

Faites le test !

Pas encore convaincu(e) de l'importance des actions en faveur de l'égalité (salariale) ?

Faites le test pour voir si une action est nécessaire dans votre entreprise (ou secteur).

- S'agit-il d'un secteur ou d'une entreprise "dit" féminin ?
- S'agit-il d'un secteur ou d'une entreprise "dit" masculin ?
- S'il s'agit d'un secteur ou entreprise dit féminin, est-ce un secteur ou entreprise "qui paye bien" ?
- S'il s'agit d'un secteur ou entreprise dit masculin, est-ce un secteur ou une entreprise "qui ne paye pas bien" ?
- Avez-vous déjà réfléchi au nombre de travailleurs et de travailleuses dans votre entreprise ou secteur ?
- Est-ce que les fonctions les mieux rémunérées sont exercées plus souvent par des hommes ?
- Est-ce qu'il y a autant de femmes que d'hommes (relativement, par rapport au nombre total de femmes et d'hommes) qui travaillent dans les fonctions les moins bien rémunérées ?
- Si des augmentations salariales individuelles ou des bonus ou des primes sont accordés, est-ce que les hommes en bénéficient (relativement) plus ?
- Est-ce que les hommes ont (relativement) plus de voitures de société ?
- Est-ce que certaines fonctions sont "par définition" à temps partiel ? Si c'est le cas est-ce que ces fonctions sont le plus souvent exercées par des femmes ?
- Est-ce que les travailleurs/euses à temps partiel ont automatiquement droit à un temps plein si elles le demandent ?
- Est-ce que tous les travailleurs (hommes/femmes, temps plein/temps partiel) ont effectivement accès à des formations ?
- Les hommes ont-ils plus fréquemment des promotions que les femmes ?

Vous avez coché au minimum 5 questions ? Alors, passez à l'action dans votre entreprise (secteur) ! Des actions sont nécessaires pour supprimer l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Réduire l'écart salarial !

Nos propositions :

- Appliquer la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
- Améliorer le statut et les conditions de travail des salariés à temps partiels
- Plus d'attention pour une politique du personnel soucieuse du genre
- Mettre sur pied des structures d'accueil collectives (crèches, garderies...) suffisantes, accessibles, de qualité et de proximité.
- Œuvrer pour l'individualisation des droits
- Lutter contre les stéréotypes et ce compris, en matière d'éducation scolaire et familiale ,
- Une fiscalité plus juste...

Osons imposer!
Osons imposer!
Osons imposer!

FGTB

Ensemble, on est plus forts

FGTB | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de ce dépliant n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.
Editeur responsable: Rudy De Leeuw © mars 2015
Ne pas jeter sur la voie publique!

14 mars 2015

La journée de l'égalité salariale F/H

**Réduisons
l'écart salarial,
la loi est de
notre côté**



FGTB

Une loi

De nouvelles compétences

De nouvelles tâches

Les lois sont des instruments importants pour supprimer les inégalités.

La loi du 22 avril 2012 vise à combattre l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes et à stimuler le dialogue social et l'action aux trois niveaux de la concertation sociale.

Vous, travailleuses et travailleurs, vous avez le droit et le devoir d'utiliser cette loi, afin d'obtenir plus d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de vos entreprises.

Osons l'imposer

Au niveau interprofessionnel

Lors des négociations interprofessionnelles, les interlocuteurs sociaux (organisations patronales et syndicales) doivent mettre la question de l'inégalité des salaires à l'ordre du jour. Le rapport technique du Conseil central de l'économie qui sert de base à ces négociations, est désormais complété par une rubrique relative aux différences salariales entre les femmes et les hommes.

Au niveau du secteur

La formation des salaires dans les entreprises est souvent basée sur un système de classification de fonctions, élaboré par la commission paritaire dont relève l'entreprise. Les systèmes de classification doivent dorénavant être neutres à l'égard des sexes. Les commissions paritaires sont obligées de soumettre les nouvelles classifications de fonctions au contrôle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Au niveau de l'entreprise

Trois instruments sont désormais disponibles, à votre niveau, pour s'attaquer à l'écart salarial:

1. le bilan social ventilé

Les entreprises de plus de 50 travailleurs sont tenues de présenter chaque année leur compte annuel et leur bilan aux membres du conseil d'entreprise (ou du CPPT). Le bilan social est la partie des comptes annuels de l'entreprise qui traite des frais du personnel. Grâce à la loi sur l'écart salarial, les coûts salariaux des travailleurs à temps plein et à temps partiel doivent être ventilés entre hommes et femmes. Ces chiffres permettent de calculer exactement l'importance de l'écart salarial H/F et de rechercher les causes de cette discrimination.

Les données suivantes doivent être ventilées en fonction du sexe :

- Le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel
- Le nombre total prestés par ces travailleurs
- Le total des avantages extra légaux

2. le rapport d'analyse bisannuel de la structure des salaires

Les entreprises sont également tenues de procéder, tous les deux ans, à une analyse de la structure des rémunérations. Cette analyse devant montrer si cette structure est neutre à l'égard des sexes. Ce rapport d'analyse doit être ventilé selon **le sexe - le niveau de formation - le niveau de fonction - l'ancienneté - le statut.**

D'autre part, il doit contenir les informations suivantes :

- les salaires
- les avantages sociaux directs,
- les cotisations patronales aux assurances extralégales (assurances-groupe ou assurances hospitalisation)

- tous les autres avantages extralégaux (voiture de fonction, téléphone...)

Sur base de ce rapport d'analyse, les membres du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale jugeront de la nécessité d'un plan d'action.

3. la désignation d'un médiateur.

Lorsqu'un travailleur estime qu'il ne touche pas le même salaire uniquement en raison de son sexe, un médiateur peut être désigné pour examiner la situation. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos délégués, vos permanents ou votre centrale



**Osons l'imposer !
Une équipe syndicale
mixte est une véritable
plus value.**

Une brochure plus détaillée est disponible au sein de votre régionale.

