

Tous les hommes sont égaux, même les femmes



THIERRY DUQUESNE ET DIRK VAN GERVEN
Avocats NautaDutilh

Nous avons fêté en 2017 les dix ans de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Cette loi a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination sur la base du sexe et ce notamment en ce qui concerne les relations de travail.

En 2012 a été votée la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Cette loi vise à s'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées. Le législateur a voulu faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

Et pourtant, malgré ces lois, le constat est criant: l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel est loin d'être acquise. Malgré les avancées incontestables de la deuxième moitié du siècle passé, des progrès importants restent à accomplir, notamment en matière de salaires, de statuts, de conditions de travail, de partage des tâches et des responsabilités, de lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

En 2017, la Belgique chute de la 19^e à la 24^e place au sein du rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes. Il s'agit d'un compte rendu émis par le Forum économique mondial qui dresse un aperçu des inégalités hommes-femmes dans 144 pays, ce qui correspond à plus de 90% de la population mondiale.

Des conséquences négatives pour l'entreprise

Le maintien d'une inégalité des femmes au travail a des conséquences négatives importantes pour l'entreprise. Tout d'abord il est généralement accepté que la diversité permet à une entreprise d'offrir de meilleurs services et produits et a un effet nettement positif sur les résultats.

Ensuite, une inégalité représente un

coût important pour l'entreprise, causé par une démotivation progressive des femmes au travail, le refus des meilleures employées et collaboratrices de postuler pour des promotions, la perte de l'investissement dans la formation des employées et collaboratrices qui quittent l'entreprise anticipativement, et le coût du remplacement qui en résulte, la perte des meilleures candidates qui préfèrent travailler pour le concurrent qui a décidé de faire des efforts pour une plus grande égalité, l'énergie négative des femmes qui se battent quotidiennement contre la discrimination qu'elles ressentent (ce qui représenterait un avantage énorme si cette énergie était convertie en énergie positive), et le risque d'une plainte pour discrimination ou harcèlement sexuel.

Une meilleure gouvernance

Confrontés à ces problématiques que sont l'égalité de traitement entre femmes et hommes, la discrimination sur le lieu de travail fondée sur le sexe, la CSR et la bonne gouvernance des entreprises, nous sommes arrivés à la conclusion que chaque entreprise, quelle que soit sa taille et son secteur d'activités a un véritable intérêt légal, moral et économique à faire le bilan des mesures prises en son sein pour mettre un terme à la différence de traitement entre hommes et femmes.

Nous constatons aussi qu'il est difficile de procéder à ce changement et ce pour deux raisons fondamentales: l'«unconscious bias» qui détermine inconsciemment les actions de chacun d'entre nous, homme et femme, et le fait que les hommes qui pour une grande partie constituent le management supérieur, ne voient pas les inégalités dont souffrent les femmes.

Bon nombre d'entreprises consacrent plus d'argent et de temps à leur politique environnement plutôt qu'à leur politique en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes. Cela illustre parfaitement l'état de la question.

Il importe d'assurer le développement d'une stratégie et l'élaboration des mesures pour réaliser une meilleure égalité entre femmes et hommes qui assurera une meilleure performance économique. Dans ce contexte, nous conseillons de:

- faire preuve de transparence et aborder le sujet au sein des entreprises;
- déterminer les faiblesses dans l'organisation de l'entreprise;
- élaborer les mesures à prendre;
- mettre en place des mesures pour développer l'égalité entre femmes et hommes ainsi que des mesures préventives pour lutter contre la discrimination et les litiges qui peuvent en résulter.

Bon nombre d'entreprises consacrent plus d'argent et de temps à leur politique environnement plutôt qu'à leur politique en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes. Cela illustre parfaitement l'état de la question. Alors pour 2018, nous espérons que vous prendrez la mesure de cet enjeu.