

# **SOMMAIRE**

I	POUR QU'ÉGALITÉ RIME AVEC RÉALITÉ									
II.	POURQUOI UN ÉCART SALARIAL?									
III.	DES STÉRÉOTYPES QUI RÉSISTENT AU TEMPS									
IV.	UN DIAGNOSTIC AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE									
	4.1.	4.1. Égalité des chances								
	4.2. Égalité des rémunérations									
	4.3. Structure, évolution et prévisions d'emploi									
	4.4.	Formation, accès à la formation et réadaptation professionnelles								
	4.5.	5. Organisation et conditions de travail								
	4.6.	Politiq	Politique du personnel							
V.	DES ACTIONS CONCRÈTES EN ENTREPRISE									
	5.1. Au conseil d'entreprise, au comité PPT et/ou en délégation syndicale									
		5.1.1.	Plan d'action pour l'égalité salariale et l'égalité des chances							
		5.1.2.	Classifications de fonctions, barèmes, avantages extralégaux et boni							
		5.1.3.	Accès aux fonctions							
		5.1.4.	Accès à la formation							
		5.1.5.	Conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel							
		5.1.6.	Conciliation entre vie professionnelle et vie privée							
		5.1.7.	Gestion des fins de carrière et maintien des travailleurs âgés dans l'emploi							
		5.1.8.	Précarité des contrats							
		5.1.9.	Santé et sécurité							
	5.2. Via les missions générales de la délégation syndicale									
	5.3. Au niveau de toute l'éauipe syndicale									

# I. POUR QU'ÉGALITÉ RIME AVEC RÉALITÉ

La CSC invite les comités syndicaux à accorder une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et institutions.

### CONCRÈTEMENT

La CSC incite les délégués et les déléguées à mettre la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'ordre du jour du conseil d'entreprise de mars. 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»:

- Quel est l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'entreprise ou l'institution?
- Quelles en sont les causes?
- Quelles actions peuvent être envisagées, à quels niveaux, dans quels délais?

La CSC incite donc aussi les équipes syndicales 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 campagne, nous vous proposons dans cette brochure, une série de points d'appui législatifs et de pistes de réflexion permettant d'établir le diagnostic dans votre entreprise ou institution. Une fois ce diagnostic établi dans un rapport d'analyse fourni par l'employeur et discuté au CE ou au CPPT, un plan d'action pourra être élaboré visant à réduire l'écart salarial et les inégalités.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est toujours 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 15 à 25% 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.

## UNE NOUVELLE LOI POUR RENFORCER LA LUTTE CONTRE L'ÉCART SALARIAL

e 8 mars 2012, la Chambre des représentants a voté 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), introduit de nouveaux outils pour lutter contre l'écart salarial au niveau de l'entreprise, parmi lesquels: une ventilation des données salariales selon le genre dans le bilan social; un rapport d'analyse de la structure de rémunération dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs, et l'élaboration d'un plan d'action; la désignation d'un médiateur ou d'une médiatrice parmi les membres du personnel.

Complémentairement aux mesures à prendre au niveau de l'entreprise, des conventions collectives de travail devront aussi être conclues au sein des commissions paritaires afin de prévoir des systèmes de classification de fonctions non discriminatoires du point de vue du genre.

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 de l'évolution de l'écart salarial.

Pour permettre une mise en œuvre effective de tous les aspects de cette nouvelle législation, des arrêtés d'application devront faire l'objet d'une loi complémentaire portant sur «les dispositions diverses». Au moment de mettre cette brochure sous presse, en février 2013, ces arrêtés d'exécution n'étaient toujours pas parus. Seul le schéma du bilan social a été adapté pour intégrer la ventilation des frais de personnel selon le genre. Toutes les entreprises et institutions dont l'exercice s'est clôturé après le 7 septembre 2012, date d'entrée en vigueur de la loi, doivent désormais élaborer un bilan social sur base du nouveau schéma.

Le retard dans la parution des arrêtés d'application ne doit cependant pas nous empêcher d'avancer dans les entreprises, non seulement sur la base de la nouvelle législation, mais également de l'ensemble de la législation existante. L'arrêté royal (AR) de 1987 en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes prévoyait déjà une série d'obligations au niveau de l'entreprise, dont l'élaboration annuelle d'un rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et l'établissement d'un plan d'égalité si nécessaire. Si cette législation est tombée en désuétude, notamment par manque de clarté sur le contenu du rapport, elle n'a néanmoins pas été abrogée.

Depuis plus de dix ans, les partenaires sociaux réitèrent leurs engagements en vue de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et plusieurs initiatives législatives sont venues renforcer le dispositif existant:

- 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 v 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.

# II. POURQUOI UN ÉCART SALARIAL?

Différentes études permettent de décomposer de manière assez fine les multiples causes de l'écart salarial. 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 nullement qu'ils soient légitimes!).

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 ainsi que dans des entreprises sans représentation syndicale, l'écart salarial y étant 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 l'écart inexpliqué, qui reste tout de même de 52%, il est attribué à des discriminations directes selon le sexe. 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, à la demande de la CSC, et qui a donné lieu à la publication d'une brochure «L'écart salarial expliqué», vient également confirmer le 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).

# III. 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»; «Etre 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?»; etc.

Et 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 de la ségrégation 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

8

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 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: 44,3% des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 9,3% 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.



# IV. UN DIAGNOSTIC AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

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 (CE) disposent d'une série de droits à l'information et à la consultation. Nous disposons non seulement de droits à l'information en matière d'emploi, mais également en matière d'écart salarial selon le genre.

## 4.1. Égalité des chances

(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

10

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 éventuel, 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 et reste d'application, malgré la nouvelle loi de 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Aujourd'hui, la 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). Des rubriques pourraient y être ajoutées en fonction de la réalité de l'entreprise et sur base des informations sexuées communiquées dans le cadre du bilan social et de la CCT n°9 sur l'emploi.

## 4.2. Égalité des rémunérations

(CCT n°25 ter de 1975, modifiée en 2008, et loi du 22.04.2012 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, etc.».

La nouvelle loi du 22 avril 2012 vise à renforcer la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Cette loi est entrée formellement en application le 7 septembre 2012, mais, en février 2013, au moment de mettre cette brochure sous presse, nous attendions encore les dispositions permettant la mise en œuvre concrète de certains aspects.

Quels sont les apports de cette loi au niveau de l'entreprise?

#### a. Ventilation des données salariales dans le bilan social

En ce qui concerne la communication de données sexuées concernant les coûts salariaux dans l'entreprise, la loi de 2012 est directement d'application. Cela signifie que dorénavant, les données relatives aux **frais de personnel** reprises dans le bilan social, devront être 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). Il s'agit des 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 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 de ce 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 et des discriminations directes et indirectes à l'œuvre dans l'entreprise, doit être réalisé.

Le schéma officiel du bilan social a été adapté début décembre 2012 par la Banque nationale, et toutes les entreprises qui ont clôturé leur exercice comptable après le 7 septembre 2012 doivent 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.

#### b. 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. 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 **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 du comité PPT 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 loi prévoit que ces informations doivent être transmises sur la base d'un formulaire établi par le ou la ministre. Or, au moment de mettre cette brochure sous presse, les arrêtés d'exécution de la loi n'étaient toujours pas parus et nous craignons un ralentissement de la mise en œuvre de la loi au sein des entreprises sous prétexte du manque de précisions quant au contenu et à la forme des rapports d'analyse.

Nous vous incitons à aborder la question de la lutte contre les inégalités et l'écart salarial au CE de mars, dans la perspective de l'élaboration d'un rapport chiffré et d'une analyse détaillée des causes des écarts éventuels pour 2014 au plus tard. Ainsi, sur la base des informations recueillies et

de l'analyse, le CE ou, à défaut, le comité PPT 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. Si l'on veut des rapports d'analyse de qualité, il faut s'y atteler dès maintenant!

Dans l'attente du formulaire officiel, nous vous proposons de rassembler les informations sur base du tableau suivant (page 14), conformément à ce qui est prévu à l'article 8 de la loi.

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. (voir comptes annuels, charges d'exploitation, 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.

	Rémunérations + avantages sociaux directs		Cotisations patronales pour assurances extralégales		Avantages extralégaux en sus du salaire	
	Н	F	Н	F	Н	F
Statut     Ouvrier     Employé     Personnel de direction (selon la loi sur les élections sociales)						
Niveau de fonction  Classe 1 Classe 2 Classe 3 Classe 4						
Ancienneté • < 5 ans • 5 - 10 ans • 10 - 15 ans • 15 - 20 ans • 20 - 25 ans • > 25 ans						
Niveau de qualification et de formation • Primaire • Secondaire • Supérieur		V				

Ce tableau reprend donc une série d'indicateurs chiffrés qui permettront de constater les écarts salariaux éventuels 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).

Il ne s'agit nullement d'en rester au stade du constat, il faudra ensuite réaliser une analyse approfondie des causes des inégalités constatées. 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 du rapport d'analyse complet 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.

## 4.3. Structure, évolution et 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 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. Rien n'empêche cependant de demander cette ventilation;



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 nouvelle loi sur l'écart salarial et la réalisation d'un **rapport d'analyse détaillée de la structure de rémunération** selon le genre au plus tard pour 2014.

Sur base du rapport d'analyse, le CE ou le CPPT jugera de l'opportunité d'établir un **plan d'action** au sein de l'entreprise.

- 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. Formation, accès à la formation et réadaptation professionnelles

Le bilan social communiqué annuellement au CE (et à défaut de CE, à la DS, ainsi qu'au CPPT dans les entreprise 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). 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. Organisation et conditions de travail

(article 15 de la loi de 1948, AR IEF de 1973 et articles 4 et 10 de la CCT  $n^{\circ}9$ )

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. Politique du personnel

(article 9 de la CCT n°9)

Le CE peut être informé (sur demande) 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».

# V. DES ACTIONS CONCRÈTES EN ENTREPRISE

# 5.1. Au conseil d'entreprise, au comité PPT et/ou en délégation syndicale

#### 5.1.1. Plan d'action pour l'égalité salariale et l'égalité des chances

La loi du 28 août 2012 sur l'écart salarial entre hommes et femmes prévoit que le CE ou, en l'absence de CE, le CPPT 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. Il ne s'agit évidemment pas de développer deux plans d'action, mais de partir de l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour mener une politique globale d'égalité des chances dans l'entreprise.

## 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, 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 ou, à défaut, du comité PPT, l'employeur pourra aussi désigner un médiateur ou une médiatrice parmi les membres du personnel. Cela concerne les entreprises occupant au moins 50 travailleurs. Le médiateur doit aider l'employeur, la hiérarchie et les travailleurs à appliquer les mesures décidées pour lutter contre l'écart salarial. Il apportera notamment son soutien à la rédaction du plan d'action. Il 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. L'employeur doit veiller à ce que le médiateur puisse acquérir les compétences nécessaires par des formations. S'il est prévu que le médiateur exerce sa mission en toute autonomie et sans subir de préjudice, il n'en reste pas moins qu'il s'agit là d'une mission délicate.

Au moment de mettre cette brochure sous presse, nous attendions encore qu'un arrêté d'exécution fixe, après avis de la Commission de la vie privée, les attributions et compétences requises pour la fonction de médiateur.

# 5.1.2. Classifications de fonctions, barèmes, avantages extralégaux et boni

Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent 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

La campagne 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.

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 du 22 avril 2012 prévoit également que les commissions paritaires soumettent, avant le 7 mars 2013, 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 carac-

tère 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 dans un délai de deux ans.

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 l'octroi des éventuels avantages extralégaux, primes, régimes complémentaires de

sécurité sociale, etc. (selon la CCT n°25 ter: «dans tous les éléments et conditions de la rémunération»). Nous attirons également votre attention sur le caractère potentiellement discriminatoire des modes de rémunération individualisés, du type «au mérite».

#### 5.1.3. Accès aux fonctions

«A travail égal, salaire égal», d'accord, mais hommes et femmes ne font pas nécessairement le même travail! Analysez dès lors les causes du non-accès 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.

#### 5.1.4. 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!).

### 5.1.5. 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 (voir les revendications de la CSC et de votre centrale professionnelle à ce sujet).

#### 5.1.6. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les exigences 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, se cachent souvent des problèmes liés à la pénibilité du travail ou aux rigidités dans l'organisation du travail. Comme délégué, 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 (accord avec les transports publics pour une conciliation des horaires de travail et modes de déplacement présents autour de l'entreprise, incitants au covoiturage,...).

# 5.1.7. Gestion des fins de carrière et maintien des travailleurs âgés dans l'emploi

Dans le cadre de la politique générale visant à maintenir les travailleurs âgés de 45 ans et plus dans l'emploi, une nouvelle CCT a été conclue au CNT (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 au plus tard en mars 2013. 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 âgés dans l'emploi, ainsi que les mesures à envisager dans un plan d'action sous l'angle du genre. Cette pré-



24

occupation d'égalité de traitement n'est pas explicitement présente dans la CCT, mais ne doit pas pour autant être négligée.

#### 5.1.8. 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.

#### 5.1.9. Santé et sécurité

Lors du dépistage, de l'analyse des risques professionnels et de l'élaboration de la politique de prévention (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 politique 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).

Evaluez 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.

## 5.2. Via les missions générales de la délégation syndicale

- Négocier des CCT et mener des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur les aspects abordés ci-dessus. Faire 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).
- Accueillir, informer, sensibiliser, consulter, représenter tous les travailleurs et toutes les travailleuses dans l'entreprise.
- Faire respecter les principes généraux, dont la justice et les bonnes relations, et faire appliquer dans l'entreprise la législation sociale, les conventions collectives, le règlement de travail, et les contrats de travail.
- S'informer sur les changements susceptibles de modifier les conditions de travail, de rémunération, les classifications professionnelles, et être attentif au traitement égal des hommes et des femmes à travers ces changements.

## 5.3. Au niveau de toute l'équipe syndicale

- Intégrer la question de l'égalité salariale en particulier (et des conditions de travail général) 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.
- Intégrer l'attention pour l'égalité dans le travail quotidien et à long terme de l'équipe:
  - Utiliser 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.
  - Utiliser 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:
  - Impliquer travailleuses et travailleurs de l'entreprise ou de l'institution.
  - Faire connaître vos actions afin qu'elles puissent servir d'exemples pour d'autres équipes.

# **NOTES** $Layout: mht.paraph@skynet.be ~ @ barbaliss - @ opicobello - Fotolia.com @ denis\_pc \\$

















Éditeur responsable : Dominique Leyon, chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles, mars 2013, D/2013/0780/20