

V. Recommandations

On le voit, agir en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes nécessite de toucher à une diversité de domaines. C'est pourquoi, avant de formuler les recommandations strictement relatives à l'égalité des salaires et des pensions ainsi qu'à la législation y afférente, le Comité d'avis a souhaité exprimer des recommandations plus globales, touchant aux politiques de genre, à la valorisation du travail des femmes, à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ou encore à l'éducation et son impact sur les représentations véhiculées dans le monde de l'emploi, ou de la société en général.

Sur la base des auditions et des discussions qu'il a tenues et avis écrits, le comité d'avis recommande de :

Sur la manière de mener des politiques visant l'égalité salariale

1. Aborder toutes les politiques menées avec une approche intersectionnelle, c'est-à-dire porter une attention particulière aux personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination dans notre société; racisme, homophobie, discrimination envers les personnes trans et non-binaires, les personnes handicapées, les personnes précarisées, sans papiers, demandeuses d'asile, allophones, en surpoids, âgées, etc.
2. Disposer de manière systématique des données sexuées dès le début d'une proposition de loi, pouvoir les construire et savoir où trouver ces données pour pouvoir les utiliser tout au long du processus législatif, en ce compris au moment de l'évaluation. En général, quand on dispose des données sexuées, le diagnostic apparaît de lui-même et le travail sur les solutions en est facilité.
3. Appliquer de manière stricte les principes de gender mainstreaming et de gender budgeting
4. Développer une approche genrée du plan de relance économique avec une attention particulière aux secteurs les plus touchés (horeca, métiers de contacts, etc.)
5. Élaborer un code unique sur l'égalité des genres avec des textes consolidés, la législation relative à l'égalité salariale, au genre ou à l'équilibre famille-travail est répartie dans un trop grand nombre de sources différentes avec de nombreux changements législatifs au fil des ans. Ce code permettrait de trouver rapidement et efficacement toutes les informations.
6. Mettre en place des mesures pour éviter la perte d'emplois des femmes après la crise.

Au sujet de la valeur du travail des femmes

7. Élargir la prise en compte des critères qui caractérisent le travail : les qualifications, les connaissances, l'expérience, les compétences requises, la technicité, la complexité, les responsabilités engagées, et la charge qu'elle soit physique, mentale ou émotionnelle,...

8. Élargir les catégories concernées par la pénibilité au travail et les ouvrir aux temps partiels
9. Revaloriser des professions féminines et des secteurs typiquement féminins (care, alimentation, service aux personnes, distribution) étant observé que ces secteurs sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées.

En ce qui concerne l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

10. Mettre en place une réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.
11. Renforcer la loi sur les aidants proches
12. Envisager l'individualisation des droits de la sécurité sociale, l'égalité de traitement en matière de protection sociale, la suppression de la catégorie « cohabitant. » Cela permettrait une meilleure harmonisation fiscale entre les emplois à temps partiel et signifierait également plus d'autonomie dans les choix professionnels.
13. Prendre en compte l'effet de la naissance des enfants sur la dynamique au niveau des ménages, et plus particulièrement de l'impact sur les femmes.
14. Concevoir les régimes de congé (congé de maternité, congé de paternité (appelé aussi congé de parentalité), congé parental, crédit-temps) en tenant davantage compte de la dimension du genre et de la solidarité en matière de responsabilités familiales. Les congés doivent être conçus de sorte à pouvoir être pris de manière égale par les femmes et les hommes, à pouvoir être pris par tout le monde et pas seulement par les personnes qui disposent de moyens le leur permettant.
15. Allonger le congé de paternité (appelé aussi congé de coparentalité)

16. Augmenter le nombre de places en milieu d'accueil de la petite enfance
17. Faire de toutes les structures accueillant des enfants (MILAC, ATL, et bien sûr enseignement) des services de première nécessité de qualité.
18. Promouvoir l'offre de repas chauds à l'école
19. Appréhender le télétravail en période de pandémie et post pandémie sous le regard genré et réfléchir à la manière de contrôler le temps de travail afin d'avoir une meilleure répartition entre vie privée et vie professionnelle.
20. Disposer de données systématiques concernant les prestations des heures supplémentaires. Quels sont les profils des travailleurs qui font des heures supplémentaires ? Quel est l'impact de ces heures sur la vie privée et sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ? Les femmes y ont-elles accès ou pas ?... Cela permettrait d'enclencher des actions très concrètes pour pouvoir travailler sur ces questions en entreprise.
21. Développer des politiques de prévention du burn out professionnel et parental avec un focus particulier sur les femmes qui ont connu une charge mentale plus élevée pendant la crise.
22. Sensibiliser les services internes et externes de prévention et de protection de travail au genre et à la santé des femmes au travail, qui est différente de la santé des hommes au travail.

Sur les questions de l'orientation professionnelle, ou des représentations à l'œuvre sur le marché de l'emploi et dans la société en général

23. Porter une attention, dès la petite enfance, à la dimension du genre dans l'éducation et l'enseignement : les jeux, les activités, les livres et les cours doivent être libres de stéréotypes.
24. Favoriser l'accès des femmes à des métiers dits « plus masculins » (sciences, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques ou l'informatique...) et inversement des hommes à des métiers dits « plus féminins » .

25. Supprimer les discriminations et les inégalités numériques, qui augmentent avec l'effet de l'essor de l'intelligence artificielle, dans des secteurs où les femmes sont désavantagées et sous-représentées.
26. Généraliser l'éducation à la vie affective et sexuelle, comme outil de connaissance de soi et des autres, et pour lutter contre les inégalités de genre.
27. Augmenter au maximum la médiatisation de femmes pour renforcer l'inspiration des modèles féminins dans la société, comme par exemple dans le sport féminin pour inciter la reconnaissance et le sponsoring et ainsi mettre hommes et femmes sur un pied d'égalité pour des prestations sportives équivalentes.

Sur la question de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

28. Fixer une date butoir pour atteindre l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.
29. Augmenter le salaire minimum.
30. Relever les salaires des secteurs où les femmes sont majoritaires (titres services, alimentation, petite enfance, ...) .
31. Rendre les salaires plus transparents et ventilés par genre, en vérifiant si la législation transposant la directive européenne (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes, dont le salaire, est bien conforme.
32. Faire pression auprès de la Commission européenne afin qu'elle adopte le plus rapidement possible la directive européenne sur la transparence financière
33. Demander au Conseil central de l'Economie (CCE) de tenir compte, dans le rapport concernant la norme salariale qu'il rédige tous les deux ans, et qui sert de base aux négociations au niveau interprofessionnel, de l'aspect genré

34. Favoriser l'accès des femmes aux avantages extra-légaux; tels qu'une pension complémentaire, une voiture de fonction, un ordinateur portable, etc. Par comparaison aux femmes, les hommes ont plus de chances de bénéficier d'un plan de retraite ou d'une assurance de groupe ou encore d'une assurance maladie ou hospitalisation complémentaire.
35. Lutter contre le sticky floor : les femmes étant plus souvent et plus longtemps dans des fonctions qui sont moins bien payées.
36. Privilégier les quotas intelligents lors des recrutements, c'est-à-dire considérer le nombre de recrutements au cours d'une période donnée plutôt que le nombre total actuel de travailleurs. Des quotas intelligents imposent, par exemple, qu'un tiers au moins des recrutements effectués au cours des x dernières années bénéficient à des femmes et à des hommes).
37. Une politique axée sur l'accroissement de la mobilité des travailleurs pourrait également réduire l'écart salarial.

Accompagnement des entreprises vers l'égalité salariale

38. Mieux encadrer l'élaboration et l'analyse des rapports d'analyse (bilan sociaux, rapports bisannuels, plans d'actions) mis en place par la Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes
39. Prévoir des dispositions similaires à la Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes à adapter aux spécificités du secteur public
40. Inciter les entreprises à améliorer les données des bilans sociaux, optimiser les rapports de rémunération.
41. Former les employeurs et les réviseurs d'entreprises à la collecte de données sexuées pour compléter le bilan social de manière adéquate.
42. Réduire la charge administrative de ces rapports, par exemple :
1. Envisager un format standard « all in one » pour le rapport bisannuel et le rapport d'analyse : l'entreprise fournit les données une seule fois.

2. Développer un outil facilitant un encodage du bilan social affiné des données sexuées systématiques pour les entreprises qui, en conséquence, améliorerait la lisibilité des données par les analystes.

43. Rendre le plan d'action résultant du bilan social et du rapport de rémunération obligatoire.

44. Fournir des canevas standards aux entreprises pour les plans d'actions.

45. Organiser le contrôle de ces rapports au niveau national, où doit pouvoir s'effectuer une comparaison entre les différentes entreprises et les différents secteurs.

46. Favoriser une meilleure intégration des données issues des instruments existants (banque carrefour et bilan social).

47. Élargir les comparaisons salariales au niveau sectoriel

48. Rendre accessibles les rapports internes aux entreprises à des fins d'analyse extérieure, moyennant le respect de l'anonymat et de la vie privée.

49. Renforcer le rôle de l'inspection du travail dans les cas de discrimination salariale

50. Viser une application beaucoup plus stricte et plus conséquente de la convention collective de travail CCT35 qui impose de proposer les nouvelles heures de travail disponibles dans l'entreprise en priorité aux personnes travaillant à temps partiel. A ce jour, cette convention est fort peu appliquée et les sanctions et les contrôles sont peu fréquents.

51. Abaisser le seuil de représentation syndicale dans les entreprises et en parallèle, augmenter les heures de formation pour les délégués pour qu'ils puissent se saisir efficacement de la thématique de l'écart salarial.

Concernant le régimes de pensions

52. Confier à l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes une mission de rapportage et d'analyse de l'écart des pensions

53. Revaloriser considérablement la garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA), la pension minimum, le minimum par année de carrière, et le plafond salarial

54. Étudier la mise en place du *splitting* entre les parents. La solidarité acceptée et décidée conjointement au moment de la carrière (arrêt ou réduction du temps de travail d'un des parents, et majoritairement des femmes) n'est pas reproduite au moment de la pension. Le concept de *splitting* présuppose un pot commun à partir du moment où les couples décident conjointement qu'ils sont solidaires. Ils se solidarisent durant leur carrière mais aussi au moment de la pension

55. Inciter les partenaires sociaux à faire preuve d'une plus grande justice concernant avantages extra-légaux (pension complémentaire, voiture de fonction, un ordinateur portable, etc.) Par comparaison aux femmes, les hommes ont plus de chances de bénéficier d'un plan de retraite ou d'une assurance de groupe ou encore d'une assurance maladie ou hospitalisation complémentaire).