

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES TPE

CONSTAT : LES TPE NE SONT PAS ÉPARGNÉES
PAR LES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES

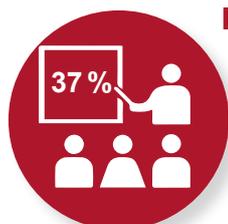


Écart de salaire : 15,1 %

Si l'écart est moins important que la moyenne nationale c'est car la rémunération des salariés des TPE est très faible.

Un temps partiel à prédominance féminine beaucoup plus utilisé par les TPE qu'au niveau national :

- 28,3 % des salariés des TPE sont à temps partiel contre 16 % dans les entreprises de plus de 10 salariés.
- 41,8 % des femmes salariées des TPE sont à temps partiel contre 11,9 % pour les hommes.



De multiples conséquences néfastes pour les salariées des TPE à temps partiel :

- Une précarité de l'emploi : 30,8 % des salariés des TPE sont à moins de 16 h par semaine.
- Un moindre recours aux formations : les salariés à temps partiel ont moins recours aux formations (37 % des salariés à temps partiels se forment contre 45 % des salariés à temps complet).

Une absence de mixité :

- **Métiers à prédominance féminine :**

coiffeuse et spécialiste en soins de beauté 85,1 % – baby-sitter et aide familiale 97 % – aide-ménagère 98,2%.

- **Métiers à prédominance masculine :**

ouvrier du bâtiment >99 % – électricien 98,7 % – soudeur 98,5 % – plombier 98,3 % – mécanicien automobile 98,3 % – charpentier, menuisier, poseur de parquet 98,3 % – ébéniste 97,2 % – électromécanicien et monteur en électricité 96,2 % – balayeur de rue et éboueur – 94,5 % – peintre, tapissier et décorateur 93,5 % – boucher 90,7 %.



Sources : chiffres 2010, statbel.fgov.be & VDAB.



Une absence de représentants du personnel pour lutter contre le sexisme (harcèlement moral, sexuel, discrimination etc...).

RÈGLES JURIDIQUES À CONNAÎTRE

- Les employeurs des TPE sont tenus de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (art. L 1142-5 du code du travail).
- Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L 3221-2 du code du travail).
- L'employeur doit dès l'embauche informer le salarié qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
- Le salarié à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps plein a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à sa connaissance la liste des emplois disponibles correspondants. Si un accord de branche étendu le prévoit, un emploi à temps complet d'une autre catégorie ou non équivalent peut lui être proposé (art. L 3123-8 du code du travail).
- L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail (art. L 6321-1 du code du travail).
- L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation (art. L 6312-1 du code du travail).
- L'employeur a une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés (art. L 4121-1 du code du travail et arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 avril 2002).
- Les agissements sexistes, la discrimination en raison du sexe, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont interdits (art. L 1142-2-1, L 1132-1, L 1152-1 et L 1153-1 du code du travail).
- Par ailleurs, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel (art. L 1152-4 et L 1153-5 du code du travail).



REVENDICATIONS

TEMPS PARTIEL

- Résorber le temps partiel contraint, notamment en instaurant un véritable droit au passage à temps plein et en limitant au strict nécessaire les dérogations à la durée de travail minimale (24 heures par semaine).
- Promouvoir des horaires de travail permettant d'avoir plusieurs employeurs.
- Interdire toute clause d'exclusivité

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Traiter la problématique de l'égalité professionnelle dans le plan de formation professionnelle.
- Intégrer les contraintes personnelles dans l'organisation des actions de formations (lieux, horaires de formation).
- Garantir une prise en charge partielle des frais de gardes des enfants, lorsque la formation a lieu en dehors des heures de travail.

CONCILIATION VIE PERSONNELLE/PROFESSIONNELLE

- Promouvoir des horaires de travail compatibles avec la vie personnelle.
- Améliorer les dispositifs favorisant le partage de la parentalité (rémunération du congé de paternité...).
- Renforcer les congés familiaux prévus par la loi.
- Prendre en compte les difficultés de garde (modes, frais).
- Intégrer les différents modèles familiaux (pacs, concubinage).

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ, SÉCURITÉ

- Connaître ses droits en matière de discrimination, harcèlement et plus généralement en matière de sexisme.
- Combattre toutes les formes de discriminations, harcèlements et agissements sexistes.
- Résorber et prévenir les stéréotypes. A cette fin, insérer la lutte contre les agissements sexistes dans le règlement intérieur.
- Favoriser la mixité des postes de travail dans l'entreprise (ergonomie des postes, recrutement...).
- Prendre en compte la grossesse (aménagement d'horaires, de postes...).

SALAIRES

- Parvenir à l'égalité de traitement, notamment en revalorisant les grilles de classification.
- Garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
- Retenir des critères objectifs ne pénalisant pas la parentalité (présentéisme par exemple).
- Garantir la neutralité du sexe ou de la parentalité dans l'évolution salariale et professionnelle.