



Comment lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes: présentation des nouveaux outils juridiques

Le rôle du conseil d'entreprise

Jordy De Dobbeleer – DG Relations individuelles du travail (SPF ETCS)



Programme

- **1/ Concertation sociale**
- **2/ Réglementation**
- **3/ Outil: le rapport d' analyse sur la structure de rémunération des travailleurs**
 - Champ d'application
 - Destinataire
 - Timing
 - Contenu
 - Protection de la vie privée
- **4/ Intention**



1/ Concertation sociale au niveau de l'entreprise

- (Conseil d'entreprise européen)
- Conseil d'entreprise
- Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
- Délégation syndicale



Concertation sociale au niveau de l'entreprise

- (Conseil d'entreprise européen)
- Conseil d'entreprise
- Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
- Délégation syndicale



Conseil d'entreprise

- **Organe de participation entre employeur et travailleurs**
- **Renouvelé tous les 4 ans**
- **Elections sociales (2012 – 2016 - ...)**
- **Thèmes financiers-économiques (par ex. Restructuration et Loi Renault)**
- **Pouvoir de décision: règlement de travail – jours fériés et jours de remplacement – critères de démission**



La délégation syndicale

- **CCT n° 5**
- **Institution de la DS: à la demande du syndicat**
- **Obligation d' instituer par CCT sectorielle: champ d'application, seuil de travailleurs, catégories du personnel**
- **Négociations en vue de la conclusion de CCTs d' entreprise et assister les travailleurs**
- **Durée du mandat: max 4 ans**



Chiffres

- **Nombre de procédures d' élections sociales commencées: 2012**
 - CE: 3592
 - CPPT: 6812
- **Nombre de CE en Belgique: 2012**
 - Avec minimum 1 élu: 3112
 - 454 entreprises avec CE sans élections
- **Nombre de CPPT**
 - Avec minimum 1 élu: 5568
- **+ 3500 rapports complets ; +- 3300 rapports abrégés**



2/ Réglementation

- **Loi du 22/4/2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes**
 - Modifiée par la Loi du 12/7/2013
 - Introduit art. 13/1 § 1 et 2 dans la Loi du 10/5/2007 (Loi anti-discrimination): obligation de faire une analyse dans chaque entreprise avec minimum 50 travailleurs; analyse: un rapport au CE/SD
 - Introduit art. 15 m) dans la Loi du 20/9/1948 (Loi portant l'organisation de l'économie): nouvelle mission du CE; depuis 2012
- **AR du 25/4/2014: rapport d'analyse**
- **AM du 25/4/2014: modèles de formulaire**



3/ Outil: rapport d'analyse

- **Champ d'application**
- **Destinataire**
- **Timing**
- **Contenu**
- **Protection de la vie privée**



Champ d'application

- **Occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs**
- **Définition connue des élections sociales**
- **Calcul du seuil tous les 4 ans**
- **Notion d'unité technique d'exploitation (UTE)**
- **Rapport par entreprise (entité juridique)**
 - Politique salariale par EJ
 - 1 unité juridique avec plusieurs UTE (CE): 1 rapport aux différents CE



Destinataire

- Plus de 100 travailleurs (CE -> DS): rapport complet
- Plus de 50 travailleurs (DS): rapport abrégé
- Seuil ES détermine quel rapport
- Quoi faire s' il n'y a pas de DS: utile mais pas de sanction
- Modèles dans l' AM du 25/4/2014



Timing

- Exercice comptable clôturé: date fixe
- Exercice comptable comme repris dans la législation sur la comptabilité des entreprises.
- Rapport sur l'exercice comptable 2014: clôturé en 2014
- Par la suite: sur deux exercices comptables
- Examiné dans un délai de 3 mois après clôture + avant AG pour des sociétés



Modèle de formulaire complet

FORMULAIRE COMPLET (entreprises de 100 travailleurs et plus)

A. Identification de l'entreprise

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



Modèle de formulaire complet

B. Informations sur la structure de la répartition

EXERCICE 1	Administrations et établissements sociaux directs (Code 822)		Personnes patronales pour personnes mises à disposition (Code 822)		Total des autres entités sociales en sus du secteur (Code 822+823+autres)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FONCTION						
Personnel d'entretien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel de cadre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel de direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ANCIENNETÉ						
Moins de 10 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
De 10 à moins de 20 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
De 20 ans à partir de vingt ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
QUALIFICATION						
Primaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Secondaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Supérieure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

1. Le niveau de fonction doit être reporté avant les cases de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'exercice. A défaut, il sera fait de même les informations suivant la classification de fonction applicable relative dans le formulaire, personnel d'entretien (personnel de soutien personnel de direction).

EXERCICE 2	Administrations et établissements sociaux directs (Code 822)		Personnes patronales pour personnes mises à disposition (Code 822)		Total des autres entités sociales en sus du secteur (Code 822+823+autres)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FONCTION						
Personnel d'entretien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel de cadre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel de direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ANCIENNETÉ						
Moins de 10 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
De 10 à moins de 20 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
De 20 ans à partir de vingt ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
QUALIFICATION						
Primaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Secondaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Supérieure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

1. Le niveau de fonction doit être reporté avant les cases de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'exercice. A défaut, il sera fait de même les informations suivant la classification de fonction applicable relative dans le formulaire, personnel d'entretien (personnel de soutien personnel de direction).



Modèle de formulaire complet

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 la base du rapport d'analyse relatif aux exercices de l'année et , 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 plan 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

Etat des lieux:

Lors de l'analyse précédente, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise a été établi.

L'état d'avancement dudit plan est repris en annexe du présent rapport.



Contenu

- **Informations rémunérations**
 - Codes 620-622-623: bilan comptable
 - Code 1033 : bilan social
 - Codes sont une aide pour déterminer les notions rémunération et avantages sociaux directs
 - Rapport complet: plus de division que le rapport abrégé
- **Paramètres suivants**
 - Rapport complet: fonction – ancienneté – niveau de qualification/formation
 - Abrégé: ancienneté – niveau de qualification/formation



Contenu

- **Classification des fonctions**
 - Principe: système de classification applicable dans l'entreprise: découvrir l'écart dans l'entreprise
 - Défaut: classification résiduaire (personnel d'exécution/cadre/direction)
- **Cohérent et comparable dans le temps (méthodologie)**
- **Travailleurs à temps partiel exprimés en ETP**
- **Ancienneté dans l'entreprise**
- **Niveau de qualification/formation au moment d'engagement**
- **Quoi faire des travailleurs malades de longue durée/heures supplémentaires**



Protection de la vie privée

- **Avis de la Commission de la protection de la vie privée suite à la proposition de loi**
Informations relatives au salaire = données à caractère personnel. Adaptations suite à l'avis.
- **Mention dans l'article de la loi 1948: seulement aux membres CE + respecter la confiance**
- **Minimal 3 personnes dans les catégories du rapport pour éviter l'individualisation**
- **Article 192 du Code pénal social: sanctions contre la divulgation abusive d'informations par les membres CE/DS**



4 / Intention

- **Intention de la législation**
 - Identifier l'écart salarial
 - Thème soumis au niveau de l'entreprise dans les organes existants
 - Tendances plutôt que des situations individuelles
 - Discussion/concertation au niveau de l'entreprise + action éventuelle
 - Plan d'action si c'est nécessaire
 - Etat des lieux du plan d'action 'Etat d'avancement'
 - Désigner médiateur

