

EGALITE MISSION INACHEVEE



Comment lutter contre l'écart salarial ?

« Une femme gagne en moyenne 21% de moins qu'un homme par an »

« 34,2 % des fonctions dirigeantes sont occupées par des femmes »

- En augmentant le nombre d'heures des contrats à temps partiel
- En négociant des classifications de fonction sexuellement neutres
- En vérifiant que les femmes aient les mêmes chances d'accès que les hommes à une promotion, un poste à responsabilités, une augmentation salariale
- En vérifiant qu'elles bénéficient des mêmes avantages extra-légaux que les hommes

En savoir plus ?

- [Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise - brochure CSC](#)
- [Check-list non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions • outil IEFH](#)
- [Quel écart salarial entre les femmes et les hommes ? - rapports IEFH](#)
- www.zeropourcent.be



Quelles sont les alternatives en matière de temps de travail, flexibilité, temps partiel et heures supplémentaires ?

« 78,9% des temps partiels sont occupés par des femmes, 90% sont non choisis »

- La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire
- L'enregistrement du temps de travail pour toutes les catégories du personnel
- La limitation stricte du personnel de direction et de confiance, qui échappe à la durée du travail
- Un meilleur contrôle des avenants au contrat de travail
- La généralisation des prestations en maximum 4 jours/semaine pour tous les temps partiels
- L'augmentation des prestations minima pour les temps partiels, en relevant le nombre d'heures du contrat à l'embauche au-delà du 1/3 temps légal
- Des prestations de minimum 4h/jour
- Garantir au temps partiel d'avoir un revenu au-dessus du seuil de pauvreté, 1.115€ net par mois
- Garantir la priorité pour une augmentation des heures du contrat et le respect de la priorité pour un emploi à temps plein
- Des délais plus élevés que les 7 jours légaux pour la communication des horaires variables

En savoir plus ?

- [Travailler à temps partiel, les règles à connaître, les pièges à éviter](#) • brochure CNE
- [La RTT, de l'utopie à la réalité](#) - brochure CNE

Quels droits obtenir en matière de formation ?

- Un droit individuel à 5 jours de formation par an, pendant les heures de travail
- Des droits identiques pour les travailleurs à temps partiels et non au prorata notamment en ce qui concerne le CEP
- Des droits identiques à la formation pour les contrats précaires (contrats à durée déterminée, contrats intérimaires...)
- Organiser des formations ciblées pour faciliter la mobilité professionnelle des femmes vers des fonctions mieux valorisées
- Veiller à ce que l'organisation de la formation soit compatible avec l'organisation de la vie privée

En savoir plus ?

- Le bilan social fournit aux représentants des travailleurs des données ventilées en fonction du sexe qui sont directement en lien avec la problématique salariale. On obtient ainsi une meilleure vision des parcours de formation des femmes dans l'entreprise.

Quelle Conciliation travail-vie privée ? Qu'est-ce qui peut être négocié ?

« En moyenne, les hommes effectuent davantage de travail rémunéré et disposent de plus de temps libre, tandis que les femmes prennent en charge davantage de tâches ménagères. Ce constat est valable pour tous les jours de la semaine. »

- Permettre au personnel de s'organiser et de gérer lui-même les horaires de travail
- Compenser par un volet qualitatif la pénibilité des horaires atypiques (coupés, en équipe, de nuit, horaires inconfortables...) : réduction du temps de travail, facilités pour les déplacements, ...
- Supprimer les horaires coupés
- Priorité pour des horaires compatibles avec les horaires scolaires
- Octroi d'un sursalaire ou d'une indemnité pour compenser les frais supplémentaires des garderies encourus en cas d'horaires atypiques
- Négocier un cadre au télétravail, les conditions dans lesquelles il peut être implémenté.
- Rémunération des congés pour raisons impérieuses
- Elargissement des motifs de petits chômages rémunérés
- Droit de s'absenter, selon des modalités à convenir, pour accomplir des formalités administratives, se rendre à une consultation médicale... + négociation du maintien de la rémunération pendant ces absences
- Remplacement des employé-e-s en maladie de longue durée, repos d'accouchement, congé parental, congé de paternité...

Et comment améliorer le crédit-temps ?

- Négocier des compléments pour les congés thématiques et crédits-temps
- Remplacement du travailleur en crédit-temps ou attribution des heures aux temps partiels présents dans l'entreprise
- Renforcement du droit au crédit-temps sans limitation de fonction ou de seuil
- Assimilation des prestations dans le cadre d'un crédit-temps à des prestations dans le régime de travail antérieur à celui du crédit-temps, de manière à ne pas pénaliser les travailleurs qui interrompent momentanément leur carrière ou réduisent de manière temporaire leur temps de travail (maintien des primes assurances-groupe, indemnité de rupture basée sur le régime antérieur le cas échéant, assimilation pour l'ancienneté dans l'entreprise...)

En savoir plus ?

- [Brochure CSC Crédit-temps et congés thématiques dans le secteur privé](#)
- [Etre parent en travaillant - brochure CNE](#)

Mobilité : à vérifier, à négocier dans votre secteur ou votre entreprise :

« Les femmes sont remboursées en moyenne de 34,74 €/mois pour leur déplacements domicile-lieu de travail, les hommes de 40,4 € en moyenne »

- Des plans de mobilité qui concilient les horaires et les modes de déplacement présents autour de l'entreprise
- Proposer des incitants au covoiturage

Maternité et Paternité

- L'assimilation du congé de maternité, de paternité et de l'écartement prophylactique pour le calcul de la prime de fin d'année, du 13ème mois, des éco-chèques, de la cotisation au fonds de pension et pour le calcul de l'avantage lié aux résultats le cas échéant.
- Ces périodes doivent également être exclues des calculs du taux d'absentéisme.
- Le congé de paternité est un droit, veillez à le promouvoir et à ce qu'aucune pression ne soit exercée auprès du travailleur pour le dissuader de prendre ce congé.

En savoir plus ?

- [Maternité](#) - brochure CSC
- [Devenir Parent tout en travaillant - SPF Emploi Travail et Concertation Sociale](#) - octobre 2012
- [Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination.](#) (PDF, 2.2 MB)

Fin de carrière

En savoir plus ?

- [CCT 104 - bien vieillir au travail](#) - brochure CSC

Violence au travail

En savoir plus ?

- [Violences sexistes ou sexuelles: mon rôle en tant que délégué.e](#) - brochure CSC

Une version plus complète de ce document est disponible - [édition mars 2017](#)