



Agissez sur l'écart salarial  
dans votre entreprise



# Sommaire

<b>1.</b>	<b>Pour qu'égalité rime avec réalité</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Les causes des inégalités salariales</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>Des stéréotypes qui résistent au temps</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>Une analyse des inégalités H/F au niveau de l'entreprise: cadre législatif</b>	<b>11</b>
4.1.	Cadre général en matière d'égalité entre hommes et femmes	12
4.2.	Droits d'information-consultation en matière d'égalité des rémunérations	12
4.3.	Droits d'information sur la structure, l'évolution et les prévisions en matière d'emploi	16
4.4.	Droits d'information-consultation sur la politique de formation	17
4.5.	Droits d'information-consultation sur l'organisation du travail et les conditions de travail	17
4.6.	Droits d'information-consultation sur la politique du personnel	17
<b>5.</b>	<b>Une analyse au niveau de l'entreprise</b>	<b>18</b>
5.1.	Analyse du personnel occupé selon le genre	19
5.2.	Analyse des frais de personnel selon le genre	21
5.3.	Formations formelles et informelles: égalité d'accès pour les hommes et les femmes?	22
5.4.	En conclusion: identification des discriminations H/F	22
<b>6.</b>	<b>Des actions concrètes pour l'égalité en entreprise</b>	<b>23</b>
6.1.	Elaboration d'un plan d'action au CE, CPPT et/ou en DS	24
6.2.	Différents domaines d'action possibles	24
6.3.	Missions de la délégation syndicale	26
6.4.	Rôle de l'équipe syndicale d'entreprise	26

1

Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise  
**Pour qu'égalité rime avec réalité**





## Concrètement

L'égalité des chances et de traitement entre tous les travailleurs est une priorité de la CSC. C'est pourquoi, nous invitons les comités syndicaux à accorder une attention toute particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des entreprises et institutions. Concrètement, il s'agit pour les délégués et les déléguées de mettre la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'ordre du jour des organes de concertation. L'objectif consiste à évaluer l'écart salarial dans l'entreprise afin d'envisager ensuite un plan d'action, sur base de la méthode «voir, juger, agir»:

- Y a-t-il un écart salarial entre hommes et femmes dans l'entreprise ou l'institution?
- Si oui, quelles en sont les causes?
- Quelles actions peuvent être envisagées, à quels niveaux, dans quels délais?

La CSC incite donc aussi les délégué-e-s à mettre la question à l'ordre du jour des réunions d'équipe, afin d'organiser le travail syndical sur ce thème et de répartir les responsabilités et initiatives entre le conseil d'entreprise (CE), le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale (DS), selon les compétences respectives de ces organes.

Afin de vous soutenir dans cette démarche, nous vous proposons dans cette brochure, une série de points d'appui législatifs et de pistes de réflexion permettant d'établir le diagnostic des inégalités dans votre entreprise ou institution. Une fois ce diagnostic établi dans un rapport d'analyse fourni par l'employeur et discuté au CE ou, à défaut de CE, en DS, un plan d'action pourra être élaboré visant à réduire l'écart salarial. Ce plan d'action ciblé sur l'écart salarial pourra éventuellement s'intégrer dans un plan d'égalité plus large.

## L'écart salarial est-il encore bien réel ?

Oui, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est encore bien réel, et ce malgré toutes les législations en matière d'égalité de traitement. Cet écart atteint même des pourcentages assez élevés: le salaire des femmes reste inférieur de 10 à 23% en moyenne à celui des hommes, selon la portée des études et selon la référence au salaire mensuel ou horaire. L'instrument législatif est certes une condition indispensable à l'égalité, mais il n'est pas suffisant. Il faut aussi des engagements concrets des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, à différents niveaux.

Depuis plus de vingt ans des initiatives législatives et politiques sont prises

en vue de renforcer l'égalité des chances et de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Au niveau européen, le cadre d'action 2005 pour l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail et le lieu de travail fixe l'égalité des rémunérations parmi les priorités. Au niveau belge, depuis 1999, les partenaires sociaux s'engagent à faire respecter le principe «A travail de valeur égale, salaire égal», en incitant notamment les secteurs et les entreprises à évaluer leurs systèmes de classification de fonctions et à y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires pour qu'ils soient neutres sur le plan du genre. L'AIP 2007-2008 a donné lieu à une amélioration de la

CCT n°25 sur l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins. Par ailleurs, la loi de base de 1978 sur l'égalité de traitement a été abrogée et remplacée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes.



AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, LA LOI OBLIGE L'EMPLOYEUR  
À COMMUNIQUER UNE VENTILATION DES DONNÉES SALARIALES  
SELON LE GENRE DANS LE BILAN SOCIAL ANNUEL.

## La loi visant à lutter contre l'écart salarial

Le 8 mars 2012, la Chambre des représentants votait une proposition de loi visant à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Cette loi, adoptée par le Parlement le 22 avril 2012 (MB 28.08.2012) et déjà modifiée par la loi du 12 juillet 2013 (MB 26.07.2013), introduit de nouveaux outils pour lutter contre l'écart salarial tant au niveau de l'entreprise, qu'au niveau sectoriel.

Au niveau de l'entreprise, la loi oblige l'employeur à communiquer une ventilation des données salariales selon le genre dans le bilan social annuel et à effectuer tous les deux ans un rapport d'analyse de la structure de rémunération dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs. Ce rapport analyse la structure de rémunération selon le genre, en fonction du statut, du niveau de fonction, de l'ancienneté, et du niveau de qualification ou de formation. Il revient ensuite au conseil d'entreprise, ou à la délégation syndicale en l'absence de CE, de juger de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue d'établir une structure de rémunération neutre sur le plan du genre. Les arrêtés d'application de cette loi datent du 25 avril 2014 et sont parus au Moniteur du 15 mai 2014. Les entreprises doivent élaborer le rapport d'analyse sur base d'un schéma déterminé à partir des données de l'exercice clôturé en 2014. Cela signifie que ce rapport d'analyse sera présenté pour la première fois au CE ou à défaut de CE, à la DS, lors des Informations économiques, financières et sociales en 2015.

Par ailleurs, dans les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs, la loi prévoit également la possibilité de désigner un-e médiateur-trice parmi les membres du personnel. Il-elle sera chargé-e du traitement informel des plaintes individuelles de travailleurs estimant être victimes d'une inégalité salariale. Il-elle apporte son soutien à la rédaction d'un plan d'action, sur base des résultats du rapport d'analyse sur la structure des rémunérations (AR du 25 avril 2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes).

Complémentairement aux mesures à prendre au niveau de l'entreprise, les commissions paritaires qui ont conclu des conventions collectives de travail relatives à la classification de fonctions, devront soumettre celles-ci au contrôle de la direction des relations collectives de travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale. Celle-ci examinera le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise. Au niveau interprofessionnel, le rapport du Conseil central de l'économie comprenant une comparaison des coûts salariaux avec les pays voisins, devra dorénavant aussi faire état, tous les deux ans (les années paires), de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.



2

Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise  
**Causes des inégalités salariales**



Différentes études permettent de décomposer de manière assez fine les multiples facteurs d'inégalité salariale. C'est le cas notamment du rapport annuel de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes du SPF Emploi, qui attribue 48% de l'écart à des facteurs explicables. Ce qui ne signifie évidemment pas que l'écart soit légitime!

Parmi ces causes, viennent en tête celles qui relèvent de la sphère strictement professionnelle, à savoir la profession exercée, le secteur d'activité, le type de contrat de travail, la durée du travail,... En effet, les femmes sont plus fréquemment occupées dans des professions moins bien rémunérées, à des fonctions de niveau inférieur et/ou moins valorisées, dans des secteurs moins générateurs de profits, avec des conditions contractuelles plus précaires (CDD) et dans des temps de travail partiels ou flexibles.

Elles ont également moins accès à la formation et aux promotions que les hommes. Par ailleurs, les avantages extra-salariaux tels que les primes, les compléments liés aux résultats, aux performances, les avantages en nature, sont plutôt octroyés dans des secteurs et entreprises majoritairement masculins. S'ajoute encore à ces facteurs, le fait que les femmes sont davantage que les hommes occupées dans des PME et entreprises sans représentation syndicale, où l'écart salarial est plus important que dans

les grandes entreprises avec représentation syndicale.

Les causes liées aux caractéristiques individuelles des travailleurs et travailleuses, à savoir le niveau d'éducation et l'orientation scolaire, l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise, arrivent en seconde position.

Viennent ensuite les causes relevant de caractéristiques non liées au travail: le fait d'être marié ou non, le fait que le ménage comprenne ou non des enfants. L'état civil et la composition du ménage ont une influence inverse sur les salaires des femmes et des hommes, et donc sur l'écart salarial. En outre, l'état civil et la composition du ménage influent aussi sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail.

Quant à la partie inexpliquée de l'écart salarial, qui reste tout de même de 52%, elle peut être subdivisée en deux parties: la partie non encore expliquée, qui pourrait l'être sur base de données complémen-

taires, et la partie inexplicable par essence, qui est la conséquence d'une discrimination directe. Ce qui signifie qu'il existe encore aussi des différences salariales entre hommes et femmes travaillant dans les mêmes professions, les mêmes fonctions, avec la même formation, la même ancienneté,... L'étude réalisée par l'HIVA-KU Leuven, à la demande de la CSC, et qui a donné lieu à la publication d'une brochure «L'écart salarial expliqué», vient également confirmer ce diagnostic. Vous pouvez vous procurer cette brochure auprès de la fédération CSC dont vous dépendez, ainsi que sur le site internet de la CSC ([www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)).



LES CAUSES PRINCIPALES DE L'ÉCART SALARIAL RELÈVENT DE LA SPHÈRE STRICTEMENT PROFESSIONNELLE: DES PROFESSIONS MOINS BIEN RÉMUNÉRÉES, DES TEMPS DE TRAVAIL PARTIELS,...

3

Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise  
**Des stéréotypes qui résistent au temps**





Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité. Pour y arriver, il faut en permanence lutter contre les préjugés sexistes, eux-mêmes basés sur des stéréotypes bien ancrés dans la société.

En effet, il arrive encore aujourd'hui de devoir faire face à des affirmations du genre:

- «Dans l'industrie, le travail de production est plus important que le conditionnement ou l'emballage»;
- «Être infirmière, c'est une vocation plus qu'un métier!»;
- «Les femmes sont soigneuses et méticuleuses par nature»;
- «Les hommes gagnent plus que les femmes: c'est normal, ils font plus de travaux lourds et risqués; ils ont plus de responsabilités»;
- «Des femmes qui travaillent à temps plein? C'est une famille négligée!»;
- «Une femme technicienne! Est-elle vraiment compétente?»

Ces stéréotypes et préjugés, qui trouvent leurs racines dans l'éducation des enfants dès le plus jeune âge,

se perpétuent dans l'orientation scolaire des filles et des garçons. Le caractère sexué des jeux d'enfants est un excellent exemple de l'exploitation commerciale des stéréotypes qui ne fait que les renforcer davantage! Et ce sont ces stéréotypes qui sont à l'origine des inégalités et des discriminations liées au genre dans le monde du travail. Tous ces stéréotypes bien tenaces masquent les enjeux essentiels et freinent le progrès social.

Heureusement, nous disposons aujourd'hui d'études et de témoignages qui permettent de dévoiler la réalité cachée derrière ces idées toutes faites. C'est le cas notamment en matière d'évaluation et de classification des fonctions, de répartition des hommes et des femmes sur le marché du travail, de temps de travail, d'accès aux professions, etc.

Les études nous révèlent en effet que les femmes et les hommes ne font toujours pas le même travail, n'occupent toujours pas les mêmes fonctions, ne travaillent pas dans les mêmes secteurs,... Et les fonctions exercées majoritairement par des femmes restent sous-évaluées par rapport à celles exercées majoritairement

par des hommes, du fait d'une moindre reconnaissance de certaines caractéristiques; les secteurs très masculinisés sont plus générateurs de profit et plus rémunérateurs; les femmes ont moins accès aux promotions et formations qualifiantes et restent ainsi cantonnées au bas de l'échelle, etc.

Par ailleurs, les emplois les plus flexibles et les plus précaires sont majoritairement occupés par des femmes: 44,9% des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 9,5% des hommes; plus de 50% des femmes ont des horaires de travail alternants à court terme; les femmes travaillent plus souvent que les hommes sous contrat temporaire (près de 10% des femmes salariées n'ont pas de contrat à durée indéterminée, pour 7% des hommes); les femmes ont également davantage de prestations fractionnées.

LES STÉRÉOTYPES TROUVENT LEURS RACINES DANS L'ÉDUCATION DES ENFANTS ET SE PERPÉTUEMENT DANS L'ORIENTATION SCOLAIRE DES FILLES ET DES GARÇONS.



4

Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise

## Analyse des inégalités hommes-femmes en entreprise: cadre législatif



Pour lutter ensemble, femmes et hommes, contre les préjugés et les discriminations dans le monde du travail, il faut accepter de voir les réalités en face: il faut nommer les problèmes, échanger sur les perceptions, analyser les causes, identifier les difficultés et se fixer des objectifs. Il est donc nécessaire avant tout de se faire une idée la plus précise possible de la situation salariale des femmes et des hommes dans l'entreprise. Il faut établir un diagnostic. Pour cela, les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise disposent d'une série de droits à l'information et à la consultation, non seulement en matière d'emploi, mais également en matière d'écart salarial selon le genre.

#### **4.1. Cadre général en matière d'égalité entre hommes et femmes**

*[loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre les discriminations entre hommes et femmes, et AR du 14.07.1987 sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le secteur privé, étendu au secteur public par l'AR du 12.09.93]*

La loi anti-discrimination de 2007, qui transpose une série de directives européennes et abroge la loi belge sur l'égalité de traitement de 1978, crée un cadre général pour lutter contre la discrimination sur la base du sexe. Cette loi concerne tous les aspects de la relation de travail (conditions d'accès à l'emploi, processus de recrutement et de sélection, possibilités de promotion, conditions de travail et de rémunération, modalités de licenciement), ainsi que la sécurité sociale et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Outre ce cadre général, un AR de 1987 prévoit qu'un rapport sur l'égalité des chances doit être établi annuellement dans les entreprises. Ce rapport doit être présenté au CE ou, à défaut de CE, à la délégation syndicale, en même temps que les informations à fournir annuellement sur les perspectives générales de l'entreprise et la situation de l'emploi. L'AR prévoit aussi que des plans d'égalité des chances peuvent être établis au sein du secteur ou de l'entreprise, en concertation avec les représentants des travailleurs.

Vu l'absence de définition du contenu du rapport annuel et le manque de précisions quant au plan d'action, la législation de 1987 n'a jamais vraiment été respectée, même si des lignes de conduite pour la réalisation du rapport annuel ont été élaborées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes du SPF Emploi. L'AR n'a cependant pas été abrogé. Cette nouvelle loi sur l'écart salarial donne des précisions quant au contenu d'un rapport d'analyse relatif à l'écart salarial (voir ci-dessous).

#### **4.2. Droits d'information-consultation en matière d'égalité de rémunération**

*[CCT n°25 ter de 1975, modifiée en 2008, et lois du 22.04.2012 et 12.07.2013 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes]*

Il s'agit de vérifier si le principe «A travail de valeur égale, salaire égal» est bien respecté au sein de l'entreprise. La CCT n°25 prévoit en effet que toute discrimination fondée sur le sexe doit être éliminée dans tous les éléments et conditions de la rémunération: salaire de base, pourboires, avantages en argent, pécule de vacances conventionnel ou complémentaire, indemnités des régimes complémentaires de sécurité sociale, ....

La nouvelle loi du 22 avril 2012 (adaptée le 12 juillet 2013), vise à renforcer la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Entre temps, tous les arrêtés d'application de la loi sont sortis permettant ainsi sa mise en œuvre effective. Quels sont les apports de cette loi au niveau de l'entreprise?

##### **4.2.1. La ventilation des données salariales selon le genre dans le bilan social**

En ce qui concerne la communication de données sexuées concernant les frais salariaux dans l'entreprise, la loi de 2012 est entrée directement en application. Cela signifie que les données relatives aux frais de personnel reprises dans le bilan social, sont maintenant ventilées selon le genre des travailleurs et le régime de travail à temps plein ou à temps partiel (sauf si le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3). Sont ventilées selon le genre, les données suivantes: le nombre moyen de travailleurs, le nombre d'heures effectivement prestées, les frais de personnel et le montant des avantages accordés en sus du salaire. A partir de ces données, vous pouvez

obtenir le coût salarial annuel moyen d'un homme ou d'une femme ou le coût salarial par heure prestée selon le genre. Et vu que nous disposons également d'une ventilation des données selon le régime de travail à temps plein ou à temps partiel, il est aussi possible de vérifier s'il existe un lien entre le coût salarial horaire et le régime de travail. Dans pareil cas, le fait de travailler à temps partiel aurait un impact négatif sur le salaire horaire. Reste bien entendu à identifier les causes d'un tel constat. Il se pourrait par exemple que les personnes occupées à temps partiel soient cantonnées dans des fonctions ou à des niveaux hiérarchiques moins rémunérateurs. Les données du bilan social sont à considérer comme des indicateurs qui ne révèlent en rien les causes des écarts éventuels. Un travail d'analyse approfondie des causes des écarts constatés doit être réalisé.

Le schéma officiel du bilan social a été adapté début décembre 2012 par la Banque nationale. Toutes les entreprises qui ont clôturé leur exercice comptable après le 7 septembre 2012 doivent donc déposer des comptes annuels comprenant le schéma modifié du bilan social. Cela s'applique aux entreprises qui doivent établir des comptes annuels sur base du schéma complet. Ne sont donc pas concernées les entreprises qui comptent plus de 50 travailleurs mais dont le chiffre d'affaires reste inférieur à 7,3 millions d'euros, et le total du bilan à 3,6 millions d'euros.

Il n'est pas évident de déterminer si votre entreprise ou institution s'acquitte correctement de cette obligation. Début 2014, la CSC constatait qu'environ 10% des entreprises de plus de 50 salariés n'avaient pas encore intégré de ventilation salariale selon le genre dans le bilan social. En outre, 30% des entreprises communiquaient des données erronées dans le bilan social. Suite à une vérification du salaire horaire, nous avons constaté que les hommes et les femmes avaient exactement le même salaire horaire. Cela correspondait à

une situation idéale mais pas du tout crédible. Un salaire horaire identique signifierait que les hommes et les femmes occupés dans l'entreprise travaillent dans les mêmes niveaux de fonction, ont la même ancienneté, le même niveau d'éducation, ... Or, cela ne correspond pas à la réalité d'une entreprise. Les entreprises que nous avons contactées ont reconnu qu'elles avaient en fait réparti le total des frais de personnel proportionnellement au nombre de femmes et d'hommes occupés dans l'entreprise au lieu d'affecter les frais réels correspondant à chacune des deux catégories. Sur cette base le calcul du salaire horaire des hommes et des femmes sera faussé, puisqu'automatiquement le résultat sera identique pour les hommes et les femmes. Il faut donc bien vérifier si les données communiquées sont correctes.

#### 4.2.2.

##### **L'analyse de la politique de rémunération**

La nouvelle loi prévoit également que l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs doit effectuer **tous les deux ans** une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise (AR du 25.04.2014 concernant le rapport d'analyse de la structure de rémunération des travailleurs). Les entreprises de moins de 100 travailleurs doivent remplir un formulaire de rapport abrégé. Cette analyse doit permettre de déterminer si l'entreprise mène bien une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, d'y aboutir via un plan d'action, élaboré en concertation avec la délégation du personnel.

L'analyse doit faire l'objet d'un rapport fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice; il complète les informations fournies dans le cadre de l'information économique et financière annuelle. Il est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale au moins quinze jours avant la

réunion prévue pour son examen. Le rapport d'analyse contient les informations suivantes:

- les rémunérations et avantages sociaux directs, exprimés en équivalents temps plein pour les travailleurs à temps partiel;
- les cotisations patronales pour les assurances extralégales;
- le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie d'entre eux.

Ces informations, ventilées selon le genre, sont communiquées selon le statut, le niveau de fonction, l'ancienneté, le niveau de qualification ou de formation. La ventilation selon le statut ne figurera plus dans le formulaire officiel en raison du statut commun. Le paramètre concernant le niveau de la fonction sera réparti suivant les classes de fonctions mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. A défaut de classification de fonctions, ce paramètre sera scindé en «personnel d'exécution», «personnel de cadre» et «personnel de direction».

La loi prévoit que ces informations doivent être transmises sur la base d'un formulaire établi par le

ministre. Le modèle de formulaire est repris dans l'arrêté ministériel du 25.04.2014, paru au Moniteur le 15.05.2014. Un tel rapport devra être communiqué pour la première fois dans les entreprises lors des informations économiques, financières et sociales annuelles de 2015. Les données salariales doivent porter sur l'exercice comptable clôturé en 2014. La plupart des entreprises ont un exercice correspondant à l'année calendrier. Dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice, les entreprises doivent transmettre leurs comptes annuels et le bilan social au Conseil d'entreprise ou au Comité PPT. Le rapport d'analyse de la structure de rémunération porte sur les deux derniers exercices comptables et doit être transmis au CE, ou en l'absence de CE, à la délégation syndicale.

Nous vous incitons à aborder la question de la lutte contre les inégalités et l'écart salarial au CE, au CPPT et en DS. Sur la base des informations recueillies et du rapport d'analyse, le CE ou, à défaut, la délégation syndicale pourra juger de l'opportunité d'élaborer un plan d'action en vue de rendre la structure de rémunération plus égalitaire sur le plan du genre.



**IL FAUT AVANT TOUT SE FAIRE UNE IDÉE LA PLUS PRÉCISE POSSIBLE DE LA SITUATION SALARIALE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE.**

Le rapport d'analyse doit être élaboré sur la base du formulaire officiel tel que présenté ci-dessous.

(Notons: afin d'éviter l'identification des travailleurs, les informations ne doivent pas être communiquées lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois).

FORMULAIRE COMPLET (entreprises de 100 travailleurs et plus)						
<b>A. Identification de l'entreprise</b>						
Nom						
Adresse						
Secteur d'activités						
Commission paritaire						
Nombre de travailleurs (en ETP)	Hommes		Femmes		Total	
Pour déterminer les classifications de fonctions, il a été fait usage de la check-list non sexisme	OUI			NON		
<b>B. Informations sur la structure de la rémunération</b>						
Exercice 1	Rémunérations et avantages sociaux directs (code 620)		Primes patronales pour assurances légales (code 622)		Total des autres avantages accordés en sus du salaire (codes 623+1033+autres)	
FONCTION (*)	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Personnel de cadre	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Personnel de direction	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
ANCIENNETE						
Moins de 10 ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
De 10 à moins de 20 ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
A partir de 20 ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
QUALIFICATION/FORMATION						
Primaire	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
Secondaire	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
Bachelier	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
Master	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						

(\*) Le niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. A défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction résiduaire reprise dans le formulaire : personnel de direction/ personnel de cadre/personnel de direction.

**C. Plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise**

**Mise en place d'un plan d'action**

Sur base du rapport d'analyse relatif aux exercices 20... et 20..., les membres du Conseil d'entreprise ou l'employeur en concertation avec les membres de la délégation syndicale ont jugé opportun d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le pan du genre au sein de l'entreprise : **Oui / Non**

**OUI** -> Veuillez joindre ce plan d'action détaillé dans un document repris en annexe et mentionnez les années auxquelles il se rapporte

**NON** -> fin de l'évaluation

Les entreprises comptant moins de 100 travailleurs doivent communiquer une information moins étendue. Elle doivent établir le rapport d'analyse de la structure des rémunérations sur base d'un formulaire abrégé; la répartition par fonction ne doit pas être réalisée et selon l'ancienneté, le personnel est réparti en deux groupes distincts.

**FORMULAIRE ABREGE (entreprises de 50 à moins de 100 travailleurs)**
**A. Identification de l'entreprise**

Nom			
Adresse			
Secteur d'activités			
Commission paritaire			
Nombre de travailleurs (en ETP)	Hommes	Femmes	Total
Pour déterminer les classifications de fonctions, il a été fait usage de la check-list non sexisme	OUI		NON

**B. Informations sur la structure de rémunération**

Exercice 1	Rémunérations et avantages sociaux directs (en €) (code 620)		Avantages extra légaux en sus du salaire (en €) (code 622+623+1033+autres)			
	Nbre H	Nbre F	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ANCIENNETE						
Moins de 10 ans						
A partir de 10 ans						
QUALIFICATION/ FORMATION						
Primaire						
Secondaire						
Bachelier						
Master						

**C. Plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise**
**Mise en place d'un plan d'action**

Sur base du rapport d'analyse relatif aux exercices 20... et 20..., les membres du Conseil d'entreprise ou l'employeur en concertation avec les membres de la délégation syndicale ont jugé opportun d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le pan du genre au sein de l'entreprise : **Oui / Non**

**OUI** -> Veuillez joindre ce plan d'action détaillé dans un document repris en annexe et mentionnez les années auxquelles il se rapporte

**NON** -> fin de l'évaluation

Les montants totaux des rémunérations et avantages sociaux directs, des cotisations patronales pour assurances extralégales ainsi que des autres avantages extralégaux doivent être divisés respectivement par le nombre d'hommes et de femmes en équivalents temps plein. Jusqu'à présent, le nombre d'hommes et de femmes selon la catégorie professionnelle, selon la classe de fonction ou l'ancienneté n'était pas communiqué.

Les rémunérations et avantages sociaux directs dont il est question dans le tableau, représentent la somme des appointements et salaires, en ce compris les cotisations patronales et les cotisations personnelles de sécurité sociale, c'est-à-dire les salaires bruts. Les avantages sociaux directs peuvent comprendre notamment: une intervention de l'entreprise dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail; une intervention exceptionnelle en cas de maladie grave, de décès; une prime de mobilité; une indemnité de logement; etc. (Ces informations peuvent être retrouvées dans les comptes annuels, charges d'exploitation, au code 620).

Les cotisations patronales d'assurances sociales sont reprises globalement au code 621 des comptes annuels.

Les autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire sont repris globalement selon le genre au code 1033 du bilan social. Ces avantages indirects comprennent notamment les avantages de toute nature (voiture de société, prêt, logement gratuit,...); les indemnités forfaitaires de frais propres à l'employeur; les avantages sociaux non imposés (cadeaux, aides financières,...); les attributions de parts de bénéfice ou options de parts sociales; les assurances de groupe ou fonds de pension; l'octroi de chèques-repas; les assurances complémentaires de maladie-invalidité ou assurances hospitalisation; etc.

Ce tableau reprend donc une série d'indicateurs chiffrés qui permettront de constater les écarts salariaux éven-

tuels entre hommes et femmes au sein d'une même catégorie de travailleurs: parmi les ouvriers, les employés ou les membres de la direction; au sein d'une même classe professionnelle ou d'un même niveau de formation; au sein d'une même tranche d'ancienneté. Ces informations viennent compléter des données déjà disponibles sur la base du bilan social et de la CCT n°9, à savoir: le nombre d'hommes et de femmes selon le régime de travail et en équivalents temps plein, la ventilation du nombre de travailleurs par sexe et niveau d'étude, le nombre d'hommes et femmes participant aux formations et la ventilation des coûts de formation selon le genre.

Ces différents outils législatifs ne mentionnent cependant toujours pas la ventilation du personnel selon le genre par type de contrat de travail (à durée indéterminée, déterminée, pour un travail nettement défini ou contrat de remplacement, travail intérimaire).

Pour réaliser ce rapport d'analyse, le tableau ci-dessus relatif à l'écart salarial devra bien entendu être complété par d'autres informations sexuées sur les régimes de travail à temps plein et à temps partiel, les différents types de contrats, les différentes catégories de fonctions, les conditions et modalités d'accès à la formation, les systèmes de promotion, les plaintes relatives aux conditions de travail et à l'organisation du travail, etc. C'est sur base d'un rapport d'analyse le plus complet possible qu'un plan d'action concret, adapté à la réalité de l'entreprise, pourra être mis sur pied (voir chapitre suivant).

L'Institut pour l'égalité des chances a également élaboré une «check-list» permettant de vérifier la neutralité de genre dans les classifications de fonctions. Elle pourra aussi servir de référence dans l'analyse de la structure de rémunération.

#### **4.2.3. La possibilité de désigner un-e médiateur-trice «écart salarial»**

Toujours selon la loi de 2012, sur proposition du conseil d'entreprise, l'employeur de chaque entreprise occupant

en moyenne au moins 50 travailleurs, peut désigner un-e médiateur-trice parmi les membres du personnel. C'est possible mais ce n'est pas obligatoire. Le médiateur est considéré comme un expert de la politique d'égalité au sein de l'entreprise. Sa tâche consiste à aider l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visant à lutter contre l'écart salarial. Il/elle pourra aussi recueillir les plaintes de travailleurs victimes d'une inégalité salariale sur base du genre et interviendra auprès de la direction ou de la hiérarchie, pour parvenir à une solution de manière informelle. Il/elle exerce sa mission en toute autonomie et veille au caractère confidentiel des données qu'il détient dans le cadre de l'exercice de sa mission. En aucun cas, il ne communique l'identité d'un membre du personnel qui a demandé son intervention. Le médiateur conseille aussi l'employeur et les représentants des travailleurs dans la rédaction d'un éventuel plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre dans l'entreprise.

L'employeur doit veiller à ce qu'il puisse accomplir en tout temps sa mission de manière complète et efficace. Il veille également à ce qu'il puisse acquérir ou améliorer par des formations, les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission. A la demande du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, il établit également un rapport annuel de ses travaux, pour autant qu'il soit possible de préserver l'anonymat des travailleurs concernés.

#### **4.3.**

#### **Droits d'information sur la structure, l'évolution et les prévisions d'emploi**

*(CCT n°9 de 1972 relative aux CE et bilan social, modifié par deux AR du 10.02.2008 et par la loi de 2012 sur l'écart salarial)*

Outre la ventilation des données salariales selon le genre figurant dans le nouveau schéma complet du bilan social, dont il a été question ci-dessus, d'autres informations sexuées relatives

Des questions syndicales se sont posées dès les consultations préalables par rapport au rôle du médiateur. Non pas que nous ne jugions pas souhaitable qu'un membre du personnel soit désigné comme expert pour suivre la politique de l'égalité. Au contraire, cela nous semble très positif. Nos réserves portent sur la mission d'enregistrement et de suivi des plaintes individuelles des travailleurs. C'est très délicat pour un médiateur écart salarial d'enquêter sur des plaintes et de devoir préserver l'identité des plaignants. En outre, le plaignant n'est pas protégé contre les représailles de son employeur. Son pouvoir se limite à proposer des solutions informelles en intervenant auprès de l'employeur, mais il ne dispose d'aucun moyen de pression réel. Un médiateur trop zélé pourrait aussi subir des représailles de la part de l'employeur. Il y a également chevauchement entre la mission du médiateur en matière de traitement des plaintes et le travail normal des représentants syndicaux. Ces derniers restent en effet compétents pour traiter les plaintes en matière salariale et intervenir auprès de la direction, même s'il existe un médiateur.

Se pose également la question de savoir qui est la personne la mieux à même de remplir cette tâche de médiateur écart salarial. Doit-on donner la priorité à un membre du service du personnel ou plutôt à un représentant syndical? Dans la seconde option, reste la question du choix de l'organisation syndicale. Ou bien faut-il privilégier un profil plus neutre, sans leadership particulier?

Chaque entreprise, en fonction des relations sociales en vigueur, devrait décider de l'opportunité ou non de désigner un médiateur et en définir les missions. Quoiqu'il en soit, la lutte contre les discriminations dans l'entreprise reste une tâche des représentants syndicaux.

à l'emploi seront fournies annuellement au CE, en même temps que les informations sur les perspectives générales d'avenir. Il s'agit des informations suivantes:

- le volume de l'emploi, les entrées, les sorties, le temps de travail, le niveau d'études;
- les données relatives aux types de contrats, à la catégorie professionnelle, aux mutations et promotions. Elles ne sont pas ventilées selon le sexe, mais rien n'empêche cependant de demander cette ventilation;
- le nombre d'heures supplémentaires prestées. Cette information doit être communiquée sur demande au conseil d'entreprise, mais il n'est pas prévu non plus qu'elle soit ventilée selon le sexe (à demander);
- les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant, qui ne sont pas non plus ventilées selon le sexe (à demander également).

#### 4.4.

##### **Droits d'information-consultation sur la politique de formation**

*(bilan social et article 8 de la CCT n°9)*

Le bilan social communiqué annuellement au CE (et à défaut de CE, à la DS, ainsi qu'au CPPT dans les entreprises de 50 à 100 travailleurs), comprend aussi des données sexuées sur les initiatives de formation professionnelle continue à charge de l'employeur (nombre de travailleurs et de travailleuses concernés, nombre d'heures de formation suivies et coût pour l'entreprise). Vous trouverez ces informations aux codes

5801 à 5853 du bilan social. Sur base de l'article 8 de la CCT n°9, le CE doit également être consulté sur les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles. Veillez à obtenir ces informations selon le genre des travailleurs.

#### 4.5.

##### **Droits d'information-consultation sur l'organisation du travail et les conditions de travail**

*(article 15 de la loi de 1948, AR IEF de 1973 et articles 4 et 10 de la CCT n°9)*

Une information-consultation doit avoir lieu sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi, y compris les aspects sociaux et changements importants dans l'organisation du travail et les contrats (décisions, projets, mesures susceptibles de modifier l'organisation du travail, les conditions de travail,...). Aucune approche sexuée des conséquences sociales n'est prévue dans ce

cas, mais rien n'empêche les représentants des travailleurs de demander des précisions dans ce sens.

#### 4.6.

##### **Droits d'information-consultation sur la politique du personnel**

*(article 9 de la CCT n°9)*

A la demande des délégués des travailleurs, le CE sera informé concernant les règles en matière de politique du personnel: embauche, sélection, mutation, accueil, information du personnel, etc.

Lors de la mise en œuvre de systèmes d'évaluation et/ou de gestion des compétences ayant un lien avec la rémunération, les délégués seront attentifs au respect du principe «A travail de valeur égale, salaire égal».



#### **AU CONSEIL D'ENTREPRISE DE MARS**

Nous vous incitons à demander à la direction de **préparer une information et une consultation ciblée** en matière d'emploi et de rémunération faisant apparaître clairement la situation des femmes et des hommes. Une discussion devra être prévue dans le cadre de la réunion annuelle spéciale consacrée aux informations économiques, financières et sociales, sur la mise en œuvre de la loi et la réalisation d'un **rapport d'analyse détaillée de la structure de rémunération** selon le genre.

Les éléments de diagnostic et d'analyse sur les causes des écarts éventuels feront ensuite l'objet d'une concertation sur l'opportunité d'un **plan d'action** au sein de l'entreprise. Voir chapitres 5 et 7.

5

Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise  
**Élaboration d'un rapport d'analyse  
en entreprise**



Vous trouverez ci-dessous un guide de toutes les données disponibles en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes. Nous vous proposons également des questions clés en lien avec ces données.

## 5.1

### Analyse du personnel occupé selon le genre

Nous examinons ici combien d'hommes et de femmes sont occupés dans l'entreprise, quelle est la proportion de travailleurs-euses à temps plein et à temps partiel, le nombre d'heures qu'ils-elles prestent, ainsi que les frais salariaux selon le genre.

Cet exercice permet-il de repérer des différences importantes entre les hommes et les femmes? Qu'en est-il de la formation? Les hommes et les femmes ont-ils les mêmes possibilités de formation? L'analyse du bilan social permet déjà de rassembler pas mal de questions concernant l'égalité H/F.

## 5.1.1

### Personnes occupées et heures prestées

A l'aide du tableau ci-dessous, reprenant les données de l'état C6 du Bilan social, vous pourrez démarrer l'analyse. Dans les tableaux, nous indiquons toujours les codes officiels du bilan social auxquels se référer. «H» désigne logiquement les hommes, «F» les femmes et «T» le total des travailleurs. Vous devez donc aller chercher les chiffres corrects dans les colonnes et rubriques correspondantes du bilan social.

EMPLOI AU COURS DE L'EXERCICE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre temps plein	[1001H]	[1001F]	[1001T]
Nombre temps partiel	[1002H]	[1002F]	[1002T]
ETP	[1003H]	[1003F]	[1003T]
% ETP H/F	[1003H/1003T]	[1003F/1003T]	
% temps plein/total	[1001H/1003H]	[1001F/1003F]	[1001T/1003T]
% temps partiel/total	[1002H/1003H]	[1002F/1003F]	[1002T/1003T]
HEURES EFFECTIVEMENT PRESTÉES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre temps plein	[1011H]	[1011F]	[1011T]
Nombre temps partiel	[1012H]	[1012F]	[1012T]
ETP	[1013H]	[1013F]	[1013T]
Nombre moyen d'heures prestées par travailleur temps plein	[1011H/1001H]	[1011F/1001F]	[1011T/1001T]
Nombre moyen d'heures prestées par travailleur temps partiel	[1012H/1002H]	[1012F/1002F]	[1012T/1002T]

Quelques questions découlant de la lecture de ce tableau:

- Quelle est la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise?
- Quels constats pouvez-vous tirer de l'occupation à temps partiel ?
- Quelle est la proportion d'heures prestées par les hommes et les femmes? (comparativement au volume de l'emploi masculin et féminin).



### 5.1.2

#### **Niveau d'étude des travailleurs-euses**

Le premier tableau nous en dit plus sur l'emploi en terme d'heures prestées par les femmes et les hommes. Si nous voulons connaître les caractéristiques du personnel occupé en fin d'exercice, nous examinerons les

données des codes 105 à 133. Malheureusement, seules les données relatives au niveau d'étude sont ventilées selon le genre. Les données par type de contrat ou catégorie professionnelle ne sont malheureusement pas ventilées selon le genre. Rien ne vous empêche cependant de demander

davantage de précisions à ce sujet. Dans le tableau ci-dessous, nous prenons en considération les données en «Equivalents temps plein» (ETP), mais vous pouvez aussi faire les mêmes calculs pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.

NIVEAU D'ÉTUDES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Primaire: nombre/total travailleurs	[ 1200.3 / 120.3 ]	[ 1210.3 / 121.3 ]	[(1200.3 + 1210.3)/105.3]
Secondaire: nombre/total travailleurs	[ 1201.3 / 120.3 ]	[ 1211.3 / 121.3 ]	[(1201.3 + 1211.3)/105.3]
Universitaire: nombre/total travailleurs	[ 1202.3 / 120.3 ]	[ 1212.3 / 121.3 ]	[(1202.3 + 1212.3)/105.3]
Universitaire: nombre/total travailleurs	[ 1203.3 / 120.3 ]	[ 1213.3 / 121.3 ]	[(1203.3 + 1213.3)/105.3]

#### *Interprétation du tableau ci-dessus:*

Dans la colonne «hommes», vous calculez toujours la proportion d'hommes par rapport au groupe de travailleurs ayant les mêmes qualifications. Idem pour les «femmes». Par exemple, on peut obtenir 40% de femmes parmi l'ensemble des travailleurs ayant un niveau universitaire.

La dernière colonne fait apparaître la proportion de travailleurs (hommes et femmes confondus) d'un même niveau d'étude par rapport à l'ensemble du personnel. Par exemple: 20% du personnel a un niveau d'étude de l'enseignement secondaire.



## 5.2.

### Analyse des frais de personnel selon le genre

Grâce à la loi sur l'écart salarial de 2012 et à la ventilation des données du bilan social selon le genre, nous pouvons maintenant comparer les

salaires des hommes et des femmes dans l'entreprise. En réalisant les calculs repris dans le tableau ci-dessous, vous pourrez rapidement véri-

fier si une femme gagne en moyenne autant qu'un homme dans votre entreprise.

FRAIS DE PERSONNEL	TOTAL	HOMMES	FEMMES	ECART SALARIAL H/F
Frais moyens pour un temps plein	[1021T/1001T]	[1021H/1001H] = salaire annuel moyen temps plein H	[1021F/1001F] = salaire annuel moyen temps plein F	$[1 - (\text{salaire annuel moyen temps plein F} / \text{salaire annuel moyen Tpl. H}) \times 100] = \dots \%$
Frais moyens pour un temps partiel	[1022T/1002T]	[1022H/1002H] = salaire annuel moyen temps partiel H	[1022F/1002F] = salaire annuel moyen temps partiel F	$[1 - (\text{salaire annuel moyen temps partiel F} / \text{salaire annuel moyen temps partiel H}) \times 100] = \dots \%$
Frais moyens pour un ETP	[1023T/1003T]	[1023H/1003H] = salaire annuel moyen ETP H	[1023F/1003F] = salaire annuel moyen ETP F	$[1 - (\text{salaire annuel moyen ETP F} / \text{salaire annuel moyen ETP H}) \times 100] = \dots \%$
Frais moyens pour avantages en sus du salaire par ETP	[1033T/1003T]	[1033H/1003H] = avantage moyen par ETP H	[1033F/1003F] = avantage moyen par ETP F	$[1 - (\text{avantage moyen ETP F} / \text{avantage moyen ETP H}) \times 100] = \dots \%$
Frais moyens par heure prestée - temps plein	[1021T/1011T]	[1021H/1011H] = salaire horaire moyen temps plein H	[1021F/1011F] = salaire horaire moyen temps plein F	$[1 - (\text{salaire horaire moyen temps plein F} / \text{salaire horaire moyen temps plein H}) \times 100] = \dots \%$
Frais moyens par heures prestée - temps partiel	[1022T/1012T]	[1022H/1012H] = salaire horaire moyen temps partiel H	[1022F/1012F] = salaire horaire moyen temps partiel F	$[1 - (\text{salaire horaire moyen temps partiel F} / \text{salaire horaire moyen temps partiel H}) \times 100] = \dots \%$
Frais moyens par heures prestée - intérimaire	[152/151]			

*Le tableau ci-dessus* fait apparaître les informations suivantes: l'écart salarial entre les hommes et les femmes par heure prestée, l'écart salarial en salaire annuel moyen, la différence salariale entre hommes et femmes selon le régime de travail à temps plein ou à temps partiel. Nous pouvons aussi examiner combien les hommes et les femmes reçoivent en moyenne comme avantages en sus du salaire. Les frais relatifs au

personnel intérimaire ne sont pas ventilés selon le genre. Vous trouverez également des informations sur les frais de personnel dans l'annexe C5.10 des comptes annuels, mais elles ne sont pas ventilées selon le genre.

- Quelles conclusions peut-on tirer de ces données?
- Y a-t-il une différence salariale entre les hommes et les femmes qui travaillent à temps plein?

- salaire annuel moyen?
- salaire horaire?

- Le fait de travailler à temps partiel a-t-il une incidence sur le salaire horaire moyen?
- Y a-t-il une différence H/F concernant les avantages en sus du salaire?
- Quelles sont les facteurs explicatifs possibles des différences éventuelles?

### 5.3

#### Formations formelles et informelles: accès égal des hommes et des femmes?

Aux inégalités salariales, peuvent aussi s'ajouter des inégalités dans l'accès aux formations à charge de l'entreprise. A travers le tableau ci-dessous, nous examinons si les femmes et les hommes ont suivi dans l'année, un nombre égal d'heures de formation. Nous pourrions

aussi vérifier s'il s'agissait plutôt de formations informelles, «sur le tas», ou de formations formelles, plus organisées et structurées, avec l'intervention de formateurs. Il se peut que la formation formelle soit réservée aux fonctions supérieures dans l'entreprise et que les

femmes, en raison du fameux «plafond de verre», n'y aient jamais accès. Dans le tableau suivant, nous calculons le taux de formation formelle et informelle selon le genre.

PARTICIPATION AUX FORMATIONS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Taux de participation à toutes les formations: nombre de travailleurs ayant suivi des formations par rapport à tous les travailleurs selon le genre	$[(5801+5821+5841) / (1001H+1002H)]$	$[(5811+5831+585) / (1001F+1002F)]$	$[(5801+5811+5821+5831+5841+5851) / (1001T+1002T)]$
Taux de participation aux formations formelles selon genre: nombre de travailleurs ayant suivi des formations formelles par rapport à tous les travailleurs	$[5801 / (1001H+1002H)]$	$[5811 / (1001F+1002F)]$	$[(5801+5811) / (1001T+1002T)]$
Taux de participation aux formations informelles selon le genre: nombre de travailleurs ayant suivi des formations informelles par rapport à tous les travailleurs	$[5821 / (1001H+1002H)]$	$[5831 / (1001F+1002F)]$	$[(5821+5831) / (1001T+1002T)]$
COÛT ET DURÉE DES FORMATIONS	HOMMES	FEMMES	DIFFÉRENCE
Coût net moyen par travailleur des formations formelles selon le genre	$[5803H/5801H]$	$[5803F/5801F]$	Comparaison h/f du coût des formations formelles
Coût net moyen par travailleur des formations informelles	$[5823H/5821H]$	$[5823F/5821F]$	Comparaison h/f du coût des formations informelles
Nombre moyen d'heures de formation formelle par travailleur	$[5802H/5801H]$	$[5802F/5801F]$	Comparaison h/f de la durée des formations formelles
Nombre moyen d'heures de formation informelle par travailleur	$[5822H/5821H]$	$[5822F/5821F]$	Comparaison h/f de la durée des formations informelles

Quelques questions à propos du tableau ci-dessus:

- Les femmes et les hommes ont-ils eu accès aux mêmes formations?
- Quel est le pourcentage d'hommes et de femmes ayant suivi une formation formelle?
- Quel est le pourcentage d'hommes et de femmes ayant suivi une formation informelle?
- Quelle est votre analyse de la situation? Quelles pourraient être les propositions syndicales en matière de politique de formation?
- Que dire des frais de formation? Les dépenses de formation sont-elles les mêmes pour les hommes et les femmes et pour la formation formelle et informelle?
- Qu'en est-il de la durée des formations selon le genre?

### 5.4

#### En conclusion: identification des discriminations H/F

Ce chapitre visait à produire une analyse approfondie des données du bilan social selon le genre. Sur base de l'analyse de ces données chiffrées et des questions posées, il est possible que vous ayez identifié des inégalités entre les hommes

et les femmes. Cette analyse, combinée au rapport d'analyse de la structure de rémunération transmis tous les deux ans par l'employeur, forme une base solide pour élaborer, en CE ou avec la DS, un plan d'action adapté à l'entreprise en ci-

blant des mesures concrètes permettant de réduire les inégalités. Ce plan pourra comporter différentes étapes; il prévoira des modalités de suivi et d'évaluation.

6

Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise

## Des actions concrètes pour l'égalité en entreprise



Dans le chapitre précédent, nous avons mis l'accent sur l'analyse des données chiffrées qui sont à votre disposition en tant que représentant syndical. Une fois les inégalités identifiées, il s'agit de se mettre au travail pour les réduire et les éliminer. Cette mission revient tant au CE, au CPPT qu'à la délégation syndicale, selon les compétences respectives des organes. Le combat pour l'égalité doit aussi être porté par l'ensemble de l'équipe syndicale au sein de l'entreprise.

### 6.1. Elaboration d'un plan d'action pour l'égalité au CE, au CPPT et/ou en DS

La loi du 28 août 2012 sur l'écart salarial prévoit que le CE ou, en l'absence de CE, la DS devra juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse dont il est question au chapitre précédent, un plan d'action en vue d'établir une structure de rémunération neutre sur le plan du genre. Par ailleurs, l'AR du 14 juillet 1987 prévoyait déjà la possibilité d'établir des plans d'égalité des chances, soit au sein de la branche d'activité, soit au sein de l'entreprise, en concertation avec les représentants des travailleurs au CE, au CPPT ou en DS.

Le plan contiendra:

- les objectifs concrets;
- les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;
- le délai de réalisation des différentes actions, ainsi que les modalités de suivi de l'exécution des actions et des objectifs.

Le rapport d'analyse de la structure de rémunération, qui doit être réalisé tous les deux ans, devra également contenir un état d'avancement du plan d'action, s'il en existe déjà un dans l'entreprise.

Le plan sera évidemment adapté à la réalité de chaque entreprise et pourra comporter des mesures très diverses dans plusieurs domaines identifiés comme les causes de l'écart salarial:

- les conditions d'accès à l'emploi et les conditions d'engagement;

- les régimes de travail et les motifs de recours au travail à temps partiel;
- la description, l'évaluation et la classification des fonctions;
- l'accès aux différents types de formations, y compris aux formations qualifiantes;
- les chances de promotion et l'accès aux fonctions dirigeantes;
- les conditions de travail et les modes d'organisation du travail;
- ...etc.

Des actions de sensibilisation du personnel, tant féminin que masculin, seront évidemment indispensables car, comme nous l'avons vu, les stéréotypes et les préjugés peuvent être très tenaces!

Sur proposition du conseil d'entreprise, l'employeur pourra aussi désigner un médiateur ou une médiatrice parmi les membres du personnel (voir point 4.2.3). Il/elle apportera notamment son soutien à la rédaction et à la mise en œuvre du plan d'action.

### 6.2. Différents domaines d'action possibles

#### 6.2.1 Classifications de fonctions, barèmes, avantages extralégaux et boni

Une partie de l'écart salarial est sans doute imputable à des discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions utilisées. En effet, les barèmes salariaux appliqués par les entreprises sont basés sur des classifications de fonctions où les fonctions et professions exercées principalement par des femmes restent globalement sous-évaluées. C'est pourquoi, le principe « à travail égal, salaire égal » a évolué progressivement vers la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent dès lors assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères d'évaluation, dans leur pondération, et dans les modalités de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. Les secteurs et les entreprises qui ne l'ont

pas encore fait, doivent évaluer leurs systèmes en fonction de l'obligation de neutralité de genre, et négocier la révision des classifications obsolètes sur la base de systèmes adaptés et sexuellement neutres pour y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires (*CCT n°25 ter et check-list «Non-sexisme dans l'évaluation et la classification» de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*).

La loi de 2012 sur l'écart salarial prévoit également que les commissions paritaires soumettent, avant le 12 janvier 2015, leurs systèmes d'évaluation et de classification de fonctions à l'avis de la direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi. La direction générale examinera le caractère neutre sur le plan du genre du système qui lui a été soumis. Toute modification d'une convention existante réglant le système de rémunération dans le secteur sera aussi transmise à cette même direction générale. Si l'avis fait état de discriminations sur le plan du genre, la commission paritaire élaborera un plan d'action afin de les supprimer.

Lors de l'élaboration ou d'une révision des classifications de fonctions au sein de l'entreprise, le CE devra être consulté en vertu de l'article 15f de la loi de 1948 sur l'organisation de l'économie. Les délégués des travailleurs veilleront à préciser le processus, le rôle des parties ainsi que les objectifs de neutralité de genre. La check-list «Non-sexisme» et le «Guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions» réalisés par l'IEFH sont des outils de référence pour l'élaboration ou la révision d'une classification neutre sur le plan du genre. Ces documents sont disponibles sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les délégués et déléguées veilleront à ce que la même neutralité soit respectée dans les systèmes d'évaluation des compétences lorsqu'ils sont utilisés (critères objectifs, transparents, sexuellement neutres). Ils adopteront une attitude similaire concernant

La démarche ne peut pas se limiter à l'inscription de la question de l'écart salarial à l'ordre du jour d'un conseil d'entreprise, ni à l'établissement d'un diagnostic. Il est évident qu'elle doit se prolonger pour aboutir à des actions concrètes en vue de réduire et d'éliminer les inégalités au sein de l'entreprise.

l'octroi des éventuels avantages extralégaux, primes, régimes complémentaires de sécurité sociale, etc. Nous attirons également votre attention sur le caractère potentiellement discriminatoire des modes de rémunération individualisés, du type «au mérite».

### **6.2.2. Accès à toutes les fonctions**

Non seulement les fonctions exercées majoritairement par les femmes restent globalement sous évaluées par rapport aux fonctions exercées majoritairement par les hommes, mais en plus, les femmes et les hommes n'accèdent pas de la même manière à toutes les fonctions. Analysez dès lors les causes du nonaccès des femmes à certaines fonctions et mettez en place une politique d'égalité des chances en la matière, notamment à travers l'élaboration d'un plan de formation qualifiante au sein de l'entreprise et/ou du secteur, favorisant l'accès des femmes à certaines fonctions traditionnellement réservées aux hommes.

### **6.2.3. Accès à la formation**

Veillez à garantir un droit égal à la formation pour toutes les catégories de personnel, et des droits identiques pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel (pas une formation à temps partiel!).

### **6.2.4. Conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel**

Outre la nécessité d'enregistrer le temps de travail réel de toutes les catégories du personnel et de contrôler le recours aux heures supplémentaires, il faut également veiller à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs et travailleuses à temps partiel. Voici quelques pistes en ce sens: garantir une priorité d'accès au temps plein; limiter les avenants temporaires au contrat de travail de base en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires; établir les prestations sur 4 jours maximum; augmenter les prestations minimales hebdomadaires; garantir des prestations de minimum 4 heures par jour.

### **6.2.5. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée**

Les exigences toujours croissantes de flexibilité de la part des employeurs peuvent rendre les horaires de travail incompatibles avec les contraintes et besoins de la vie familiale et privée (horaires scolaires et extra-scolaires, activités sociales...). Le problème est parfois tel que certains travailleurs, majoritairement des femmes, se trouvent contraints de réduire leurs prestations, malgré l'impact négatif sur le salaire et parfois sur la carrière. Ces difficultés de combinaison n'épargnent nullement les travailleurs à temps partiel qui, dans certains secteurs, cumulent flexibilité et bas salaire. Le problème est encore plus aigu pour les familles monoparentales, qui concernent majoritairement des femmes.

Il est important de se questionner sur les véritables raisons qui motivent les demandes de réduction de prestations. Derrière ce qui semble relever du choix personnel, peuvent se cacher des problèmes liés à la pénibilité du travail ou aux rigidités dans l'organisation du travail. Comme délégué-e, il est important de s'attaquer à l'origine des problèmes et de réfléchir à des solutions collectives qui ne pénalisent pas les individus.

Voici quelques pistes en vue d'améliorer les conditions de conciliation entre vie professionnelle et vie privée:

- Encadrement qualitatif des horaires flexibles, coupés ou de nuit: respect de la législation sur la communication des horaires à l'avance; compensation sur la durée du travail; initiatives pour améliorer la mobilité entre le domicile et le lieu de travail, particulièrement aux heures creuses pour les transports en commun; intervention dans les frais d'accueil des enfants;...
- Egalité d'accès des hommes et des femmes aux différentes formes de crédit-temps, sans conséquence sur la carrière (assimilation des prestations dans le régime de travail antérieur et indemnités de rupture

basées sur les prestations du régime antérieur, maintien des primes d'assurance groupe,...).

- Remplacement des travailleurs en maladie de longue durée, en repos d'accouchement, en congé de paternité, en crédit-temps,...
- Elaboration de plans de mobilité pour les déplacements domicile-lieu de travail, par exemple à travers un accord avec les transports publics pour une conciliation des horaires de travail et modes de déplacement présents autour de l'entreprise, des incitants au covoiturage, etc....

### **6.2.6. Gestion des fins de carrière et maintien des travailleurs âgés dans de bonnes conditions d'emploi**

Dans le cadre de la politique générale visant à maintenir les travailleurs âgés de 45 ans et plus dans l'emploi, une CCT a été conclue au CNT, la CCT n°104 du 27 juin 2012. Toutes les entreprises et institutions du secteur privé occupant plus de vingt travailleurs doivent élaborer un projet de plan pour l'emploi des travailleurs âgés et le soumettre au CE, au CPPT ou à la DS. Il doit s'agir d'un plan annuel ou pluriannuel qui comprend des mesures relevant de différents domaines d'action: la sélection et l'engagement; le développement des compétences, des qualifications, et l'accès à la formation; le développement et l'accompagnement de la carrière; les possibilités d'obtenir, via mutation interne, une fonction adaptée; les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail; la santé et la prévention des risques physiques et psycho-sociaux; les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

Nous attirons votre attention sur la nécessité d'appréhender les problèmes liés au maintien des travailleurs âgés dans l'emploi, ainsi que les mesures à envisager dans un plan d'action sous l'angle du genre. Cette préoccupation d'égalité de traitement n'est pas explicitement présente dans la CCT, mais ne doit pas pour autant être négligée.

### 6.2.7. Lutte contre la précarité des contrats

Les femmes travaillent généralement davantage que les hommes sous contrat temporaire (à durée déterminée ou pour un travail déterminé), tandis que les hommes se retrouvent en majorité parmi les intérimaires et les personnes travaillant dans le cadre d'une formation. Cette précarité du contrat peut aussi être cumulée à la précarité liée au temps partiel. Vérifiez si c'est le cas dans votre entreprise et, si oui, cherchez à savoir pourquoi. Veillez à remédier autant que possible à la précarité des contrats en négociant des CCT visant notamment à prendre en compte l'ancienneté des travailleurs sous contrat à durée déterminée et sous contrat de remplacement qui sont engagés sous CDI chez le même employeur.

Contrôlez le recours aux CDD et les motifs de recours au travail intérimaire.

### 6.2.8. Santé et sécurité au travail

Lors du dépistage, de l'analyse des risques professionnels et de l'élaboration de la politique de prévention (voir loi sur le bien-être au travail et arrêtés d'exécution), une attention particulière sera accordée par les délégués membres du CPPT aux fonctions exercées majoritairement par des femmes.

- Chaque poste de travail sera examiné en considérant qu'il peut aussi bien être occupé par un homme que par une femme. Il faut éviter les a priori par rapport aux soi-disant «petits» dangers, et prendre en considération l'ensemble de l'activité (même les tâches et opérations exercées à temps réduit ou occasionnellement).
- Si, pour des postes de travail identiques, les plaintes diffèrent selon le genre, cherchez à comprendre pourquoi.
- Lors d'enquêtes sur les conditions de travail, faites différencier les résultats selon le genre.
- Lors de l'élaboration de la poli-

tique de prévention, veillez à ce qu'on élimine autant que possible les risques à la source; veillez à ce que le travail et son organisation soient adaptés à toutes les catégories de travailleurs. Vérifiez que les femmes et les hommes reçoivent les informations et les formations sur la santé-sécurité spécifiques à leurs postes et conditions de travail (également les travailleurs à temps partiel, les temporaires, les intérimaires).

- Évaluez l'impact sur l'écart salarial, de la pénalisation financière des périodes de congé de maternité et des périodes d'écartement des femmes enceintes. Veillez à ce que l'on donne priorité à des adaptations de poste, pour éviter justement l'écartement, et à ce que la protection contre le licenciement soit garantie.

### 6.3.

#### Missions de la délégation syndicale

- Comme syndicat, négociez des CCT et menez des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur les aspects abordés ci-dessus. Faites respecter le principe de l'égalité dans toute négociation et toute action (voir le guide syndical «Pour qu'égalité rime avec réalité! Négocions des conventions qui apportent un plus à l'égalité entre femmes et hommes» réalisé par le front commun des employés CNE-LBC/Setca-BBTK).
- Veillez à accueillir, informer, sensibiliser, consulter, représenter tous les travailleurs et toutes les travailleuses dans l'entreprise.
- Faites respecter les principes généraux, dont la justice et les bonnes relations, et faites appliquer dans l'entreprise la législation sociale, les conventions collectives, le règlement de travail, et les contrats de travail.
- Informez-vous sur les changements susceptibles de modifier les conditions de travail, de rémunération, les classifications

professionnelles, et soyez attentif au traitement égal des hommes et des femmes à travers ces changements.

### 6.4.

#### Rôle de l'équipe syndicale

- Veillez à intégrer la question de l'égalité salariale et des conditions de travail dans la politique syndicale de l'équipe:
  - Une analyse en termes de genre des informations communiquées au CE et au CPPT doit alimenter le travail de la DS.
  - Une approche transversale en termes de genre est nécessaire pour garantir la cohérence du projet syndical (liens indispensables entre le travail au CE, au CPPT et en DS).
  - Des liens doivent être établis entre rémunération et conditions de travail, conditions d'emploi, formation, évolution de carrière.
    - dans le travail quotidien et à long terme de l'équipe:
  - Utilisez le carnet de bord de l'égalité entre hommes et femmes «Ensemble construisons l'avenir» réalisé par la CSC et disponible au sein de votre fédération.
  - Utilisez le carnet de route des équipes syndicales, réalisé par la CSC et disponible auprès de votre permanent de centrale ou du service de formation de votre fédération.
- Lors de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des actions:
  - Impliquez travailleuses et travailleurs de l'entreprise ou de l'institution.
  - Faites connaître vos actions afin qu'elles puissent servir d'exemples pour d'autres équipes.



DE LAATSTE NIEUWE INFORMATIE MET BETREKKING TOT WETGEVING EN SOCIAAL OVERLEG  
IS STEEDS BESCHIKBAAR OP [WWW.ACY-ONLINE.BE](http://WWW.ACY-ONLINE.BE)

JE KAN OOK STEEDS TERECHT BIJ JE SECRETARIS OF HET DIENSTENCENTRUM  
IN JOUW BUURT.

