproductif des travailleur·e·s. D'un côté, la dérégulation partielle de l'emploi à temps partiel répondait principalement aux besoins de rentabilité des secteurs de services axés sur le profit (Avis n°946, 1990 ; Avis n°1037, 1992). Bien que la réglementation de l'emploi à temps partiel flexible soit formellement neutre du point de vue du genre, elle a principalement détérioré la position des travailleuses peu qualifiées, en augmentant l'imprévisibilité des heures de travail, en réduisant le paiement des primes pour les heures supplémentaires et en limitant les possibilités d'accès à un emploi à temps plein pour les travailleur·e·s à temps partiel flexible (Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, 1998 : 12). De l'autre côté, des mesures ont élargi l'éventail des congés «travail-vie privée», des congés permettant aux travailleur·e·s de mieux concilier travail rémunéré et travail reproductif, comme le congé parental, le congé de paternité et le congé ou interruption de carrière «crédits temps» (Avis n°1339, 2001), dont l'usage a favorisé plus d'égalité<sup>11</sup>. Cependant, comme ces congés entraînaient généralement une perte de salaire (les travailleur·e·s en congé bénéficient d'un revenu de remplacement forfaitaire), ces mesures étaient moins accessibles aux travailleur·e·s à faible revenu, en particulier aux parents isolés (Avis n°1498, 2004 ; Rapport n°67, 2005). Par ailleurs, l'État social a réinvesti dans la collectivisation du travail reproductif en finançant, notamment, des services d'accueil pour la petite enfance et en créant des emplois subventionnés dans les services collectifs de soins, comme les services d'aide-ménagère (Avis n°1456, 2003).

Pendant cette période de croissance, les mesures introduites par la concertation sociale ont permis de réduire la discrimination genrée dans le monde du travail et d'ouvrir des perspectives de carrière aux femmes qualifiées afin qu'elles accèdent à des emplois stables et à des secteurs mieux rémunérés.

7 Entretien avec une ancienne négociatrice syndicale (8 mai 2017).

8 Cette loi prescrit la fixation d'une «norme» salariale - une augmentation salariale maximale pour l'ensemble du secteur privé - calculée sur la base de la croissance moyenne prévue des salaires dans trois pays voisins de l'Union européenne (Allemagne, France et Pays-Bas).

9 Entretiens avec le chef de l'administration des relations collectives de travail au Service public fédéral emploi (6 avril 2017) et une ancienne responsable syndicale de l'égalité de genre (3 mars 2017).

10 Au cours de cette période, la proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est passée de 28 % en 1989 à 41 % en 2003, tandis que l'emploi à temps partiel des hommes n'a augmenté que de 1,8 % à 6,4 %. (chiffres Eurostat).

11 Entretien avec une ancienne responsable syndicale chargée de l'égalité de genre (3 mars 2017).

Les congés «travail-vie privée» ont favorisé l'intégration qualitative d'une partie des travailleuses sur le marché du travail et augmenté participation des hommes dans ces congés, ce qui peut contribuer à accroître leur part dans le travail de soin non rémunéré.<sup>12</sup> Néanmoins, cela n'a pas encore significativement modifié la répartition inégale du travail reproductif non rémunéré durant cette période.<sup>13</sup> Ainsi, le temps partiel flexible et les congés «travail-vie privée» ont également permis de garantir que les femmes salariées continuent à fournir le travail reproductif nécessaire à l'entretien de la reproduction sociale de la classe laborieuse.

#### 4.4. 2004-2024 : CRISE DU CAPITALISME ET «RE-FAMILISATION» DE LA REPRODUCTION SOCIALE

Au cours de cette dernière période de restructuration économique et de crises sociales (2004-2024), la concertation sociale entre les partenaires sociaux a principalement porté sur deux mesures : la mise en œuvre de l'égalité salariale par le biais de classifications de fonctions neutres en termes de genre et une meilleure réconciliation entre le travail rémunéré et le travail reproductif. La négociation de ces mesures a été influencée par les pressions concurrentielles internationales visant à augmenter la rentabilité de la production économique ainsi que par les politiques macroéconomiques de l'Union européenne de redressement de la compétitivité par la réduction des dépenses publiques ; dépenses nécessaires au financement de la reproduction sociale.

En premier lieu, une nouvelle loi sur l'égalité salariale, introduite en 2012, relance l'ambition d'éliminer la discrimination salariale indirecte dans les classifications de fonctions. Néanmoins, comme dans la période précédente, sa mise en œuvre reste limitée en raison d'une norme salariale nulle ou extrêmement faible. Dans le même temps, la modération salariale imposée stimule la négociation d'avantages extra-légaux qui ne relèvent pas de cette norme. En outre, les travailleur·e·s les plus qualifiée·e·s ont tendance à entreprendre des négociations individualisées car la modération salariale limite surtout les négociations salariales collectives (Vandekerckhove *et al.*, 2009). Ces deux tendances risquent d'augmenter les inégalités salariales car les femmes sont surreprésentées dans des fonctions et des secteurs où les salaires sont fixés collectivement (par exemple, dans le secteur public) et où leur pouvoir de négociation est moindre.

En ce qui concerne la régulation des temps de travail, les mesures négociées ont, d'une part, élargi davantage les temps de travail flexibles en vue de réduire les coûts de main-d'œuvre dans la production économique. Contrairement à la période précédente, ces accords n'ont guère pris en compte l'impact de cette flexibilité accrue sur les besoins reproductifs des travailleur·e·s, à l'exception de la réglementation du télétravail (CCT n°85, 2005). D'autre part, les congés «travail-vie privée», introduits au cours de la période précédente, ont été réorientés vers des congés «travail-soins», c'est-à-dire des congés accessibles uniquement pour certains motifs de soins. Dans le cadre de l'austérité budgétaire imposée par la crise économique de 2008, l'État a restreint l'accès à ces congés et, en parallèle, a encouragé la prise en charge informelle des besoins croissants liés aux soins dans la société (Avis n°1876, 2013 ; Avis n°2048, 2017).

12 À la suite de l'introduction du nouveau dispositif de crédit temps, le nombre d'hommes ayant réduit leur temps de travail grâce à ce dispositif a augmenté de 75 %, tandis que celui des femmes n'a augmenté que de 15 %. Cependant, les femmes restent les principales utilisatrices de ce dispositif puisqu'en 2004, 72,2 % des travailleur·e·s y ayant recours étaient des femmes et 27,8 %, des hommes (Rapport n°67, 2005).

13 Selon une enquête sur l'emploi du temps réalisée en 2005, les femmes consacraient 78 % de temps en plus que les hommes aux tâches ménagères et à la garde des enfants (26h41 contre 14h59 par semaine, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011 : 180).

Cette dernière période de restructuration de la production économique se caractérise par une «refamilisation» et une privatisation accrues du travail reproductif ainsi que par l'échec de la mise en œuvre d'une réglementation visant à réévaluer les classifications de fonctions discriminatoires. La réorientation des congés «travail-vie privée» vers des congés «travail-soins» doit être comprise dans le contexte de la limitation des investissement de l'État Social Actif dans les services de soins collectifs. Par ailleurs, durant cette période, les signes d'épuisement de la reproduction sociale quotidienne des travailleur·e·s se multiplient, comme en témoignent la forte augmentation des maladies de longue durée et l'augmentation des cas d'épuisement professionnel. Les enquêtes montrent que les femmes sont surreprésentées parmi les travailleur·e·s souffrant de burnout, de stress accru et de maladies de longue durée (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes & Mutualité chrétienne, 2024).<sup>14</sup>

## 5. Conclusions

L'analyse longitudinale de l'égalité de genre à travers la concertation sociale belge sur une durée de 70 ans révèle que dans l'ensemble, l'accès des femmes au marché du travail s'est nettement amélioré grâce à un large éventail de mesures visant à accroître la main-d'œuvre pour la production économique. Ces mesures concernent trois domaines : l'égalité de genre dans les conditions de travail, en particulier l'égalité salariale, la conciliation entre le travail rémunéré et le travail reproductif, et les services collectifs de soins. Au fil du temps, ces mesures ont contribué à la transformation du modèle inégal de l'homme «gagne-pain» et la femme pourvoyeuse de soins vers une égalité de genre «partielle» basée sur un modèle familial d'un revenu et demi. L'évolution vers l'égalité de genre n'est que partielle car près de 40 % des travailleuses sont à temps partiel contre 10 % des hommes, données reflétant la part disproportionnée des femmes dans le travail reproductif non rémunéré.<sup>15</sup>

Pour comprendre ce résultat ambivalent d'égalité partielle et de persistance des inégalités de genre, la recherche a adopté une approche féministe de la reproduction sociale qui montre que les négociations collectives ont répondu en priorité aux demandes cycliques de main-d'œuvre dans la production économique et que les besoins de la reproduction sociale de la classe laborieuse lui restent subordonnés. Ainsi, les résultats de la concertation sociale belge montrent que, durant deux périodes d'expansion de la production économique (1953-1975 et 1989-2003), la position des femmes sur le marché du travail a évolué du statut de réserve de main-d'œuvre à celui de main-d'œuvre plus stable et vers une égalisation formelle mais partielle des conditions de travail. Néanmoins, ce progrès égalitaire est axé sur le marché et les demandes de la production économique en main-d'œuvre moins coûteuse et plus flexible, afin de préserver l'accumulation du capital.

En revanche, durant deux périodes de restructuration de la production (1976-1988 et 2004-2024), le progrès égalitaire a été réduit par la modération salariale qui a bloqué la réévaluation des salaires des femmes et accru la flexibilité de la main-d'œuvre en réponse aux exigences de la production

14 Selon l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), entre 2019 et 2023, le nombre de malades de longue durée a augmenté annuellement de 5,02 % pour les femmes contre 2,74 % pour les hommes. En 2023, les femmes représentent plus des deux tiers (69 %) des malades de longue durée pour cause d'épuisement professionnel ou de dépression. <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnites/statistiques-2023/statistiques-sur-l INVALIDITE-des-travailleurs-salaries-et-chomeurs-en-2023>.

15 Selon une enquête sur l'emploi du temps réalisée en 2013, le temps consacré par les femmes aux tâches ménagères restait 1,7 fois supérieur à celui des hommes (21h49 contre 12h48 par semaine), ce qui ne représente qu'une légère diminution par rapport à 1999 (24h03 et 13h31) et une différence croissante par rapport à 2005 (22h45 et 14h01) (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2016, 2020).

économique. Cette flexibilité accrue des temps de travail rémunérés s'est traduite par des heures de travail de moins en moins compatibles avec les besoins de reproduction sociale. En outre, certaines mesures adoptées lors de ces périodes de restructuration ont surtout contribué à réorienter une partie du travail reproductif vers le travail reproductif non rémunéré au sein des familles (re-familisation), principalement à la charge des femmes. Cette «re-familisation» du travail reproductif a permis de diminuer les coûts de la reproduction sociale au profit du capital, mais au détriment des besoins de reproduction de la classe laborieuse.

Durant la dernière période, la participation accrue des femmes au marché du travail n'est que partiellement soutenue par des investissements dans les services de soins collectifs. Par conséquent, les besoins croissants en matière de soins pèsent davantage sur la responsabilité des ménages et des communautés. Cette évolution touche les travailleur·e·s différemment selon leur niveau de revenus et leur situation familiale : les mieux rémunéré·e·s peuvent acheter des services de soins privatisés, tandis que les moins bien rémunéré·e·s sont contraintes d'assumer une part plus importante du travail reproductif. Dès lors, le travail reproductif entrave leur progression de carrière professionnelle et les maintient dans une situation de dépendance économique par rapport aux membres masculins du ménage.

La Belgique, caractérisée par un État social historiquement conservateur, montre les possibilités de promouvoir l'égalité de genre par le biais de négociations collectives et l'inclusion des femmes dans le marché du travail capitaliste. Cependant, cet exemple met également en lumière les limites de cette approche dans le contexte d'un système capitaliste qui subordonne structurellement les besoins de reproduction sociale aux besoins de main-d'œuvre flexible et bon marché dans la production économique. Cependant, les crises de la reproduction sociale au niveau mondial, peuvent constituer des opportunités pour la classe laborieuse de créer des solidarités transnationales, de réfléchir et d'entreprendre des stratégies collectives transformatrices. Un point commun à ces stratégies est de politiser la responsabilité collective pour une reproduction sociale qui promeut la dignité humaine et la durabilité de l'écosphère.

## Bibliographie

- BHATTACHARYA T. (dir.), 2017, *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression*, Pluto Press.
- BLACKETT A., SHEPPARD E. C., 2003, «Négociation collective et égalité au travail», *Revue internationale du travail*, 142, n°4, p. 453-496.
- CASSIERS I., DE VILLÉ P. & SOLAR P., 1996, «Economic growth in post-war Belgium», in: N. Crafts, & G. Toniolo (dir.), *Economic Growth in Europe since 1945*, Cambridge University Press, p. 173-209.
- CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, 1998, *Le travail à temps partiel : situation et implications en droit du travail et en matière de sécurité sociale*, ministère de l'Emploi et du Travail.
- CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, 2016, *Il y a 40 ans. La création de la Commission du travail des femmes*, Bruxelles.
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2023, Rapport d'activité 2021-2022. [https://cnt-nar.be/fr/publications/rapports\\_dactivit%C3%A9s](https://cnt-nar.be/fr/publications/rapports_dactivit%C3%A9s)
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025a, Avis. <https://cnt-nar.be/fr/documents/avis>
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025b, CCT par n°(de conventions). <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-ndeg>
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025c, Groupe des 10 et Accords Interprofessionnels, <https://cnt-nar.be/fr/about-cnt/groupe-des-10-et-accords-interprofessionnels>

- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025d, Rapports. <https://cnt-nar.be/fr/documents/rapports>
- CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-POLITIQUES - CRISP (1995). *Les Accords Interprofessionnels 1960-1994*, Bruxelles.
- ELOMÄKI A., KANTOLA J., KOSKINEN SANDBERG P. (dir.), 2022, *Social Partners and Gender Equality: Change and Continuity in Gendered Corporatism in Europe*, Palgrave Macmillan.
- ELSON D., 1998, «The economic, the political and the domestic: Businesses, states and households in the organisation of production», *New Political Economy*, 2, n°3, p. 189-208.
- ERIKSON J., 2021, «A Special Fund for Gender Equality ? Institutional Constraints and Gendered Consequences in Swedish Collective Bargaining», *Gender, Work & Organization*, 28, n°4, p. 1379-1397.
- FEDERICI S., 2012, *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*, PM Press.
- FRASER N., 2016, «Contradictions of capital and care», *New Left Review*, n°100, p. 99-117.
- GRIMSHAW D., FAGAN C., HEBSON G., & TAVORA I., 2017, «A new labour market segmentation approach for analysing inequalities», in *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*, Manchester University Press, p. 1-32.
- HAYTER S., WEINBERG B., 2011, «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», in S. HAYTER (dir.), *The role of collective bargaining in the global economy*, ILO, p. 136-186.
- HOSKYNS C., RAI S. M., 2007, «Recasting the global political economy: Counting women's unpaid work», *New political economy*, 12, n°3, p. 297-317.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, 2011, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, Bruxelles. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/femmes-et-hommes-en-belgique-statistiques-et-indicateurs-de-genre-edition-2011>
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, 2016, *Genre et emploi du temps*, Bruxelles. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/genre-et-emploi-du-temps>
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, 2020, *Conciliation vie familiale et vie professionnelle, Factsheet*, Bruxelles.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES & MUTUALITÉ CHRÉTIENNE, 2024, *Pénurie des infirmier·es et crise du 'prendre soin'*, Bruxelles. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/penurie-des-infirmieres-et-crise-du-prendre-soin>
- JACQUOT S., LEDOUX C., 2021, «Les partenaires sociaux à l'épreuve du genre et de l'intersectionnalité dans l'Union européenne», *Politique européenne*, n°74, p. 10-37. <https://doi.org/10.3917/poeu.074.0010>
- KOSKINEN SANDBERG P., TÖRNROOS M. & KOHVAKKA R., 2018, «The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements», *Work, Employment and Society*, 32, n°4, p. 707-725.
- LAMBRECHTS E., 1979, *Vrouwenarbeid in België. Het Tewerkstellingsbeleid inzake Vrouwelijke Arbeidskrachten: 1930-1972*, Bruxelles, Centrum voor bevolkings- en gezinsstudies.
- LASLETT B., BRENNER J., 1989, «Gender and Social Reproduction: Historical Perspectives», *Annual Review of Sociology*, 15, p. 381-404.
- LEWIS J., 1992, «Gender and the development of welfare regimes», *Journal of European social policy*, 2, n°3, p. 159-173.
- NYLAND C., 1989, «The Income and Fatigue Explanations for Worktime Change», *Journal of Industrial Relations*, 31, n°4, p. 538-551.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 2021, *La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes*. <https://www.ilo.org/fr/publications/la-contribution-du-dialogue-social-legalite-des-sexes>
- PICCHIO A., 1992, *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- SILVERA R., 2006, «Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ?», *Recherches féministes*, n°19, p. 47-67.
- RUBERY J. & HEBSON G., 2018, «Applying a gender lens to employment relations: Revitalisation, resistance and risks», *Journal of Industrial Relations*, 60, n°3, p. 414-436.
- VANDEKERCKHOVE S., VERMANDERE C. & VAN GYES G., 2009, *Loondrift in België sinds de Invoering van de Loonnorm*, Leuven, HIVA/KULeuven.
- WERKGROEP VROUW EN MAATSCHAPPIJ, 1984, *Vrouwen in cijfers. Zwart op wit. Deel VIII*, CVP-Christelijke Volkspartij.