

Égalité femmes/hommes

Agir dans l'entreprise pour l'égalité Femmes/Hommes

En tant que syndicaliste, vous pouvez négocier avec les employeurs la mise en place d'une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans votre entreprise.

Plusieurs textes juridiques sont à notre disposition pour ce faire.

Le rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (AR du 14 juillet 1987)

Un rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sera établi annuellement dans les entreprises, qu'il existe ou non un plan d'égalité des chances dans ces entreprises ou au niveau du secteur. Ce rapport sera présenté au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil, 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 dans l'entreprise.

Le plan d'égalité des chances (AR du 14 juillet 1987)

Ce plan n'est pas obligatoire, il s'agit de recommandations d'actions positives. Il est établi en CE ou en DS.

L'objectif du plan est de prendre :

- soit des mesures de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes et découlant de situations et comportements sociaux traditionnels,
- soit des mesures de promotion de leur présence et de leur participation à la vie professionnelle dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques.

Un plan d'égalité des chances contient notamment :

- une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise ;
- une description des actions positives envisagées ;
- la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

À l'échéance de ces délais, le CE ou la DS évalue les résultats dans l'objectif ultérieur de corriger le plan si nécessaire.

Votre liberté, votre voix



Les informations économiques et financières (AR du 27 novembre 1973)

L'employeur **informe les représentants du personnel** sur la gestion de l'entreprise et expose les perspectives économiques. Il est aussi question de gestion du personnel, d'organisation du travail et, dans ce cadre, il y a moyen d'y insérer un chapitre sur la politique d'égalité des chances.

Le bilan social (Loi du 22 décembre 1995)

Le bilan social reprend des informations sur la gestion du personnel comme les engagements et les départs, les formations... avec des statistiques selon le sexe, de sorte qu'il est possible d'analyser le rapport hommes/femmes dans plusieurs domaines.

La CCT n° 9 du CNT

Alors que le bilan social est une photographie de la situation récente, la CCT n° 9 du 9 mars 1972 a pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi. Elle vise la fourniture d'informations et l'organisation de consultations préalables aux décisions, elle **est tournée vers l'avenir**. Par ce biais aussi, les délégués peuvent aborder la question du genre et de l'égalité des chances.

Le rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs (Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes)

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs effectue tous les deux ans **une analyse détaillée de la structure de rémunération** pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, pour y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Malgré toutes les législations internationales et belges qui prévoient une stricte égalité salariale, il ressort des statistiques les plus récentes que la rémunération horaire moyenne d'une femme est inférieure de 7,6 %. Sur une base annuelle, **l'écart salarial se situe à 20,6 %**.

La même loi prévoit **la désignation par l'employeur d'un médiateur parmi les membres du personnel, lequel sera chargé de lutter contre l'écart salarial**.

En pratique, nous constatons que le médiateur se focalise sur deux moments : le bilan social et les informations économiques et financières.

Le rapport bisannuel d'analyse de la structure de rémunération est compris dans l'un ou les autres. L'employeur doit mentionner s'il a fait usage de la **"Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"** de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

C'est le moment de décider s'il est nécessaire d'échafauder un plan d'action pour corriger la structure salariale de l'entreprise.