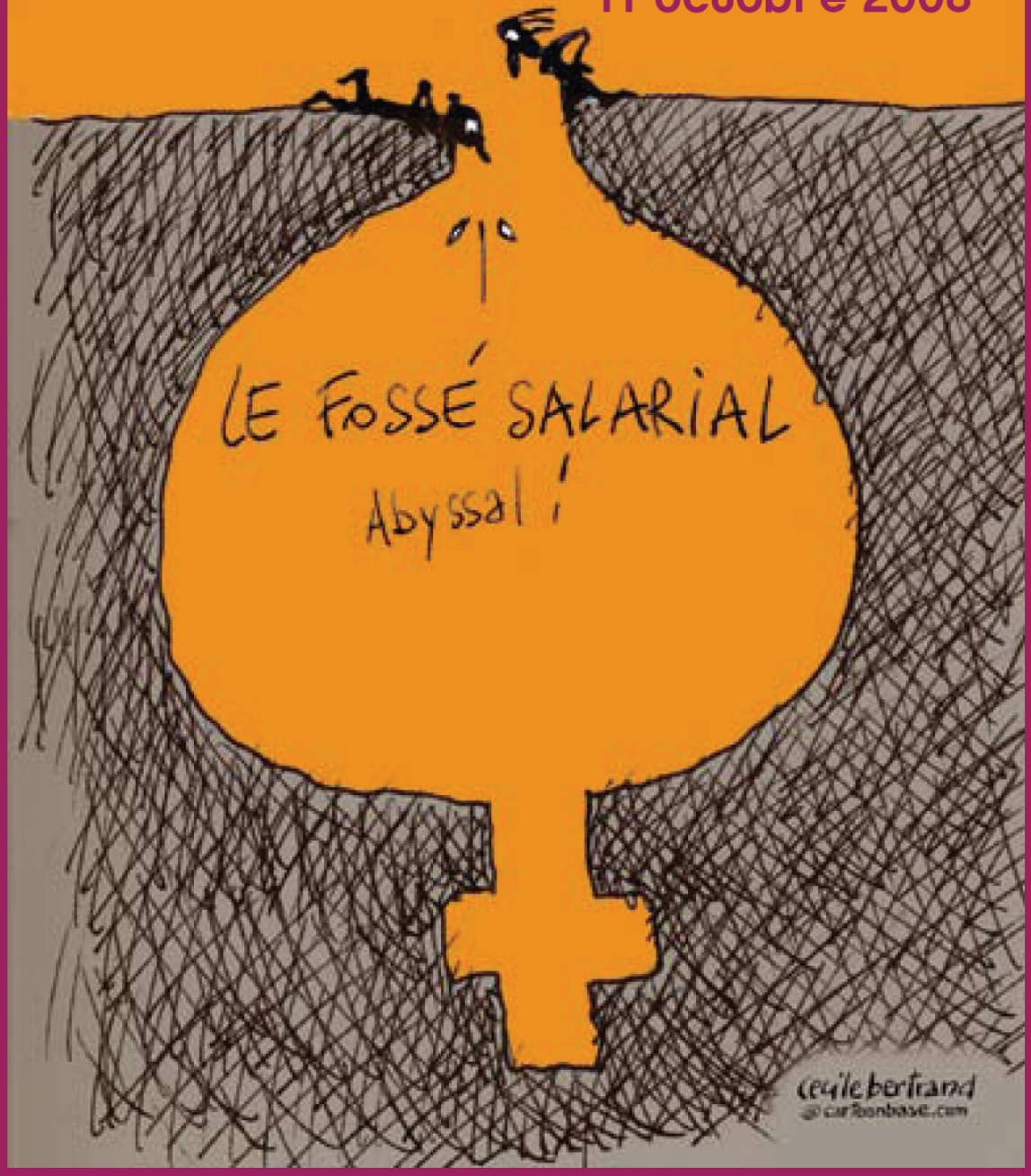
« FEMMES, HOMMES, MÊME BOULOT, MÊME SALAIRE ? »

11 octobre 2008



Conseil des Femmes Francophones de Belgique
a.s.b.l

CONSEIL DES FEMMES
francophones de Belgique asbl

Actes du Colloque du 11 octobre 2008
Femmes-Hommes, même boulot, même salaire ?

SOMMAIRE

Discours introductif---------- p 3

Danielle CARON, Présidente de la commission Politique-Lois du CFFB

Egalité salariale : de la nécessité de la pro-activité de chacun-e ! ---------- p 4

Jetons nos stéréotypes aux orties

Françoise GOFFINET, Attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Intervention de l'Union des Etudiant-e-s de la Communauté francophone - UNECOF ----- p 6

Pascale GENBRUGGE

Balises pour autocoacher son projet ---------- p 9

Marie-Rose CLINET, Responsable Coaching d'insertion, FLORA

Salaires Hommes-Femmes : qu'en est-il en réalité ?---------- p 16

Adrienne AXLER, General Manager Western & Southern Europe, Sodexo

Conclusions et présentation de la 'Boîte à outils'---------- p 20

Annexe : Boîte à outils

Introduction

Pourquoi avoir choisi ce thème sur l'égalité hommes-femmes au niveau salarial ? Notamment parce qu'il reste toujours beaucoup de choses à faire, au XXIe siècle pour reconnaître à sa juste valeur les qualités des femmes au même titre que celles des hommes.

Existe-t-il un fossé salarial ? Assurément, oui ! De quelle ampleur ? A-t-il tendance à se réduire avec le temps ? De multiples études font état d'une disparité existante entre le salaire des hommes et des femmes, encore faut-il s'entendre sur le pourcentage, quoiqu'il en soit, le fossé est bien réel avec pour conséquences que le risque de pauvreté est plus élevé chez les femmes que chez les hommes et que les femmes sont majoritairement dans toutes les « niches » de pauvreté : familles monoparentales, personnes âgées seules, étrangers issus de pays non européens. Les femmes sont également en moyenne, nettement moins bien logées que les hommes.

Les sociétés – autres que le secteur bancaire – vont-elles suivre la directive européenne qui interdit les barèmes liés à l'âge dès le 1er janvier 2009 et les remplacer par les barèmes liés à l'expérience.

Pour terminer par une note en demi-teinte, selon une étude réalisée en Floride, il en ressort que les « machos » sont mieux payés de même que les « femmes » que l'on qualifie à tort ou à raison de « féministes » sont mieux rétribuées … Voilà ce que les oratrices de ce matin vont aborder dans ce colloque.

Danielle CARON

Egalité salariale : de la nécessité de la pro-activité de chacun-e ! Jetons nos stéréotypes aux orties

Françoise GOFFINET, Attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié, le 14 mars 2008, le deuxième rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique. Ce rapport présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Il a été élaboré sur base des indicateurs européens et de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires 2005, complétés par des données issues de l'ONSS. La nouveauté cette année réside dans les chiffres concernant un certains nombre de secteurs, en particulier le secteur public, l'écart salarial dans les petites entreprises et par commission paritaire. Le rapport anticipe également les développements sur le plan européen et mentionne déjà les nouveaux indicateurs relatifs à l'écart salarial qui seront utilisés dès 2010.
Le rapport résulte d'une étroite collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale Statistique et Information économique et le Bureau fédéral du Plan.
Les constatations majeures

L'écart salarial ne recule pas spontanément.
Au cours des dernières années, l'écart salarial n'a diminué que très légèrement. On peut même parler d'une stagnation. De plus, l'écart salarial semble augmenter auprès des jeunes générations (25-30 ans) après quelques années d'activité professionnelle. Les femmes plus jeunes ont un niveau d'éducation plus élevé, mais cela ne suffit pas à éliminer l'écart salarial. Une diminution de l'écart salarial digne de ce nom au cours des années à venir est impossible sans politique efficace.

La ségrégation sur le marché du travail est la première cause de l'écart salarial.
On peut attribuer presque 60% de la partie expliquée de l'écart salarial à la position différente des femmes et des hommes sur le marché du travail. Il s'agit du métier, du secteur, du type de contrat, de la durée de travail…

D'importantes différences dans l'écart salarial proviennent du statut.
Le chiffre global de l'écart salarial cache d'importantes divergences selon le statut: dans le secteur privé, l'écart salarial pour les employés se situe autour de 30% alors que pour les ouvriers il est aux alentours de 20% . Dans le secteur public, l'écart salarial est de 10% pour les contractuels et de 0% pour les statutaires. Attention : il s'agit ici de l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts des femmes et des hommes. L'effet du travail à temps partiel est donc en grande partie réduit.

Le travail à temps partiel amplificateur de l'écart salarial.
L'écart salarial augmente de façon exponentielle lorsqu'on inclut l'effet du travail à temps partiel. La répartition inégale des heures de travail entre les femmes et les hommes est un facteur très important dans les différences entre les salaires mensuels et annuels moyens des femmes et des hommes.

Quelques chiffres
- Tout comme l'an dernier, l'écart salarial calculé sur base du salaire mensuel brut moyen s'élève à 15% pour les travailleurs à temps plein actifs dans l'industrie et les services.

- Pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis, l'écart salarial basé sur les salaires mensuels bruts s'élève à 25% pour l'industrie et les services marchands. La répartition inégale de la durée de travail moyenne entre les femmes et les hommes a une influence sur ce chiffre.

- Dans les entreprises employant moins de dix travailleurs, les salaires sont considérablement moins élevés pour les femmes ET pour les hommes. La différence de salaire y est également plus petite que dans les entreprises d'au moins dix travailleurs. L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein s'élève à 12% pour l'industrie et les services marchands dans les entreprises de moins de dix travailleurs.

- En 2005, 86,5 milliards d'euros ont au total été versés pour les salaires bruts en Belgique : 37% sont allés aux femmes, 63% aux hommes. En tenant compte de la part des travailleuses, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 7,347 milliards de plus en 2005.

- Les femmes sont sur-représentées dans les catégories salariales les plus basses. 43% des travailleuses à temps plein gagnent moins de 2.000 euros bruts par mois. Chez les hommes, ce pourcentage n'est que de 25%.

- L'écart salarial varie fortement selon le secteur. Les écarts salariaux les plus importants se retrouvent dans le secteur du textile, du gaz et de l'électricité, des transports aériens, des fabricants d'équipements de radio, télévision et communication et des auxiliaires financiers.

- Dans l'industrie et les services marchands, il manque 43% de femmes aux fonctions supérieures, en comparaison avec leur présence sur le marché du travail.

- Les hommes qui vivent avec un(e) partenaire ont un salaire horaire plus élevé d'environ 1,30 euros par rapport aux hommes qui vivent seuls. Chez les femmes qui ont des enfants, le salaire horaire moyen est environ 0,60 euros plus bas que chez les femmes sans enfant.

- 46% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 54% ne peuvent être expliqués.

Créé en décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale qui a pour mandat de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. Et ce, par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés. L'Institut vise à ancrer cette égalité dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

Intervention de l'Union des Etudiant-e-s de la Communauté francophone - UNECOF

Pascale GENBRUGGE

Tout d'abord, je souhaiterais remercier la CFFB qui m'a invitée à participer à ce colloque de manière active.

Il va de soi que l'Union des Etudiants francophones, l'Unécof, est sensible à la place des femmes dans le monde et dans la société que ce soit dans les rapports Nord/Sud ; qu'il s'agisse de la polygamie et des mariages forcés ; des chocs culturels dont j'ai pu me rendre compte par moi-même lors d'un récent séjour au Togo ; de la violence conjugale, de la problématique du port du voile ou encore du travail des femmes.

Nous souhaiterions, toutefois, qu'une attention égale soit portée à la socialisation différenciée dans l'Enseignement en général et dans l'Enseignement Supérieur en particulier ; aux quotas exercés dans ce secteur, ainsi qu'à la discrimination positive ou encore à la différenciation entre sexes et genres qui apparaît parfois au sein des secteurs, des filières, des cours voire même des syllabus. Nous souhaiterions insister sur le fait que la problématique des genres ne doit pas être réduite à la seule approche culturelle ce qui tend à donner l'illusion que cette problématique est éloignée de nous. Nous sommes persuadés, au contraire, qu'elle nous touche de près également!

C'est pourquoi la suite de mon discours tentera de répondre brièvement à la question suivante : **y a-t-il oui ou non des ségrégations sexuées au sein de l'enseignement en Communauté française ?**

La tendance générale nous porterait à répondre : non ! Mais ce serait se leurrer. En effet, la politique liée à l'enseignement attire l'attention sur les inégalités scolaires constatées dans les taux d'échecs et les inégalités sociales essentiellement. Cette disposition qui occupe l'avant de la scène, occulte complètement une autre réalité : les filles ne sont pas les égales des garçons dans l'enseignement.

Quelques chiffres[1] permettent d'attester cela : statistiquement, il est avéré que les filles sont majoritaires dans le supérieur de type court (61%) et qu'elles fréquentent ordinairement les filières pédagogiques, paramédicales, économiques et sociales. Quant, les garçons, eux, sont majoritaires dans l'enseignement de type long (55%) surtout dans les filières de l'agriculture et du technique. **Ceci met en évidence qu'il existe bel et bien une polarisation des sexes dans certaines catégories de l'enseignement**.

Ce constat est identique aussi dans les Universités où les filles choisissent principalement les secteurs des sciences humaines et sociales (57%) ainsi que les secteurs de la santé (58%) ; les garçons, eux, préfèrent les secteurs scientifiques et technologiques (70%).

Deux questions se posent alors : premièrement, pourquoi cette ségrégation sexuée existe-t-elle encore alors que l'enseignement est accessible, tous secteurs, toutes options, toutes disciplines confondues, à tout le monde?

[1] Conseil des Femmes francophones de Belgique asbl, Commission enseignement, dossier « Egalité filles/garçons ; hommes/femmes dans le système éducatif ».
Conseil des Femmes francophones de Belgique asbl, dossier « Evaluation de l'intégration de la dimension du genre dans l'enseignement supérieur pédagogique, assortie de recommandations ».

Et deuxièmement : quels sont les facteurs de blocage qui permettent de maintenir de telles différences dans ces secteurs ?

Quelques pistes pourraient d'emblée être envisagées : les filles sont mal orientées, elles ne sont pas suffisamment informées des tenants et aboutissants de certaines filières qu'elles ne connaissent pas ou moins et que dès lors elles ont tendance à écarter par manque de connaissances. Les instruire quant aux débouchées professionnelles de ces filières serait bénéfique aux filles en général et à la société en particulier.

Certains clichés engendrent probablement une pénurie de filles dans certaines formations et par la force des choses dans certains métiers. Il en va dans certaines filières professionnelles comme de la médecine, il y a quelques années encore, où l'accessibilité de la formation à des filles engendrerait –disait-on- une « dévalorisation » de la profession. Comment s'expliquer autrement, aujourd'hui, la presque absence de filles dans les formations techniques en informatique ou encore en ingénierie ? Ne sont-ce pas encore et toujours des formations qui débouchent sur des métiers d'hommes ?

Idéalement, une démarche identique devrait être entreprise auprès des garçons qui délaissent certaines filières « réservées » aux filles… En effet, lorsque nous évoquons la discrimination sexuée, nous ne voulons pas nous cantonner à la « seule » discrimination des filles dans certains secteurs : les garçons rencontrent ce type de ségrégation également. Je citerai par exemple, la pénurie de garçons dans la formation des instituteurs maternels. En effet, leur rareté entraîne une discrimination évidente qu'ils soient valorisés ou dévalorisés par leurs enseignants. Que penser également de leurs difficultés à trouver des lieux de stages quand des instituteurs maternels sont mal vus dès lors qu'ils doivent travailler avec des petites filles.

De même, le petit nombre d'étudiants dans les études de langues nous apparaît lié à des stéréotypes encore trop souvent véhiculés dans nos établissements. Clichés selon lesquels les langues sont des matières destinées aux filles. Il s'en suit, comme pour les étudiants en pédagogie, des discriminations à leur égard dans certains auditoires où ils sont soit trop valorisés par certains enseignants, soit pas du tout.

Il faudrait en outre interdire voire sanctionner les stéréotypes sexistes véhiculés par certains professeurs dans leurs discours ou dans leurs syllabus. Et enfin, l'étude « de genre » déjà entamée devrait être soutenue par la Communauté française, financièrement entre autres, trouver sa place véritable dans les cursus scolaires et bénéficier d'aides pédagogiques lui permettant de se développer, de trouver sa cohérence et son unité.

Des exemples pourraient être pris dans des cours où la mixité est considérée comme un facteur qui se doit d'être pris en compte. Dans les cours d'Education physique par exemple, la dimension corporelle ne peut être ignorée et elle se conçoit obligatoirement selon deux points de vues complémentaires : celui des femmes et celui des hommes. Pourquoi ne pas s'inspirer de ce qui porte ses fruits dans certaines formations et s'inspirer de ces facultés pour les exploiter horizontalement et transversalement ?

Je profiterai également de ce discours afin de relayer les besoins formulés par les enseignants sensibles aux problèmes de genres et soucieux d'aborder cette problématique au sein de leurs cours. Premièrement, la thématique du genre devrait être abordée de manière transversale dans un établissement, plusieurs cours devraient pouvoir l'aborder de façon complémentaire. Or, actuellement, un cours, pratiquement isolé, est donné dans les établissements et la problématique des genres y est abordée en fonction de la sensibilité propre à chaque enseignant. Deuxièmement, ces cours manquent cruellement d'outils pédagogiques ; il serait bon de les penser et de les réaliser. Qui dit outils, dit également formations : les enseignants et les futurs enseignants devraient pouvoir bénéficier de formations leur permettant de travailler cette thématique dans leur cours ou dans leurs futurs cours.

Nous sommes déjà satisfaits de l'attention portée à la formation des futurs enseignants et à leur sensibilisation au traitement différencié réservé aux filles et aux garçons en Communauté française. L'Unécof se réjouit également du décret modifiant le programme des filières pédagogiques des Hautes Ecoles de la Communauté française qui y intègre explicitement la « dimension de genres » dans le cours « *Approche théorique et pratique de la diversité culturelle* ». Comme nous l'avons déjà souligné précédemment, il est fondamental d'informer les étudiants en général sur les différentes filières qui existent afin que les deux sexes, garçon et fille, puissent choisir leurs futures études et leur profession, en connaissance de cause, dans un éventail large de formations et ce hors poncifs de genres.

Mais ce n'est pas encore suffisant, ces pistes doivent être poursuivies, approfondies et d'autres doivent encore être pensées et réalisées afin que l'enseignement ne polarise pas les différences de sexes, qu'elle ne crée pas deux catégories d'individus, avec le risque évident que ce regroupement se retrouve ultérieurement dans la société, en renforçant l'écart qui existe entre les genres et emprisonne chacun dans des rôles spécifiques et souvent stéréotypés. Idéalement, l'enseignement devrait pouvoir être dispensé en dehors de toutes les idées reçues que véhicule la société. Parvenir à intégrer la réalité de fait selon laquelle les hommes et les femmes se complètent, devrait commencer par s'apprendre dans les classes et les auditoires, dans la théorie et la pratique. Former les étudiants et les étudiantes à l'ouverture d'esprit sera, nous en sommes persuadés, profitable à développer une société plus équilibrée et plus équitable.

Nous ne possédons pas de réponses toutes faites, bien entendu. Mais nous sommes cependant persuadés qu'il faut éviter que le système scolaire produise des hiérarchies sociales et sexuées. Pour cela il nous faut un enseignement plus juste !

Balises pour autocoacher son projet

Marie-Rose CLINET, Responsable Coaching d'insertion, FLORA

"Coaching"?

Méthode de coaching développée par Flora
°Méthode d'accompagnement…
d'adultes en recherche d'insertion,
*avec pour objectifs:
-La réussite de leur projet de résolution de problème, de formation, d'emploi…
-Le renforcement de leur autonomie

Coaching selon Flora

°Accompagnement individuel personnalisé du projet et de sa conciliation avec le vécu personnel et familial
°Appui concomitant à l'action du/de la client-e
°Fondé sur une relation de confiance et un engagement librement consenti
°Cadré par un contrat
°Client-e = responsable de ses choix
°Eventuellement accompagnement d'une figure clé du projet

Quand/pourquoi recourir au coaching?

°Situation problématique…
… qui motive à opérer un changement
°Besoin du soutien d'un-e coach
*Qui a foi dans le potentiel du/de la client-e
*Qui suscite une position de vie "OK+ OK+"
*Qui apporte un soutien inconditionnel

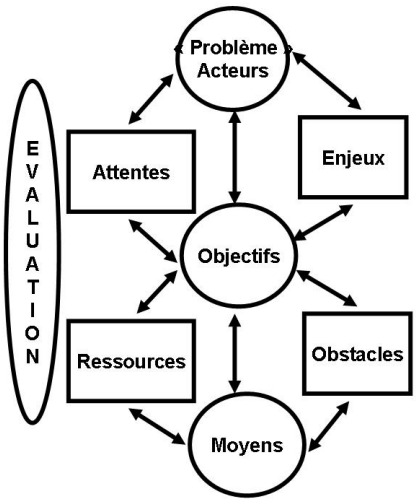
Coaching

°Rôle du/de la coach (approche non directive)
*Etre garant-e du processus -> contrat
*Aider à clarifier les idées et les émotions
*Empêcher de “se raconter des histoires”
*Aider à lever les freins et à mobiliser les ressources
*Suggérer des moyens
*Assurer une écoute et un feed-back
*Encourager

Autocoaching?

°Volonté d’opérer un changement
°Capacité de se soutenir soi-même
*Etre à l’écoute de soi-même
*Se poser les questions essentielles
*Percevoir clairement ce qui compte pour soi
*Faire des projets
*Agir aujourd’hui
*Se concentrer sur le but à atteindre jusqu’à réalisation
°Identifier ses “allié-e-s” et les mobiliser
°Identifier ses “ennemi-e-s” et les neutraliser

Contrat de coaching



“Problème”?

°Situation ressentie comme assez insatisfaisante pour devoir être changée
°“Problème”: situation différente de la situation désirée
*Ne pas confondre situation et “problème”
*Ce qui compte, c’est la perception

Acteurs

Je suis propriétaire de mon “problème”
D’autres acteurs interviennent dans mon “problème”
Voir ensemble l’individu et le système

Attentes

Quels changements opérer?
Qu’est-ce que je veux?
Que veut l’autre/les autres?
Qu’est-ce qui dépend de moi?
Qu’est-ce qui dépend de l’autre/des autres?
Qu’est-ce qui est réaliste/irréaliste?

Attentes

Dans quel contexte situer ces attentes?

Le marché du travail

°Travail
*Activités utiles à la société
*Activités plus ou moins valorisées
- Financièrement
- Moralement

°Ne pas confondre avec “emploi”
*Activités rémunérées et exercées dans le cadre d’un contrat (de salarié, d’indépendant)

Le marché du travail

Travail productif	Travail reproductif	Travail communautaire	Travail pour soi

Les retombées du travail

°Un revenu
°Un statut social
°Des réalisations
°Un moyen de gérer le temps et l'espace
°Des relations interpersonnelles
°Un rôle clé
°Un sens à la vie

Les retombées de chaque sorte de travail

°Quelles sont les retombées qui m'importent?

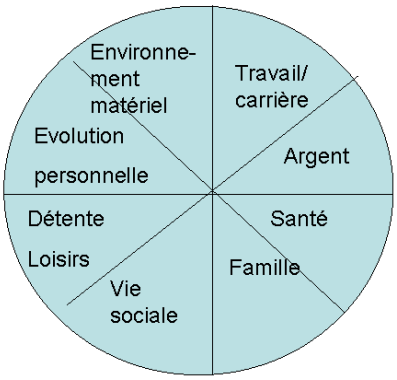
°Quelles sortes de travail m'apportent quelles retombées?

Attentes dans le contexte du marché du travail

"Je veux un boulot gratifiant et bien payé, un mari et des enfants, une maison impeccable, une place en ordre utile aux prochaines élections et du temps pour faire ma séance de yoga chaque jour."

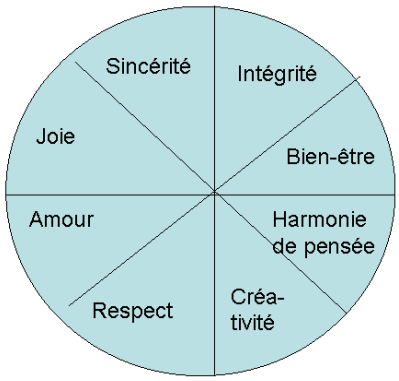
Quelles sont les priorités?

Roue de la vie



Enjeux	
Qu'est-ce que je gagne : °Si je résous mon problème °Si je ne résous pas mon problème	Qu'est-ce que je perds : °Si je résous mon problème °Si je ne résous pas mon problème

Roue des valeurs



Enjeux

- Que gagnent les autres acteurs
°si je résous mon problème
°si je ne résous pas mon problème

- Que perdent les autres acteurs
°si je résous mon problème
°si je ne résous pas mon problème

Objectif

- Spécifique
- Mesurable
- Attrayant
- Réalisable
- Inscrit dans le temps

Je serai satisfait-e si….

Freins/Obstacles

Qu'est-ce qui pourrait m'empêcher d'atteindre mon objectif ?

- Manque d'estime de soi
- Manque de confiance en soi
- Manque de soutien
- Manque de réseau
- Emotions mal gérées
- Problème de santé
- Problème de mobilité
…

Ressources

- Sur quoi puis-je m'appuyer pour atteindre mon objectif ?

- Retourner les freins/obstacles en solutions/atouts

Faire de ses émotions des atouts

Sentiment/émotion	Indique ?	Procure quelle énergie ?	Gestion efficace
Peur	Danger, menace	Réussite	Rechercher des protections
Tristesse	Perte, manque	Réconfort, relation	Consoler, recréer un lien
Colère	Injustice, irrespect	Changement	Demander, mettre des limites
Joie	Bien-être	Partage	Apprécier, partager

Moyens-étapes

°Pour atteindre mon objectif, je suis prêt-e à …

°Faire quoi ?/ quand ?

*Saucissonner l'objectif
*Se récompenser à chaque objectif atteint

Pour aller plus loin…

°Site web FLORA : www.florainfo.be

°Un livre (parmi d'autres !)

Devenez votre propre coach, par Pam Richardson,
Editions Octopus, 2005
(ISBN : 2-0126-02877)

Salaires hommes-femmes : qu'en est-il en réalité ?

Adrienne AXLER, General Manager Western & Southern Europe , Sodexo

A propos de SODEXO

Le groupe Sodexo a deux activités principales, avec une mission partagée :

°Améliorer la qualité de vie au quotidien

°Restauration et services aux entreprises

*Chèques et cartes de services

Le groupe SODEXO c'est,

12,8 milliards € - 15,6 milliards $ de CA

323 millions € - 395 millions $ de bénéfices nets

80 pays

332,000 collaborateurs représentant 80 cultures

Pourquoi associer les femmes aux organes de décisions des entreprises

°Parce que notre société est composée d'hommes et de femmes, et chaque entreprise devrait intégrer ces deux dimensions à tous les niveaux de décision. N'oublions pas que les femmes constituent la moitié des consommateurs…

°Une étude de Catalyst a montré que les entreprises qui avaient la plus grande proportion de femmes dirigeantes, étaient celles qui avaient les meilleures performances économiques

Qui sont ces hommes et ces femmes ?

En Belgique (Belux)

	Femmes %	Hommes %
CD	2	6
Management	21	25
Employés	81	96
Ouvriers		

Au niveau du Groupe

	Femmes %	Hommes %
TOP 250	18	
COMEX	2	8
CA	4	14

Au niveau du Groupe

Chez Sodexo, les femmes représentent :

57% des salariés
44% des managers
33% du Comité de direction du groupe
28% du Conseil d'administration du groupe
18% du Top 250 du groupe
22% des senior-managers du groupe

Diversité : un choix

En 2004, notre CEO, Michel Landel a nommé un(e)

Global Chief Diversity Officer, rattachée au CEO

Sa mission est de promouvoir la diversité sous toutes ses formes – et par conséquent de combattre, partout où Sodexo est présente, toutes formes d'inégalités :

Qu'il s'agisse de race, de sexe, de conviction religieuse…ou encore d'âge ou handicap.

La promotion de la femme à des niveaux plus élevés dans l'entreprise, figure parmi les priorités de Rahini.

Création d'une équipe « Diversité » Europe

Création d'un Global Summit, partenariat avec le Women's Forum

Concrètement

- Nomination d'une femme supplémentaire au CA (en dehors des 3 filles de Pierre Bellon, notre fondateur)
- Objectifs donnés aux dirigeants du groupe pour promouvoir des femmes au sein des organes de décision (PAS de quotas, mais un objectif à atteindre dans le temps), suivi de toutes les entités
- Un traitement (y compris le salaire) tout à fait égalitaire pour tous.

La vérification se fait à travers des benchmarking locaux confiés à des consultants externes.

Concrètement

Un état des lieux sur les éventuels écarts de salaire. Cette approche doit être faite pays par pays

Exemple : la France

Sodexo France a réalisé cette étude en 2007 et il en ressort que les écarts sont inférieurs à 1% (moyenne dans l'Union européenne entre 15 et 20%). Cet écart sera rattrapé dans les 2 ans

Qu'en est-il en réalité ?

En réalité, si les femmes sont (légèrement) moins bien payées que les hommes…

C'est que :

°Ceci est du à leur manque d'exigence, leur manque de confiance en elles, et le fait que le salaire ne constitue pas, dans la majorité des cas, leur principale motivation !

Conclusion : nous devons toutes nous battre non seulement pour nous-mêmes, mais surtout pour que nos collègues féminins soient traitées d'une manière égale et égalitaire

Conclusions et présentation de la 'Boîte à outils'

Danielle CARON, Présidente de la Commission Politique- Lois du CFFB

De ce qui a été dit et discuté lors de ce colloque, il apparaît que la femme se trouve souvent bien démunie face à l'attitude à adopter afin d'obtenir si pas l'égalité salariale femme-homme, au moins une augmentation salariale tout au long de sa carrière correspondant à ses aptitudes ou à son expérience professionnelle.

C'est pourquoi, est né dans l'esprit des organisateurs de ce colloque, l'idée de mettre à disposition de toute femme sur le marché de l'emploi, une « boîte à outils » qui permettra à la majorité d'entre elles, nous l'espérons, de prendre confiance en elles, afin de prétendre à un salaire qui est leur est dû, vu leurs capacités, leurs expériences, les responsabilités qu'elles prennent dans leur travail.

A travail égal, une femme vaut autant qu'un homme, il n'y a donc aucune raison de ne pas prétendre au même salaire, nous espérons avoir convaincu de ce fait, les femmes ici présentes, ainsi que toutes les autres, afin que cela fasse tâche d'huile au sein de la population.

Ayons toujours à l'esprit cette « boîte à outils » lors de toute négociation salariale.

Celle-ci s'articule autour de 6 points clés à savoir :

1. Devenez votre propre coach
2. Je me forme le mieux possible
3. Le plus important, c'est le premier contrat
4. Je débute mon parcours
5. Je m'organise
6. Je reviens sur le marché du travail

Ce sont des points clés pour lesquels de précieux conseils sont prodigués applicables aux différentes situations auxquelles on peut être confronté tout au long de son parcours professionnel. A méditer mais surtout à appliquer au plus vite.

Conclusions

Beaucoup d'idées positives ont été débattues lors de ce colloque, puissent celles-ci se traduire dans la réalité par une plus grande égalité salariale femme-homme et ceci, dans les plus brefs délais, les femmes en général, les Bruxelloises en particulier, ne peuvent se permettre de vivre sur le fil de la pauvreté plus longtemps.

Il reste encore beaucoup à faire en terme d'égalité hommes femmes, l'égalité salariale n'est qu'un aspect de celle-ci mais si nous arrivons à gommer cette différence dans le temps (espérons le plus vite possible), un grand pas sera fait vers plus d'équité entre les hommes et les femmes.

Editrice responsable

Magdeleine Willame-Boonen, Présidente
Conseil des Femmes Francophones de Belgique
Rue du Méridien 10
1210 Bruxelles

Tél : 02/229 38 21
Fax : 02/229 38 20
Courriel : cffb@amazone.be
www.cffb.be

D/2008/4640/5