

**À TRAVAIL ÉQUIVALENT,
SALAIRE ÉGAL !**



FGTB

Ensemble, on est plus forts

***À travail équivalent,
salaire égal !***

Hommes-femmes

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

NL-FR

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abvv.be

Table des matières

	Introduction	5
■ 1.	Un peu d'histoire	6
■ 2.	Les nouveaux chiffres relatifs à l'écart salarial pour 2017	7
■ 3.	Les causes et explications de l'écart salarial	12
■ 4.	La loi est de votre côté en entreprise !	19
■ 5.	Instruments syndicaux	23
■ 6.	Nos revendications	24

Introduction

L'écart salarial entre les femmes et les hommes existe, mais tout le monde ne le sait pas... ou ne veut pas le savoir. L'objectif de cette campagne annuelle est d'attirer l'attention sur cette discrimination : en comprendre les causes et les conséquences qui en découlent pour enfin agir et lutter collectivement !

Les luttes féministes ont porté sur le devant de la scène les inégalités entre les femmes et les hommes amenant le législateur à prendre des mesures en la matière. Pourtant ces inégalités existent encore dans les divers rapports sociaux que sont la famille, la société, la politique... **et le monde du travail.**

Revendiquer l'égalité hommes-femmes revient à revendiquer le partage des richesses, l'accès à la santé et à l'éducation, des emplois de qualité, de meilleures conditions de travail... C'est pour cette raison que toutes nos revendications doivent être traitées sous l'angle du genre.

L'écart salarial stagne depuis 3 ans, sans aucune amélioration... La lutte continue et, cette année, nous la symbolisons par un pin's qui rappellera aux femmes et aux hommes ce que nous sommes, que l'égalité n'est pas acquise et qu'elle ne le sera qu'au terme de changements profonds de la société et de négociations genrées à tous les niveaux de pouvoirs.



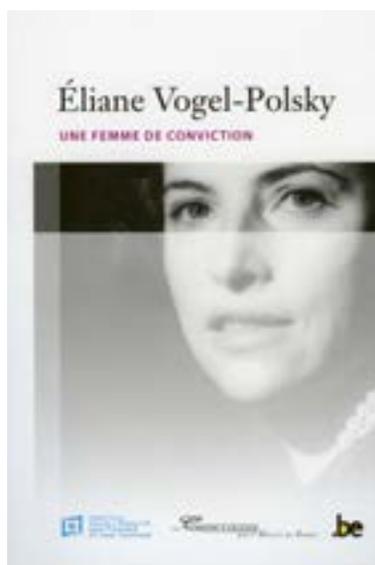
1 Un peu d'histoire

Herstal 9 février 1966

Dans la seconde moitié du 20^e siècle, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes restent considérables. Armées d'un balai et d'un chiffon rouge en guise de drapeau, **les travailleuses de la FN** partent en grève avec une seule revendication : « *À travail égal, salaire égal* ». La grève allait durer 3 mois. Après de longues négociations, les « *femmes machines* » reprennent leur poste le 10 mai. Certes, elles n'ont obtenu que la moitié de ce qu'elles réclamaient, mais elles ont surtout gagné du respect et de la reconnaissance. Elles sont devenues des interlocutrices avec lesquelles il va désormais falloir compter.



Grève des femmes de la FN - Herstal 1966



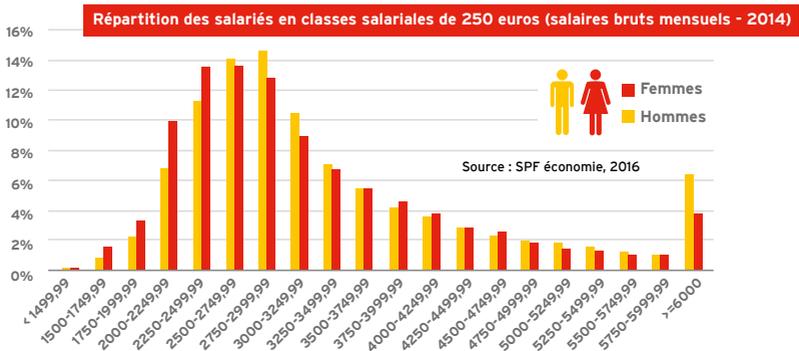
Éliane Vogel Polsky : la grève des ouvrières de Herstal en février-mai 1966 démontre que l'égalité salariale n'est pas appliquée, en dépit de son inscription dans le Traité de Rome (1957) ratifié par la Belgique en 1958. Pour Éliane Vogel-Polsky, cette grève signifie le point de départ de son engagement féministe. Son principal combat concerne d'abord l'égalité de rémunération des hommes et des femmes. Puis, elle s'investit progressivement dans la politique d'égalité des chances, l'égalité politique et la parité. Durant un demi-siècle, elle lutte sur différents fronts : par des procès qui font date et marquent le droit communautaire, par des études et des recherches scientifiques, comme experte auprès d'instances européennes et internationales. Éliane nous a quitté en 2015. Nous tenons à lui rendre hommage au travers de cette brochure.

2 Les nouveaux chiffres relatifs à l'écart salarial pour 2017

En 2017, la FGTB organise la 13ème édition de la journée de l'égalité salariale. Cette journée a lieu le 14 mars. Pourquoi le 14 mars ? 2 mois et 14 jours correspondent en temps à l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes. **Les femmes doivent donc travailler presque 2 mois et demi de plus que les hommes pour gagner le même salaire annuel.**

L'écart salarial peut se calculer de différentes manières mais notre indicateur « journée de l'égalité salariale » (basé sur l'enquête de la structure et la répartition des salaires) se mesure par la comparaison des masses salariales des femmes et des hommes. Si l'on compare l'ensemble des salaires des femmes et des hommes qui travaillent en Belgique, on constate que, en un an, sur la base des chiffres les plus récents, il y a une différence de 20%.

Notre méthode reprend les temps partiels, car tenir compte uniquement des salaires des travailleurs.euses à temps plein ne reflèterait pas la réalité du terrain. **Les femmes sont plus souvent occupées dans des temps partiels et ce, pas forcément par choix (nous y reviendrons).**



L'écart salarial en quelques chiffres

L'écart salarial F/H est calculé sur la base des chiffres les plus récents du SPF Économie, à savoir ceux de 2014.

Salaires mensuels bruts moyens et écart salarial y afférent (travailleurs à temps plein et à temps partiels réunis)					
Année	2001	2011	2012	2013	2014
Femmes	1 806	2 471	2 526	2 553	2 586
Hommes	2 440	3 132	3 174	3 201	3 242
Écart salarial	25,58%	21,10%	20,42%	20,24%	20,23%
Arrondi	26%	21%	20%	20%	20%

Salaires horaires bruts moyens et écart salarial y afférent (travailleurs à temps plein et à temps partiels réunis)					
Année	2001	2011	2012	2013	2014
Femmes	12,12	16,52	16,91	17,20	17,47
Hommes	14,59	18,95	19,23	19,43	19,69
Écart salarial	16,93%	12,82%	12,06%	11,48%	11,27%
Arrondi	17%	13%	12%	11%	11%

Salaires horaires bruts moyens et écart salarial y afférent (travailleurs à temps plein uniquement)					
Année	2001	2011	2012	2013	2014
Femmes	12,56	17,82	18,32	18,67	19,38
Hommes	14,73	19,19	19,53	19,74	20,42
Écart salarial	14,73%	7,14%	6,20%	5,42%	5,09%
Arrondi	15%	7%	6%	5%	5%

Salaires annuels bruts moyens et écart salarial y afférent (travailleurs à temps plein et à temps partiels réunis)					
Année	2001	2011	2012	2013	2014
Femmes	24 372	33 664	34 558	35 045	35 451
Hommes	32 994	42 639	43 413	43 952	44 542
Écart salarial	26,13%	21,05%	20,40%	20,27%	20,41%
Arrondi	26%	21%	20%	20%	20%

Salaires annuels bruts moyens et écart salarial y afférent (travailleurs à temps plein uniquement)					
Année	2001	2011	2012	2013	2014
Femmes	28 528	39 512	40 585	41 351	42 871
Hommes	33 752	42 957	43 739	44 226	45 789
Écart salarial	15,48%	8,02%	7,21%	6,50%	6,37%
Arrondi	15%	8%	7%	7%	6%

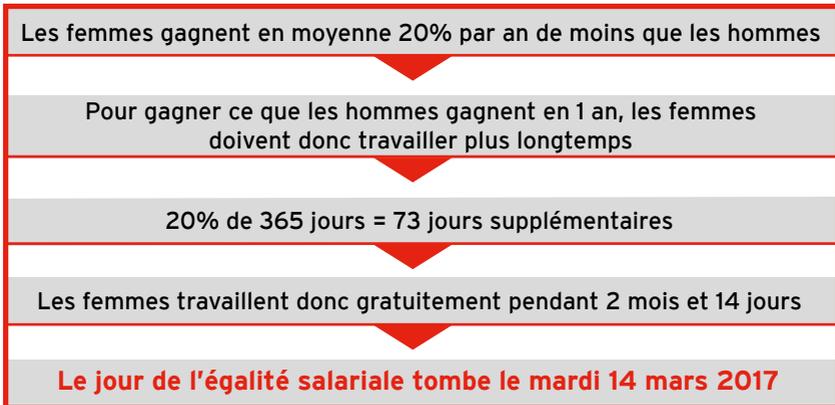
Si les hommes et les femmes travaillant à temps plein gagnent le même salaire de l'heure, peut-on considérer que l'égalité salariale est acquise ? Non, car **le travail à temps partiel n'est pas neutre sur le plan du genre**. En 2015, 41,6 % des salariés de sexe féminin dans le secteur privé travaillaient à temps partiel contre seulement 10 % des hommes¹.

Pas moins de la moitié des femmes dans cette position évoque comme motif du travail à temps partiel la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Chez les hommes, ce taux était à peine de 23 %. Prendre soin des enfants ou d'autres personnes dépendantes est dans ce cas un argument invoqué bien plus souvent par les femmes que par les hommes (23 % contre 5 %), tout comme les autres raisons personnelles ou familiales (27 % contre 18 %). Les femmes assument donc toujours la plus grande part de responsabilité des soins dans le ménage. Les hommes qui travaillent à temps partiel ont en effet surtout invoqué comme motif la conciliation avec un autre emploi, avec des études ou une (pré)pension : c'était le cas d'un collaborateur à temps partiel sur cinq ; chez les femmes, ce taux était d'à peine un sur quinze.

Le travail à temps partiel est donc une affaire de femmes, tient souvent aux tâches ménagères et prestations de soins et n'est du reste pas toujours un choix volontaire, loin s'en faut. Au contraire, seules 8,2 % des femmes travaillant à temps partiel ont indiqué ne pas souhaiter un emploi à temps plein (contre 8,3 % des travailleurs à temps partiel de sexe masculin)². Il y a trois ans, ce taux s'élevait encore à 11 % des travailleuses à temps partiel contre 7 % de leurs homologues masculins. L'argument que les femmes optent volontairement pour un tel régime ne tient donc pas la route. Les répartitions des tâches, stéréotypées en fonction des genres, influencent toujours considérablement la décision de mettre un frein à sa carrière, avec toutes les conséquences qui en résultent.

La méthode de calcul

La journée de l'égalité salariale F/H = la journée jusqu'à laquelle les femmes doivent travailler pour gagner autant que les hommes en un an.



Par rapport à l'année dernière (comparaison 2014 / 2013 = chiffre le plus récent des salaires mensuels bruts, travail à temps plein + à temps partiel), l'écart salarial reste inchangé et s'élève toujours à 20% (arrondi), pour la troisième année d'affilée.

En termes de salaires horaires des travailleurs à temps plein, nous constatons que l'écart salarial F/H stagne à 5%.

Conclusion: l'écart salarial par heure pour les travailleurs à temps plein a diminué de 2/3 en 14 ans, mais existe toujours. Ce qui est alarmant, c'est qu'au niveau des salaires mensuels, l'écart salarial n'a diminué que de 6% en 14 ans et a même stagné par rapport aux deux années précédentes. La raison principale est le travail à temps partiel (involontaire).

N.B : la part du travail à temps partiel s'élève à 41,6% pour les femmes et 10,1% pour les hommes. Seuls 8,2% des travailleuses à temps partiel affirment ne pas vouloir d'emploi à temps plein (chiffres de 2015).

3 *Les causes et explications de l'écart salarial*

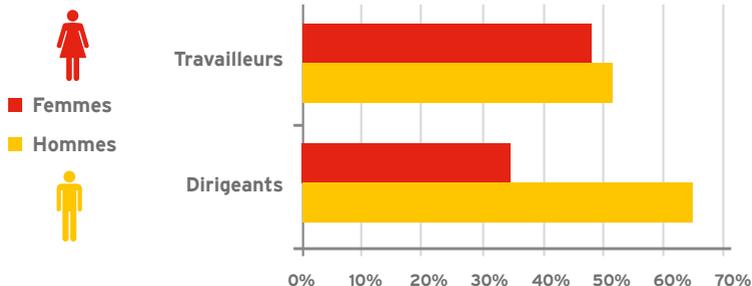
Le choix des filières d'études et le choix des professions : différentes recherches révèlent que les filles et les garçons optent pour des filières d'enseignement stéréotypées : les filles se dirigent vers les filières d'enseignement qui favorisent les contacts sociaux. Elles sont par contre sous-représentées dans les orientations scientifiques. Les garçons, eux, choisissent d'avantage des filières d'enseignement scientifiques qui privilégient les aspects matériels débouchant sur des possibilités d'emplois et offrent de nombreuses chances de promotion et de plans de carrière. Ces choix ne sont pas sans conséquences sur les positions qu'occupent les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, les filles obtiennent en moyenne de bien meilleurs résultats que les garçons, et ce, quelles que soient les options secondaires ou universitaires dans lesquelles elles sont inscrites. Il y a lieu de s'interroger sur les raisons qui les poussent massivement à s'orienter dans leurs études vers des filières moins valorisantes.

La ségrégation horizontale : les femmes se retrouvent en effet davantage dans des secteurs et des métiers moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes. À l'heure actuelle, il y a encore beaucoup de secteurs et de métiers dits « typiquement féminins » comme par exemple les secteurs de services et le non marchand ou « typiquement masculins » comme les secteurs de la chimie, des assurances, des banques....

La ségrégation verticale qui renvoie au fait que les femmes restent cantonnées dans des fonctions moins élevées et donc moins bien rémunérées et ce, dans la plupart des secteurs. Elles sont retenues par ce qu'on appelle « le plafond de verre » : une barrière invisible créée par les habitudes et les stéréotypes liés au rôle des femmes dans la société.

Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2013)



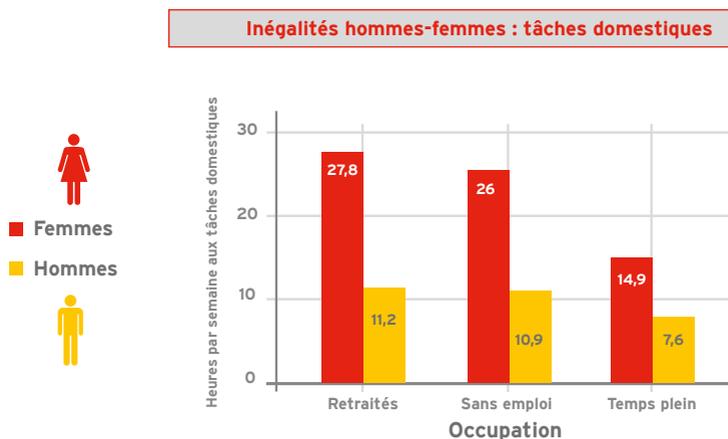
Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail.

Le temps partiel est aussi un facteur majeur de l'écart salarial. Il intervient à deux niveaux : tout d'abord, il est évident que celui ou celle qui travaille à temps partiel perçoit moins par mois ou par an que celui qui travaille à temps plein. Les femmes étant surreprésentées dans l'emploi à temps partiel, l'écart de salaire entre femmes et hommes calculé sur base annuelle est plus élevé (20%) que l'écart calculé sur base horaire (11%). Mais le fait de travailler à temps partiel a également un impact négatif sur la construction du salaire au fil des ans. Après un certain temps, celui qui travaille à temps partiel perçoit également moins par heure que ses collègues qui travaillent à temps plein. De plus, les travailleuses à temps partiel bénéficient moins des avantages extralégaux. Le travail à temps partiel est et reste une affaire de femmes même s'il touche, aujourd'hui, de plus en plus d'hommes. Les femmes ont souvent recours au temps partiel pour pallier le manque cruel d'infrastructures et de services collectifs de soins aux enfants et aux personnes dépendantes.

Cependant si un petit pourcentage de travailleurs.euses choisissent volontairement de travailler à temps partiel, certains secteurs ne proposent que des emplois à temps partiel.

La composition du ménage : la situation familiale a elle aussi un impact sur l'écart salarial. Les hommes mariés avec ou sans enfants ont en moyenne un salaire plus élevé. Le modèle de soutien de famille et la division « naturelle » des rôles jouent sans doute en faveur des hommes. En effet, « Monsieur » est considéré comme celui qui subvient matériellement aux besoins de la famille et peut donc se consacrer davantage à sa carrière. Sans surprise, l'écart salarial est le plus important chez les couples avec enfants (près de 17%), devant les couples sans enfant (14%), les personnes seules avec enfants (8,8%) et les isolés (5,8%). Cet élément est expliqué par la répartition inégale des tâches familiales.

L'inégale répartition des tâches



Source : Enquête The European Social Survey (ESS), 2010.

On constate que, dans tous les cas, les femmes consacrent plus de temps au travail domestique que les hommes. C'est le cas des femmes en temps plein, qui consacrent près de deux fois plus de temps aux tâches ménagères que les hommes en temps plein ! Cela signifie que, même lorsque les femmes sont occupées en dehors de la maison, ce sont tout de même elles qui font la plus grande part du travail domestique.

La parentalité : pour le congé de maternité, les femmes ont droit à 15 semaines dont 10 semaines obligatoires. Durant les 30 premiers jours, elles reçoivent une indemnité équivalente à 82% de leur salaire brut et ensuite une indemnité de 75% du salaire brut plafonné. En revanche, pour le congé de paternité, les pères n'ont droit qu'à 10 jours (3 jours à charge de l'employeur et 7 jours à charge de la mutuelle). Par cette répartition inégale des congés, les femmes s'absentent plus longtemps de leur lieu de travail entraînant ainsi un retard de carrière sur le marché de l'emploi. Surtout si l'on considère qu'un père sur cinq se passe de son congé de paternité.

Au niveau du congé parental, même si la situation évolue et que de plus en plus d'hommes y ont recours, les chiffres démontrent bien que prendre soin des enfants reste une tâche résolument féminine. Le crédit-temps à temps plein ne remporte guère les faveurs des hommes.

La formation professionnelle : différentes études révèlent que les hommes sont plus nombreux à bénéficier de formations complémentaires tout au long de leur carrière. Ils suivent aussi des formations plus longues et plus coûteuses, ce qui leur fournit un excellent motif de promotions et donc d'augmentation salariale.

Les avantages complémentaires : les avantages extralégaux aussi prisés que le téléphone portable, l'ordinateur, la voiture de société, les primes, l'assurance hospitalisation, la pension complémentaire, etc., sont plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes.

**Part des salariés bénéficiant de certains avantages,
montant moyen de ces avantages (en euro) et écart salarial (2013)**

		FEMMES	HOMMES	ÉCART SALARIAL
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	51%	58%	
	Montant moyen	€ 413,75	€ 483,15	14%
Contribution pension complémentaire	Part	9%	12%	
	Montant moyen	€ 498,39	€ 802,34	38%
Options sur actions	Part	0,46%	0,99%	
	Montant moyen	€ 7.514,67	€ 12.235,76	39%

Source : DGS, Statistiques fiscales.

Les interruptions de carrière : les hommes comme les femmes qui interrompent leur carrière voient, en général, leurs perspectives de carrière se réduire. Mais au-delà de ces perspectives de carrière, une interruption a des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes. Lorsqu'un homme décide d'interrompre sa carrière pour des raisons considérées comme typiquement « féminines », il est parfois plus sanctionné qu'une femme ayant fait le même choix. Et sa carrière s'en ressent...

Quoi qu'il en soit, les interruptions de carrière (surtout pour des raisons familiales comme l'éducation des enfants ou les soins à des personnes proches) sont en grande majorité des décisions de femmes. Par exemple, si le congé parental s'adresse tant aux pères qu'aux mères, beaucoup moins d'hommes y ont recours.

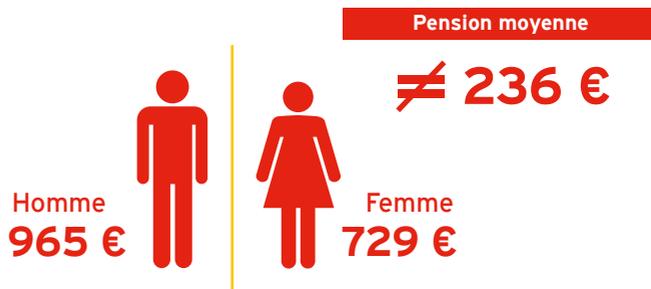
La nationalité : la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi frappe encore plus les femmes issues de l'immigration ou de nationalités différentes. L'écart salarial augmente considérablement avec « l'écart ethnique ». C'est ainsi que les femmes et les hommes du Maghreb, les Africains et les Européens des pays non membres accusent un écart salarial important par rapport aux Belges.

Ce qui reste inexplicable : selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la moitié de l'écart salarial ne peut cependant s'expliquer à l'aide d'éléments objectivables. Cela signifie qu'une femme présentant la même ancienneté, ayant le même âge et opérant dans le même secteur avec la même profession et le même niveau de formation qu'un homme gagnera moins que cet homme. S'agirait-il d'une discrimination pure et simple ?

Conséquences sur les pensions : une rémunération moins élevée conduit inévitablement à des droits sociaux inférieurs et donc à une pension moins élevée. Sans tenir compte des régimes de pension extralégaux, l'écart des pensions entre les femmes et les hommes en Belgique atteignait pas moins de 24%. Cet écart de pension résulte aussi de l'écart de carrière. Les femmes assument le plus souvent le travail non rémunéré (prestation de soins), les périodes non assimilées...

Il apparaît que les femmes ne bénéficient pas des corrections sociales promises par le gouvernement. Au contraire, les mesures du gouvernement renforcent les inégalités.

¾ des femmes qui ont pris leur retraite en 2014 n'ont pas une carrière complète de 45 ans.



Loi sur le travail faisable et maniable... Paroles, paroles...

Le projet de loi sur le “travail faisable” du ministre de l’Emploi, Kris Peeters (CD&V), va compliquer la conciliation entre vie familiale et professionnelle.

Les parents manquent déjà de temps et ont du mal à concilier toutes leurs activités. A tel point que plus d’un parent sur cinq indique ressentir un risque de burnout parental. Les femmes sont les plus touchées.

“Dépression, arrêts de travail, burnout... Autant de difficultés graves au niveau personnel qui entraînent aussi une explosion du budget de l’INAMI pour la santé mentale. La nouvelle loi n’y répond pas. L’une des mesures emblématiques du texte est l’annualisation du temps de travail qui permet de dépasser le cadre hebdomadaire de 38 heures par semaine, tout en conservant cette moyenne sur une base annuelle. Les parents dont l’horaire quotidien ou hebdomadaire va augmenter auront donc plus de difficultés pour prendre en charge leurs enfants, surtout dans les familles monoparentales.

Les enfants devraient-ils être accueillis en crèche plus de 12 heures par jour ? Les écoles doivent-elles restées ouvertes tardivement en soirée ?” Non !

D’une part les services collectifs d’accueil des enfants offrent une flexibilité limitée, d’autre part les parents ne choisissent pas d’avoir des enfants pour les confier à temps plein.

Autrefois, il était tabou de demander combien quelqu’un gagnait. Aujourd’hui le thème est toujours sensible mais les langues se délient et à juste titre...

4 *La loi est de votre côté en entreprise !*

Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible (= transparent) et **négociable**.

Ce souci de rendre l'écart salarial visible et d'en faire un objet de négociation constitue le fil conducteur des mesures mises en place pour les trois niveaux de négociation.

Les salaires des fonctionnaires sont fixés par des barèmes légaux. Dans le secteur privé, les salaires font l'objet de négociations collectives par les organisations d'employeurs et les syndicats.

Les classifications de fonctions et les échelles salariales collectivement négociées sont bien souvent dépassées et ne constituent pas une garantie contre les discriminations. Il arrive régulièrement que les fonctions plus souvent exercées par des hommes soient mieux rémunérées que celles plus fréquemment exercées par des femmes. Pour résoudre ce problème de discrimination implicite, la nouvelle loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012 prévoit d'analyser la neutralité de genre de toutes les classifications de fonctions. Il existe également une check-list permettant aux responsables du personnel de vérifier si les classifications de fonctions qu'ils utilisent sont bien sexuellement neutres. En d'autres mots, permettant de vérifier qu'ils ne discriminent pas les femmes.

Au niveau interprofessionnel

Lors des négociations interprofessionnelles, les interlocuteurs sociaux (organisations patronales et syndicales) doivent mettre la question de l'égalité des salaires à l'ordre du jour. Le rapport technique du conseil central de l'économie qui sert de base à ces négociations, est désormais complété par une rubrique relative aux différences salariales entre les femmes et les hommes.

Au niveau du secteur

La formation des salaires dans les entreprises est souvent basée sur un système de classification de fonctions, élaboré par la commission paritaire dont relève l'entreprise. Les systèmes de classification doivent dorénavant être neutres à l'égard des sexes. Les commissions paritaires sont obligées de soumettre les nouvelles classifications de fonctions au contrôle du SPF emploi, travail et concertation sociale.

Au niveau de l'entreprise

Trois instruments à votre portée sont désormais disponibles pour s'attaquer à l'écart salarial :

- **Le bilan social ventilé** : les entreprises de plus de 50 travailleurs sont tenues de présenter chaque année leurs comptes annuels et leur bilan aux membres du conseil d'entreprise (ou du CPPT). Le bilan social est la partie des comptes annuels de l'entreprise qui traite des frais du personnel. Grâce à la loi sur l'écart salarial, les coûts salariaux des travailleurs à temps plein et à temps partiel doivent être ventilés entre hommes et femmes. Ces chiffres permettent de calculer exactement l'importance de l'écart salarial F/H et de rechercher les causes de cette discrimination.

Les données suivantes doivent être ventilées en fonction du sexe :

- le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel
- le nombre total des heures prestées par ces travailleurs
- le total des avantages extralégaux

Schéma type du bilan social

La Banque nationale a déjà publié un schéma du bilan social adapté, avec ventilation en fonction du sexe. Le bilan social de votre entreprise doit suivre ce schéma.

ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

TRAVAILLEURS POUR LESQUELS L'ENTREPRISE A INTRODUIT UNE DECLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GENERAL DU PERSONNEL

Au cours de l'exercice

Codes	Total	1- Hommes	2- Femmes
Nombre moyen de travailleurs			
Temps plein	1001		
Temps partiel	1002		
Total en équivalents temps plein (ETP)	1003		
Nombre d'heures effectivement prestées			
Temps plein	1011		
Temps partiel	1012		
Total	1013		
Frais de personnel			
Temps plein	1021		
Temps partiel	1022		
Total	1023		
Montant des avantages accordés en sus du salaire	1023		

Au cours de l'exercice précédent

Codes	P. Total	1P- Hommes	2P- Femmes
Nombre moyen de travailleurs en ETP	1003		
Nombre d'heures effectivement prestées	1013		
Frais de personnel	1023		
Montant des avantages accordés en sus du salaire	1023		

- **Le rapport d'analyse bisannuel de la structure des salaires** : les entreprises sont également tenues de procéder, tous les deux ans, à une analyse de la structure des rémunérations. Cette analyse devant montrer si cette structure est neutre à l'égard des sexes. Ce rapport d'analyse doit être ventilé selon le sexe, le niveau de formation, le niveau de fonction, l'ancienneté, le statut.

D'autre part, il doit contenir les informations suivantes :

- salaires
- avantages sociaux directs
- cotisations patronales aux assurances extralégales (assurance groupe ou assurance hospitalisation)
- autres avantages extralégaux (voiture de fonction, téléphone...).

Sur la base de ce rapport d'analyse, les membres du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale jugeront de la nécessité d'un plan d'action.

- **La désignation d'un médiateur** : lorsqu'un travailleur estime qu'il ne touche pas le même salaire uniquement en raison de son sexe, un médiateur peut être désigné pour examiner la situation. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos délégués, vos permanents ou votre centrale.

Votre syndicat vous facilite la lutte !

La FGTB a développé un outil en ligne qui vous permettra en quelques clics de calculer l'écart salarial au sein de votre entreprise : rendez-vous sur <http://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>



« Osons réduire l'écart salarial »
Une équipe syndicale mixte
est une véritable plus-value.

5 Instruments syndicaux

Outre la nouvelle loi, il y a encore d'autres instruments d'analyse qui peuvent vous aider, aussi bien dans le cadre du fonctionnement du CE que du CPPT.

1. Conseil d'entreprise

Les 4 instruments suivants peuvent être exploités comme leviers :

- CCT n° 9 sur l'emploi
- Arrêté royal de 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises
- plan d'actions positives en cas de restructuration
- rapport annuel sur l'égalité des chances entre hommes et femmes

2. Comité pour la prévention et la protection au travail

Dans le domaine de la prévention et de la protection au travail également, différents instruments syndicaux existent, que l'on peut utiliser pour le développement d'une politique visant l'égalité entre hommes et femmes. De plus, l'organisation du travail relève aussi de la compétence du CPPT.

L'entreprise doit avant tout oeuvrer pour une politique de bien-être solide et bénéfique à tous les travailleurs. Les fonctions réservées aux femmes ou aux hommes n'existent pas.

3. Délégation syndicale

Soulignons que l'exécution d'une politique d'égalité des genres dans une entreprise ne relève pas seulement de la compétence du conseil d'entreprise. Il s'agit d'une stratégie des trois organes de concertation, fruit du fonctionnement du triangle syndical.

6 Nos revendications

- Élargir l'offre de structures sociales. Des **crèches abordables de qualité**, avec des horaires d'ouverture flexibles, sont primordiales. Pour les enfants en âge scolaire, une offre d'accueil étendue et souple doit également être disponible en dehors des heures scolaires. Faciliter l'accès à des soins abordables de qualité pour les personnes nécessitant des soins et les personnes âgées est également essentiel pour encourager l'emploi à temps plein.
- **Rendre le congé de naissance (anciennement congé de paternité) obligatoire** : avoir un enfant est une responsabilité partagée. Le temps où le père était le seul soutien de famille et travaillait toute la journée pour entretenir sa famille est révolu. Désormais, les femmes travaillent aussi et les hommes veulent pouvoir voir leurs enfants. Néanmoins, certains employeurs semblent toujours s'accrocher au modèle traditionnel du soutien de famille.

Un congé de paternité plus long aide également à répartir plus équitablement les prestations de soins entre hommes et femmes d'entrée de jeu, de telle sorte que, par la suite, les pères sont plus disposés à assumer plus de prestations de soins. Par ailleurs, un long congé de paternité permet également aux hommes d'entretenir un lien plus étroit avec leur enfant. Une situation dont tout le monde sort gagnant, la mère, le père et la société.

Dès lors, la FGTB plaide en faveur d'un congé de naissance de 20 jours. Les 10 premiers jours seraient obligatoires et à prendre dans le mois qui suit la naissance. Les dix jours suivants seraient à prendre librement à partir de 3 mois avant la date d'accouchement présumée jusqu'à 6 mois après la naissance. Durant la période de congé, il ne peut y avoir de perte de revenu. L'employeur payerait le salaire ordinaire la première semaine et payerait ensuite un complément à l'INAMI.

- Stimuler l'**emploi à temps plein**. Peu de femmes choisissent délibérément un travail à temps partiel. Par conséquent, proposer des emplois à temps plein et œuvrer véritablement à l'allongement des horaires de travail partiel pour les femmes.
- Reconsidérer la définition du travail à temps plein. La grande proportion du travail à temps partiel chez les femmes trouve son origine dans des problèmes de conciliation : un emploi rémunéré à temps plein et une série de prestations de soins non rémunérées à la maison induisent stress et manque de temps et, malheureusement, ce sont surtout les femmes qui en paient le prix. Par ailleurs, l'absentéisme de longue durée pour cause de maladie atteint des chiffres records.
- Le gouvernement promet de travailler à un « travail faisable » mais le débat se concentre surtout sur la flexibilité et non sur une redistribution du temps de travail. Nous demandons une **réduction collective du temps de travail** avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Ce système, par lequel le temps de travail hebdomadaire sera inférieur à 38 heures, peut pour le moment être instauré librement par les entreprises dans le secteur privé et par les entreprises publiques autonomes. La réduction obligatoire du temps de travail pour tous les secteurs et toutes les catégories de travailleurs garantit une répartition équilibrée entre vie privée et vie professionnelle. C'est seulement si la mesure est applicable pour tous que les femmes auront autant de chances que les hommes de se construire une carrière. Par ailleurs, un temps de travail plus court redistribue le travail disponible de telle sorte qu'il s'agit également d'un instrument de choix pour la création d'emplois.
- Introduire des **quotas dans les comités directeurs** des entreprises publiques et sociétés cotées en bourse. Les quotas sont une mesure efficace de briser le plafond de verre comme le démontre une étude récente de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, des entreprises publiques économiques et de la Loterie nationale ont doublé en six ans.

- Imposer une application correcte de la loi du 22 avril 2012 sur l'écart salarial. Les études démontrent qu'elle trouve peu d'écho, surtout au niveau des entreprises. Pourtant les entreprises doivent, en vertu de cette loi, répartir entre hommes et femmes les charges salariales des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans leur bilan social. Toutes les entreprises ne le font pas.
- Plus de pouvoir d'achat, plus d'emplois de qualité pour tous et une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle.
- Une fiscalité juste, un renforcement des services publics et de la sécurité sociale, une pension convenable pour tous.

Nous voulons une autre politique, plus juste et équilibrée, qui tienne compte de la situation des femmes sur le marché du travail.

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

  [syndicatFGTB](https://www.facebook.com/syndicatFGTB)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Rudy De Leeuw © février 2017

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2017/1262/1