

Rd?

LA DEREGLEMENTATION, NOUVEAU MODE D'ELIMINATION DE DISCRIMINATIONS SEXUELLES DANS LA VIE
PROFESSIONNELLE

Le 17.10.1984, le Moniteur publiait l'arrêté royal du 26.7.1984 abrogeant les paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 1 de l'arrêté du 24.12.1968 sur le travail des femmes. Cet arrêté fait suite à la directive C.E.E. du 9 février 1976 (directive 76/207/CEE) relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Le paragraphe 1 de l'arrêté de 1968 interdisait les travaux de peinture comportant l'usage de la céruse et du sulfate de plomb, et est le plus généralement considéré comme étant devenu caduc de par le seul fait que ces produits n'interviennent plus dans les préparations. Mais il n'en est pas de même pour les deux autres paragraphes puisqu'ils sont relatifs au transport de charges : le paragraphe 2 interdisait tout transport où le poids de charge excède 27 kgs et est entièrement supporté par une seule femme; et le paragraphe 3 interdisait toute activité consacrée de manière habituelle au transport manuel de charges dont le poids excède 15 Kgs.

Si l'on compare les conditions de travail que ces aspects de la législation impliquent pour les travailleurs masculins et féminins, il s'agit effectivement de mesures discriminatoires... mais qui, à la différence de la majorité des autres mesures visées par la directive C.E.E., étaient favorables aux femmes. Il s'agissait en fait d'une discrimination appelée "positive" parce que conçue afin de protéger des travailleurs ayant des "caractéristiques spécifiques".

Face à ce type de mesures, la directive communautaire propose de supprimer toute protection particulière aux femmes que ne serait plus justifiée - une analyse de chaque cas étant donc nécessaire. Cet impératif vise les mesures législatives, réglementaires et administratives des Etats-membres qui provoquent - en droit et en fait - des discriminations à l'égard des femmes relativement à leur vie professionnelle. Ainsi en est-il des dispositions leur interdisant l'exercice de fonctions dans la police ou la magistrature. Ainsi en est-il aussi des pratiques leur fermant tout accès à certaines formations professionnelles. Toute mesure, donc, ayant comme effet - direct ou indirect - d'écarter les femmes de certains emplois.

Dans le cas des paragraphes 2 et 3 de l'arrêté de juillet dernier, on pourrait prendre le parti de considérer qu'il s'agit là de mesures qui conduisent à écarter des travailleuses de certains emplois - à savoir ceux impliquant le port de charges excédant les normes mentionnées.

Mais ce serait oublier combien les ergonomes - au moins - s'accordent pour affirmer combien de telles conditions de travail mettent en péril la santé de tous les travailleurs.

C'est d'ailleurs là l'origine des efforts entrepris afin de rencontrer des solutions ergonomiques respectant davantage l'équilibre physique des personnes impliquées. Mais chacun sait combien ces démarches sont malheureusement encore minoritaires.

On peut donc craindre que l'absence de contraintes législatives conduise les employeurs à préférer plus que jamais à ce type de solution, la simple recherche de travailleurs de bonne volonté - et ce surtout dans la conjoncture actuelle...

Bien sûr, certaines dispositions du R.G.P.T. sont susceptibles d'être utilisées afin de prémunir les travailleurs d'abus en la matière (ainsi les articles 44, 54 quater, 124 et 147 septies). C'est là un argument avancé au niveau du Ministère de l'Emploi et du Travail. Il faut cependant souligner le caractère fort général de ces articles qui ne réaffirment en aucune façon les dispositions d'interdiction de l'arrêté de 1968.

On comprend donc difficilement ce qui a justifié la mesure régressive qu'est finalement cet arrêté de juillet dernier.

Dans les milieux proches du Ministre M. Hansenne, on affirme pourtant que des avis auraient été émis dans ce sens par la Commission du Travail des Femmes (avis 18/1 du 16/2/79), le Conseil Supérieur de Sécurité et d'Hygiène du Travail (rapport du 3/6/81), le Conseil Consultatif Syndical Général (7/12/83) et le Conseil National du Travail (avis No 781 du 17/3/84).

Or, globalement, on peut dire qu'au sein de ces instances, deux types de position ont été affirmés : du côté des représentants des travailleurs, on suggérait de passer à une égalité de traitement entre hommes et femmes en procédant à l'extension aux travailleurs masculins, de la protection en matière de transport manuel de charges; et les employeurs, quant à eux, demandaient le maintien de la réglementation actuelle.

Personne n'est donc satisfait... et chacun des partenaires a le sentiment que les instances compétentes en la matière n'ont été consultées que pour garantir les formes d'un fonctionnement démocratique - le contenu de ces avis ayant eu finalement bien peu d'importance.

Et il s'agit d'une situation pour le moins paradoxale que celle où l'application du principe d'égalité entre travailleurs masculins et féminins dans la vie professionnelle n'est source d'aucun progrès... et finit par avoir des effets négatifs sur les conditions de travail de la femme...

M. LAMCOMBLEZ