

# 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.

### Le plan d'action positive (AR du 11 février 2019)

Les entreprises ont la possibilité, afin d'assurer une égalité entre les femmes et les hommes en leur sein, de mettre en place **un plan d'action positive**. L'action positive est une **mesure** spécifique destinée à **prévenir ou compenser les désavantages** subis par les travailleuses dans l'entreprise.

L'action positive consisterait par exemple en l'organisation d'une campagne de recrutement pour les femmes, lorsqu'on constate qu'elles sont sous-représentées dans l'entreprise.

Pour être légal, le plan d'action positive doit :

1. Démontrer l'existence d'une **inégalité manifeste**.
2. Décrire **l'objectif et l'effet concret** de l'action positive. Cette dernière doit poursuivre la disparition de l'inégalité en assurant une égalité des chances. L'objectif doit être bien défini et viser à éliminer ou à réduire les problèmes qui sous-tendent l'inégalité.
3. Prévoir **la durée de l'action positive**. La mesure d'action positive doit être temporaire et être retirée dès que l'objectif est atteint et au plus tard après 3 ans.
4. Démontrer que les mesures mises en place sont **proportionnées** par rapport à l'objectif poursuivi.
5. Démontrer que la mesure d'action positive **ne réduit pas inutilement les droits des autres**.

Le plan d'action positive est établi **sous la forme d'une CCT ou d'un acte d'adhésion** (modèle dans l'AR), approuvés par le ministre de l'Emploi. Le plan d'action peut **également** être établi sous une **autre forme**, avec **information facultative** au ministre de l'Emploi.

Il s'agit donc **d'un outil intéressant** puisqu'il est soumis à la concertation sociale dans les entreprises et vous permet de **corriger des inégalités sociales**.

Vous pouvez donc, en tant que syndicaliste, lancer des initiatives afin de mettre en place et négocier un plan d'action positive avec votre employeur !

# Info CGSLB

## 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 numéro 9 du CNT

Alors que le bilan social est une photographie de la situation récente, la CCT numéro 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 9,1 %. Sur une base annuelle, **l'écart salarial se situe à 22,7 %**.

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.