

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 février 2020

PROPOSITION DE LOI

**visant à lutter contre l'écart salarial
entre les femmes et les hommes**

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Voir:

Doc 55 **0178/ (S.E. 2019):**

001: Proposition de loi de Mmes Schlitz et Willaert et consorts.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 februari 2020

WETSVOORSTEL

**tot bestrijding van de loonkloof
tussen vrouwen en mannen**

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

Zie:

Doc 55 **0178/ (B.Z. 2019):**

001: Wetsvoorstel van de dames Schlitz en Willaert c.s.

01634

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)



A V I S N° 2.156

Séance du mardi 18 février 2020

Écart salarial entre hommes et femmes – Propositions de lois

x x x

3.115

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 2.156

Objet : Écart salarial entre hommes et femmes – Propositions de lois

Par lettre du 4 décembre 2019, monsieur P. Dewael, président de la Chambre des représentants, a sollicité l'avis du Conseil national du Travail sur un certain nombre de propositions de lois concernant l'écart salarial entre hommes et femmes, à savoir :

- une proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, déposée par mesdames Sarah Schlitz et Evita Willaert et consorts (DOC 55 0178/001) ;
- une proposition de loi visant l'obligation de la parité salariale dans les entreprises privées, déposée par madame Ludivine Dedonder et consorts (DOC 55 0028/001) ;
- une proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, afin de promouvoir les bonnes pratiques entre les entreprises et de permettre la création d'un label « Égalité salariale », déposée par madame Ludivine Dedonder et consorts (DOC 55 0052/001).

- 2 -

L'examen de cette saisine a été confié à un groupe de travail mis en place au sein du Conseil.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil national du Travail a émis, le 18 février 2020, l'avis intermédiaire suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA SAISINE

Par lettre du 4 décembre 2019, monsieur P. Dewael, président de la Chambre des représentants, a sollicité l'avis du Conseil national du Travail sur un certain nombre de propositions de lois concernant l'écart salarial entre hommes et femmes, à savoir :

- une proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, déposée par mesdames Sarah Schlitz et Evita Willaert et consorts (DOC 55 0178/001) ;
- une proposition de loi visant l'obligation de la parité salariale dans les entreprises privées, déposée par madame Ludivine Dedonder et consorts (DOC 55 0028/001) ;
- une proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, afin de promouvoir les bonnes pratiques entre les entreprises et de permettre la création d'un label « Égalité salariale », déposée par madame Ludivine Dedonder et consorts (DOC 55 0052/001).

Ces trois propositions de lois visent à adapter certains mécanismes développés dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, tels que le rapport d'analyse sur la structure des rémunérations des travailleurs au sein de l'entreprise, ainsi que le plan d'action qui peut en découler.

Avis n° 2.156

- 3 -

L'une de ces propositions vise également à assimiler une distinction directe existant au niveau du salaire (een direct loonverschil) entre deux personnes de sexe différent qui occupent deux fonctions de valeur égale, à une distinction directe fondée sur le sexe.

Étant donné que les partenaires sociaux souhaitent encore étudier certains éléments, et qu'il convient de tenir compte des initiatives en cours au niveau européen, le Conseil signale que le présent avis doit être considéré comme un avis intermédiaire. Il s'y limite à avancer un certain nombre de remarques communes que les partenaires sociaux peuvent déjà formuler à l'heure actuelle sur les propositions de lois, et à soulever un certain nombre de questions qui ont été évoquées au cours des discussions du groupe de travail.

Le Conseil s'engage à poursuivre ses travaux sur la base des développements au niveau européen et des futures évolutions législatives.

Dans le cadre de ses discussions, le Conseil a pu bénéficier de l'expertise et de la collaboration du SPF ETCS et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il tient à les en remercier.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Considérations générales

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est une problématique à laquelle l'ensemble des partenaires sociaux sont particulièrement attentifs. Ils affirment leur volonté commune et constante de poursuivre le débat à ce sujet aux différents niveaux.

En raison de l'absence de données au sein des entreprises, le Conseil n'a toutefois pas de vue d'ensemble de l'effet des mesures déjà prises à cet égard.

Le Conseil fait part de sa conviction que la concertation sociale, à tous les niveaux, peut certainement contribuer à réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Au niveau de l'entreprise, les outils mis à disposition de la concertation sociale devraient permettre de mettre en œuvre l'approche suivante :

- réaliser une analyse pertinente de la neutralité de genre de la structure des rémunérations de l'entreprise ;

Avis n° 2.156

- 4 -

- établir, sur la base de critères clairs et uniformes, si la structure des rémunérations est ou non neutre sur le plan du genre ;
- si la structure des rémunérations n'est pas neutre sur le plan du genre, apporter des solutions adéquates, soutenues par l'ensemble des acteurs concernés.

À la lumière de cette philosophie, le Conseil formule un certain nombre de remarques et pose différentes questions sur les points suivants des propositions de lois précitées.

B. Remarques spécifiques

1. Communication externe du rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs

a. Communication externe à l'entreprise et publication du rapport d'analyse

1) Quant à la confidentialité des données

Le Conseil relève que deux propositions de loi transmises pour avis visent à introduire davantage de transparence et de publicité aux données relatives à la structure de rémunération des entreprises en prévoyant la communication, à l'extérieur de l'entreprise, du rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs. Actuellement, ce rapport doit être transmis tous les deux ans par l'employeur au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, en vertu de l'article 15, m, 1° de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'introduit par l'article 8 de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le Conseil relève à cet égard que le rapport d'analyse est conçu pour servir de base aux discussions qui doivent être menées, dans le cadre de la concertation sociale au sein de l'entreprise, en vue d'aboutir à une politique de rémunération neutre sur le plan du genre. A cette fin, il a vocation à permettre d'identifier des tendances générales sur les différences de rémunération entre les femmes et les hommes pour alimenter le dialogue interne à l'entreprise et ne pas présenter de données individualisées.

Avis n° 2.156

- 5 -

Toutefois, dans la mesure où la loi prévoit que la ventilation par genre des rubriques relatives aux données salariales ne devra pas être effectuée lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3, il n'est pas exclu que des données individuelles puissent être tirées de ces rapports. A cet égard, la loi du 22 avril 2012 prévoit que le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, ou, à défaut aux membres de la délégation syndicale, et soumet expressément les destinataires de ce rapport à l'obligation de respecter le caractère confidentiel des données fournies. Ces dernières dispositions ont été introduites, à l'époque, suite à l'intervention de la Commission de la protection de la vie privée, devenue entretemps l'Autorité de Protection des Données.

Le Conseil retient des échanges qu'il a eus, dans le cadre des présents travaux avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'avec le SPF Emploi, qu'il existe effectivement un manque d'information par rapport à l'utilisation et au contenu de ces rapports d'analyse sur le terrain. Il partage pleinement le souci, à la base des propositions de loi, de voir améliorer l'information au niveau macroéconomique, sur la structure de rémunération au sein des entreprises et sur l'existence d'éventuelles inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Il pourrait être utile d'avoir un traitement anonymisé à des fins statistiques, au moyen d'une application web standardisée pour compléter les rapports d'analyse, pour autant que cela n'entraîne pas de charges administratives supplémentaires pour les entreprises.

Toutefois, il estime que les modalités proposées pour rencontrer cet objectif posent question, notamment quant au respect du caractère confidentiel des données contenues dans le rapport d'analyse, et ce tant par rapport au respect de la vie privée des travailleurs concernés que du caractère confidentiel de la politique salariale des entreprises. Les modalités en question consistent, en ce qui concerne une première proposition de loi, à ce que rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs soit communiqué à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de statuer sur l'octroi d'un label « Égalité salariale » (proposition de loi 55 0052/001). Une seconde proposition prévoit que ces rapports fassent l'objet d'une publication dans une base de données accessible au public (proposition de loi 55 0178/001).

Avis n° 2.156

- 6 -

Selon le Conseil, la compatibilité de ces propositions avec les dispositions légales garantissant le caractère confidentiel des données contenues dans le rapport d'analyse devrait être plus amplement vérifiée. Ce point devrait être très certainement soumis pour avis à l'Autorité de Protection des Données avant d'envisager la mise en œuvre des nouvelles dispositions proposées.

Enfin, en ce qui concerne plus particulièrement la proposition consistant à prévoir la transmission automatique des rapports d'analyse à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de statuer sur l'octroi d'un label « Égalité salariale » (proposition de loi 55 0052/001), le Conseil a pris note des réserves exprimées sur ce point par ce même institut, selon lequel cette proposition pose différents problèmes en termes de faisabilité et d'opportunité.

Tout d'abord, l'Institut mentionne que cette proposition n'apparaît pas réalisable en pratique en raison d'une part, du contenu et de la qualité des informations contenues dans le rapport d'analyse et d'autre part, des moyens humains et matériels dont dispose l'Institut, qui ne permettraient pas, à l'heure actuelle, de statuer sur l'attribution du label tel qu'envisagé.

En outre, l'Institut ajoute que cette mesure n'apparaît pas souhaitable dans la mesure où elle pourrait entrer en contradiction avec l'indépendance liée à la compétence de l'Institut en matière de traitement des plaintes. En effet, cette indépendance pourrait être questionnée dans le cas où une procédure serait entamée à l'égard d'une entreprise à laquelle l'Institut aurait décerné un label « Égalité salariale ».

2) Quant aux alternatives aux propositions pouvant être envisagées

Il ressort des échanges que le Conseil a eus avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes que d'autres moyens que ceux prévus dans les propositions de loi pourraient être envisagés pour améliorer la qualité des statistiques macroéconomiques concernant l'impact du genre dans la structure de la rémunération des travailleurs dans les entreprises.

Avis n° 2.156

- 7 -

Compte tenu des différentes questions que suscitent les propositions transmises pour avis, le Conseil juge qu'il serait utile de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour développer ces alternatives qui devraient permettre, par exemple en valorisant les données déjà disponibles au niveau de l'ONSS, d'enrichir et d'affiner l'information statistique tout en garantissant le plein respect du caractère confidentiel des données salariales des entreprises et en évitant de créer des charges administratives supplémentaires pour les entreprises.

Pour ce qui concerne le niveau de l'entreprise, le Conseil se réfère à sa proposition formulée au point précédent (p. 5) de développer une application web qui pourrait fournir des éléments statistiques complémentaires.

b. Amélioration de l'utilisation interne des rapports (analyse micro)

Il ressort des échanges organisés avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qu'il est souvent difficile, en pratique, de tirer à partir du rapport d'analyse des conclusions quant à l'existence ou non d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre dans l'entreprise.

Le Conseil invite en conséquence à rechercher des améliorations pour rendre l'analyse de celui-ci plus aisée pour les entreprises.

A cet égard, il pourrait être utile de réfléchir, notamment avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et l'ONSS, au développement de programmes offrant aux entreprises des points de référence d'autodiagnostic en vue de pouvoir approfondir l'analyse. Cela peut s'inscrire dans le cadre de la proposition que le Conseil formule ci-avant (p. 5) de développer une application web pour compléter les rapports d'analyse.

2. Obligation de réaliser un plan d'action

Le Conseil constate que suivant l'article 15, m), 2° de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, les conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise, de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse, 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 défaut de conseil d'entreprise, l'employeur examine en concertation avec la délégation syndicale s'il est opportun d'établir un tel plan d'action.

Avis n° 2.156

- 8 -

Suivant la disposition susvisée, le cas échéant, ce plan d'action contient :

- les objectifs concrets ;
- les domaines d'action et les instruments pour les atteindre ;
- le délai de réalisation ;
- un système de monitoring de l'exécution.

Le Conseil relève que la proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (DOC 55 0178/001) et la proposition de loi visant l'obligation de la parité salariale dans les entreprises privées (DOC 55 0028/001) tendent à rendre la réalisation d'un plan d'action contraignante si le rapport d'analyse biennal démontre une structure de rémunération qui ne serait pas neutre en termes de genre. L'objectif poursuivi par ces propositions de loi consiste en un renforcement de l'efficacité de la loi du 22 avril 2012 susvisée.

Le Conseil soutient cet objectif d'efficacité. Le Conseil souligne toutefois que le rapport d'analyse est un préalable indispensable à l'établissement d'un plan d'action. Il renvoie par conséquent à ses remarques quant à ce rapport d'analyse (voir point 1. ci-dessus) et principalement celle portant sur la difficulté de parvenir, sur la base de ce rapport, au constat d'un problème de neutralité sur le plan du genre en matière de structure de rémunération.

Le Conseil estime par conséquent que ses préoccupations ne lui permettent pas, dans la situation actuelle, de se prononcer quant à un éventuel caractère obligatoire de ces plans d'action.

Le Conseil considère en outre qu'avant d'envisager de rendre les plans d'action éventuellement obligatoires, il faudrait au préalable mettre à disposition de toutes les parties concernées, des moyens en vue de renforcer le recours à ceux-ci. Le Conseil estime ainsi qu'un encadrement devrait être mis en place permettant de faciliter l'élaboration des plans d'action. Cet encadrement devrait consister principalement en un modèle de plan d'action permettant aux conseils d'entreprises (ou aux employeurs en concertation avec la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise) de donner un contenu concret à leur plan d'action. Des exemples généraux de bonnes pratiques pourraient également aider à l'élaboration des plans d'action, comme source d'inspiration.

Avis n° 2.156

- 9 -

Ainsi, la loi du 22 avril 2012 susvisée serait plus efficiente, comme voulu par les propositions de loi susmentionnées, par un meilleur encadrement permettant aux conseils d'entreprises (ou aux employeurs en concertation avec la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise), après avoir identifié les problèmes de neutralité en termes de genre dans la structure de rémunération, d'examiner les meilleures solutions possibles pour leur entreprise, dans le cadre de la concertation sociale.

3. Désignation obligatoire d'un médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial

Le Conseil constate que la proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (DOC 55 0178/001) propose en son article 4 de rendre contraignante la désignation d'un médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial.

A l'heure actuelle, l'article 13/2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, prévoit, sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, une possibilité pour l'employeur d'une entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins de désigner un tel médiateur parmi les membres du personnel.

Afin d'aider l'employeur et les travailleurs de l'entreprise à prendre des mesures visant à réduire l'écart salarial, ce médiateur doit pouvoir disposer de connaissances suffisantes de la politique de rémunération de l'employeur. C'est dans ce cadre qu'il apporte son soutien à la rédaction d'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 et du rapport d'avancement relatif à l'exécution de ce plan d'action.

Le médiateur entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès de l'employeur. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du travailleur qui demande son intervention. Tenu au secret professionnel, le médiateur veille au caractère confidentiel des données sociales qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat et respecte ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Il exerce par ailleurs sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

Avis n° 2.156

- 10 -

Il ressort des explications reçues au sein du groupe de travail saisi de l'examen des propositions de loi dont saisine que les travailleurs ont rarement recours à la médiation interne en matière de résolution des conflits liés à l'écart salarial. A cet égard, le Conseil relève qu'il existe à l'heure actuelle d'autres possibilités pour un travailleur ou une travailleuse qui s'estime victime d'une discrimination de genre en matière de rémunération que d'avoir recours au médiateur. Ce type de contestations peut tout d'abord trouver une solution en activant les canaux traditionnels de résolution des conflits internes à l'entreprise. La possibilité existe également d'introduire une plainte auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de s'adresser au Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et/ou encore d'introduire une action judiciaire.

Sur ce point, le Conseil réaffirme sa conviction que les canaux traditionnels de résolution des conflits internes à l'entreprise sont certainement et bien souvent à même d'apporter des solutions négociées tout en évitant une judiciarisation préjudiciable à toutes les parties concernées. Il est d'avis que toutes les chances devraient être laissées à la concertation sociale au sein de l'entreprise et que la mesure visant à rendre obligatoire la désignation d'un médiateur telle que proposée par la proposition de loi susmentionnée risquerait de court-circuiter le cours normal de la concertation interne à l'entreprise pour le règlement des conflits, ce qui pourrait aller à l'encontre de l'objectif recherché.

4. Discrimination directe fondée sur le genre

Le Conseil constate que l'article 2 de la proposition de loi visant l'obligation de la parité salariale dans les entreprises privées (DOC 55 0028/001) a pour but de compléter l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (la « Loi Genre ») par un paragraphe 4, qui prévoit qu'une distinction directe existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent qui occupent pourtant deux fonctions de valeur égale est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

Le Conseil remarque tout d'abord que les versions française et néerlandaise de l'article ne correspondent pas. Dans la version française, il est question d'« une distinction directe existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent », ce qui a été traduit en néerlandais par « een direct loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht ».

Avis n° 2.156

- 11 -

Les deux formulations manquent de clarté. Les dispositions de l'article 2 de la proposition de loi pourraient être interprétées dans ce sens que toute distinction existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent qui occupent des fonctions de valeur égale sera assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

Une distinction existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent qui n'est pas directement basée sur le sexe n'est actuellement pas considérée par la Loi Genre comme une distinction directe, mais comme une distinction indirecte fondée sur le sexe. Toute distinction indirecte ne constitue pas une discrimination indirecte à condition que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires (article 15 de la Loi Genre). En conséquence, une distinction existant au niveau du salaire entre un homme et une femme occupant des fonctions de valeur égale, qui est basée sur une différence en matière d'ancienneté, de fonctionnement, de résultats, de négociations salariales lors de l'embauche, etc., ne sera normalement pas considérée comme une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Si toute distinction existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent qui occupent des fonctions de valeur égale est considérée comme une distinction directe fondée sur le sexe, l'employeur sera obligé de démontrer que la distinction existant au niveau du salaire se justifie sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 13 de la Loi Genre). Étant donné que les deux personnes occupent des fonctions de valeur égale, l'employeur ne sera pas en mesure de le démontrer. Une distinction existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent occupant des fonctions de valeur égale, qui est basée sur une différence en matière d'ancienneté, de fonctionnement, de résultats, de négociations salariales lors de l'embauche, etc., sera dès lors considérée comme une discrimination qu'il convient de supprimer (nivellement par le haut) et sera punie d'une indemnisation forfaitaire équivalant à six mois de rémunération. Le Conseil craint dès lors les conséquences importantes et les situations injustes que la proposition de loi risque d'entraîner.

Le Conseil constate en outre que le paragraphe 4 inséré par l'article 2 de la proposition de loi ne cadre pas dans l'article 4 de la Loi Genre. Dans ce dernier article, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité, une distinction directe fondée sur le changement de sexe et une distinction directe fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre sont assimilées à une distinction directe fondée sur le sexe. L'article 4 de la Loi Genre porte en effet sur les critères protégés en matière de genre, alors que, dans la proposition de loi, une situation de distinction existant au niveau du salaire est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

Avis n° 2.156

- 12 -

5. Evaluation de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

Le Conseil constate que la proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (DOC 55 0178/001) soumise pour avis vise à introduire une obligation pour la Chambre des représentants de procéder à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

L'article 6 de la proposition de loi précise que cette évaluation aurait lieu, après audition de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et de la Direction générale Relations collectives du travail du SPF ETCS, sur la base d'un rapport présenté à la Chambre des représentants par une commission d'experts.

Le Conseil soutient la proposition d'évaluer l'application et l'effectivité de la loi du 22 avril 2012 afin d'examiner plus en détail les points à améliorer dans cette loi. Il propose toutefois de fixer le rythme de cette évaluation à tous les 6 ans au lieu de tous les 5 ans, comme suggéré dans la proposition de loi, en fonction de la périodicité des rapports d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs.

Le Conseil suggère que la commission d'experts susmentionnée qui sera chargée de l'évaluation de la loi du 22 avril 2012 puisse être la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations (EVA).

Il souhaite à cet égard également être saisi du rapport de cette évaluation.

C. Poursuite des travaux du Conseil eu égard aux initiatives en cours à d'autres niveaux

Le Conseil s'engage à poursuivre ses travaux en matière de lutte contre l'écart salarial. Ce faisant, il veillera à assurer la cohérence de ses travaux avec les initiatives menées au niveau européen, où la Commission européenne a entamé une consultation publique dans le courant du premier trimestre de 2020 afin d'aboutir à l'élaboration d'une proposition de directive sur la transparence en matière de rémunération pour les hommes et les femmes pour le dernier trimestre 2020.

Avis n° 2.156

- 13 -

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil a par ailleurs pris connaissance d'une procédure de la Commission européenne relative à la transposition par la Belgique de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, dite « directive refonte ». Il souhaite être informé des éléments en discussion et être associé aux évolutions futures de cette procédure.

Il veillera de même à prendre en compte les évolutions législatives au niveau national, où sont attendus les premiers résultats des travaux de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations (EVA).

Avis n° 2.156



ADVIES Nr. 2.156

Zitting van dinsdag 18 februari 2020

Loonkloof tussen mannen en vrouwen – Wetsvoorstellen

x x x

3.115

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.156

Onderwerp: Loonkloof tussen vrouwen en mannen – Wetsvoorstellen

Bij brief van 4 december 2019 heeft de heer P. DEWAEEL, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een aantal wetsvoorstellen met betrekking tot de loonkloof tussen vrouwen en mannen, namelijk:

- een wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, ingediend door mevrouw Sarah Schlitz en mevrouw Evita Willaert c.s. (DOC 55 0178/001);
- een wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0028/001);
- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde goede bedrijfspraktijken te bevorderen en de instelling van een “gelijk loon”-label mogelijk te maken, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0052/001).

- 2 -

De bespreking van deze adviesaanvragen werd toevertrouwd aan een werkgroep binnen de Raad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Nationale Arbeidsraad op 18 februari 2020 het volgende tussentijds advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRaad

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 4 december 2019 heeft de heer P. DEWAELE, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een aantal wetsvoorstellen met betrekking tot de loonkloof tussen vrouwen en mannen, te weten:

- een wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, ingediend door mevrouw Sarah Schlitz en mevrouw Evita Willaert c.s. (DOC 55 0178/001);
- een wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0028/001);
- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde goede bedrijfspraktijken te bevorderen en de instelling van een "gelijk loon"-label mogelijk te maken, ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder c.s. (DOC 55 0052/001).

Die drie wetsvoorstellen beogen de aanpassing van bepaalde mechanismen die werden ontwikkeld in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zoals het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers in de onderneming en het actieplan dat daaruit kan voortvloeien.

Advies nr. 2.156

- 3 -

Een van die voorstellen strekt er ook toe om een direct loonverschil (une distinction directe existant au niveau du salaire) tussen twee personen van een verschillend geslacht die twee gelijkwaardige functies uitoefenen, gelijk te stellen met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Gelet op het feit dat de sociale partners nog enkele elementen wensen te onderzoeken en dat er rekening moet worden gehouden met de lopende initiatieven op Europees niveau, geeft de Raad mee dat het thans uitgebrachte advies beschouwd moet worden als een tussentijds advies. Het beperkt zich tot het aanvoeren van een aantal gemeenschappelijke opmerkingen die de sociale partners op dit moment reeds kunnen geven op de wetsvoorstellen en het opwerpen van een aantal vragen die aan bod zijn gekomen tijdens de besprekingen van de werkgroep.

De Raad neemt zich voor zijn werkzaamheden voort te zetten op basis de ontwikkelingen op Europees niveau en toekomstige wetsontwikkelingen.

De Raad heeft bij de besprekingen beroep kunnen doen op de expertise en medewerking van de FOD WASO en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De Raad wenst hen hiervoor te bedanken.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Algemene beschouwingen

De loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft een problematiek die de sociale partners gezamenlijk ter harte nemen. Het is hun gemeenschappelijke en constante wil om het debat hierover verder te voeren op de diverse niveaus.

Wegens het gebrek aan gegevens binnen de ondernemingen, heeft de Raad echter geen zicht op het effect van de reeds goedgekeurde maatregelen in dit verband.

De Raad deelt mee ervan overtuigd te zijn dat het sociaal overleg op alle niveaus zeker kan bijdragen tot een vermindering van de loonongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Op ondernemingsniveau zou met de tools die ter beschikking worden gesteld van het sociaal overleg, de volgende aanpak moeten kunnen worden ingevoerd:

- een relevante analyse uitvoeren met betrekking tot het genderneutraal karakter van de bezoldigingsstructuur van de onderneming;

Advies nr. 2.156

- 4 -

- op basis van duidelijke en uniforme criteria vaststellen of de bezoldigingsstructuur al dan niet genderneutraal is;
- in geval van het bestaan van een bezoldigingsstructuur die niet genderneutraal is, gepaste oplossingen aanbrengen die door alle betrokken actoren worden ondersteund.

De Raad heeft in het licht van deze filosofie bepaalde opmerkingen gemaakt en vragen gesteld over de volgende punten in de betrokken wetsvoorstellen.

B. Specifieke opmerkingen

1. Externe bekendmaking van het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers

a. Bekendmaking buiten de onderneming en publicatie van het analyseverslag

1) Vertrouwelijkheid van de gegevens

De Raad wijst erop dat twee voorgelegde wetsvoorstellen strekken tot meer transparantie en openbaarheid van de gegevens over de bezoldigingsstructuur van de ondernemingen door te voorzien in de bekendmaking buiten de onderneming van het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers. Momenteel moet dat verslag om de twee jaar door de werkgever worden bezorgd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging krachtens artikel 15, m, 1° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals ingevoerd door artikel 8 van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

De Raad voert aan dat het analyseverslag is opgevat om als basis te dienen voor de besprekingen die in het raam van het sociaal overleg in de onderneming gevoerd moeten worden om tot een genderneutraal bezoldigingsbeleid te komen. Daartoe moet het algemene trends aan het licht brengen betreffende de loonverschillen tussen vrouwen en mannen die als input dienen voor de dialoog binnen de onderneming, en geen geïndividualiseerde gegevens bevatten.

Advies nr. 2.156

- 5 -

Maar in zoverre de wet voorschrijft dat de rubrieken betreffende de loongegevens niet volgens geslacht moeten worden uitgesplitst, ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk aan drie is, valt het niet uit te sluiten dat individuele gegevens afgeleid kunnen worden uit die verslagen. De wet van 22 april 2012 bepaalt in verband daarmee dat het analyseverslag enkel overgezonden wordt aan de leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de leden van de vakbondsafvaardiging, en onderwerpt de bestemmingen van dat verslag uitdrukkelijk aan de verplichting om de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht te nemen. Die laatste bepalingen werden destijds ingevoerd naar aanleiding van de tussenkomst van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, die ondertussen de Gegevensbeschermingsautoriteit geworden is.

Uit de gedachtewisselingen die de Raad in het raam van deze werkzaamheden gehad heeft met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en met de FOD Werkgelegenheid, maakt hij op dat er daadwerkelijk een gebrek aan informatie is over het gebruik en de inhoud van die analyseverslagen in het veld. Hij deelt volop de bezorgdheid, die aan de basis van die wetsvoorstellen ligt, dat de informatie op macro-economisch vlak over de bezoldigingsstructuur in de ondernemingen en over het bestaan van eventuele loonongelijkheden tussen vrouwen en mannen verbeterd moet worden.

Aan de hand van een gestandaardiseerde webtoepassing voor de invulling van de analyseverslagen, zou een geanonimiseerde verwerking voor statistische doeleinden nuttig kunnen zijn voor zover het geen bijkomende administratieve lasten voor de ondernemingen met zich meebrengt.

Hij vindt evenwel dat de voorgestelde modaliteiten om dat te verwezenlijken, vragen doen rijzen, onder meer betreffende de inachtneming van de vertrouwelijkheid van de gegevens in het analyseverslag, zowel qua naleving van de privacy van de betrokken werknemers als qua vertrouwelijkheid van het loonbeleid in de ondernemingen. In het eerste wetsvoorstel is er sprake van dat het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers wordt meegedeeld aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zodat het kan beslissen over de toekenning van een "gelijk loon"-label (wetsvoorstel 550052/001). Een tweede wetsvoorstel voorziet erin dat die verslagen gepubliceerd worden in een openbaar toegankelijke databank (wetsvoorstel 550178/001).

Advies nr. 2.156

- 6 -

Volgens de Raad zou uitvoeriger moeten worden nagegaan of die voorstellen stroken met de wettelijke bepalingen om de vertrouwelijkheid van de gegevens in het analyseverslag te waarborgen. Dat punt zou zeer zeker voor advies moeten worden voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit alvorens de tenuitvoerlegging van de nieuwe voorgestelde bepalingen in ogenschouw genomen kan worden.

Betreffende meer in het bijzonder het voorstel over het automatisch bezorgen van de analyseverslagen aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen om te beslissen over de toekenning van een "gelijk loon"-label (wetsvoorstel 550052/001), heeft de Raad tot slot kennisgenomen van het voorbehoud dat datzelfde instituut daarover maakt, namelijk dat dat wetsvoorstel voor verschillende haalbaarheids- en opportuniteitsproblemen zorgt.

Ten eerste vermeldt het Instituut dat dat voorstel praktisch niet haalbaar lijkt wegens enerzijds de inhoud en de kwaliteit van de gegevens in het analyseverslag en anderzijds het personeel en de materiële middelen waarover het Instituut beschikt, waardoor momenteel niet beslist zou kunnen worden over de toekenning van het bedoelde label.

Verder voegt het Instituut toe dat die maatregel niet wenselijk lijkt in zoverre ze haaks zou kunnen staan op de onafhankelijkheid van het Instituut in samenhang met zijn bevoegdheid inzake klachtenbehandeling. Die onafhankelijkheid zou immers in vraag kunnen worden gesteld in geval een procedure opgestart wordt tegen een onderneming waaraan het Instituut het "gelijk loon"-label zou hebben toegekend.

2) Te overwegen alternatieven voor de voorstellen

Uit de gedachtewisselingen die de Raad gehad heeft met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen blijkt dat andere manieren dan waarvan sprake in de wetsvoorstellen, overwogen zouden kunnen worden om de kwaliteit van de macro-economische statistieken over de gender-impact in de bezoldigingsstructuur van de werknemers in de ondernemingen te verbeteren.

Advies nr. 2.156

- 7 -

Gelet op de verschillende vragen die de voorgelegde wetsvoorstellen doen rijzen, wordt volgens de Raad het best nagedacht over de uitwerking van die alternatieven die het mogelijk zouden moeten maken om, door bijvoorbeeld de al bij de RSZ beschikbare gegevens te benutten, de statistische informatie te verrijken en verfijnen waarbij de vertrouwelijkheid van de loongegevens van de ondernemingen in acht wordt genomen en extra administratieve lasten voor de ondernemingen vermeden worden.

Wat het ondernemingsniveau betreft, verwijst de Raad naar zijn voorstel dat hij in het vorige punt (p. 5) heeft geformuleerd om een webtoepassing te ontwikkelen die bijkomende statistische elementen zou kunnen opleveren.

b. Een beter intern gebruik van de verslagen (microanalyse)

Uit de gedachteswisselingen met het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen komt naar voren dat het praktisch vaak moeilijk is om uit het analyseverslag op te maken of er al dan niet een genderneutrale bezoldigungsstructuur in de onderneming bestaat.

Bijgevolg verzoekt de Raad uit te zoeken hoe de analyse ervan voor ondernemingen makkelijker kan worden gemaakt.

Het zou daarbij nuttig kunnen zijn om met name samen met het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen en de RSZ na te denken over de ontwikkeling van programma's die ondernemingen handvaten van autodiagnose aanbieden om de analyse diepgaander te kunnen voeren. Dit kan kaderen in de bovenvermelde suggestie (p. 5) die de Raad doet om een webtoepassing te ontwikkelen voor het invullen van de analyseverslagen.

2. Verplichting om een actieplan uit te voeren

De Raad constateert dat volgens artikel 15, m), 2° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoerd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de ondernemingsraden, in het raam van de wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten of beslissingen van paritaire comités die van toepassing zijn op de onderneming, op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag, moeten oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigungsstructuur binnen de onderneming. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gaat de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging na of het wenselijk is een dergelijk actieplan op te stellen.

Advies nr. 2.156

- 8 -

Volgens de voornoemde bepaling bevat dat actieplan desgevallend:

- de concrete doelstellingen;
- de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
- de termijn van realisatie;
- een systeem om de uitvoering op te volgen.

De Raad wijst erop dat het wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Doc 55 0178/001) en het wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven (Doc 55 0028/001) de uitvoering van een actieplan verplicht willen maken als uit het tweejaarlijkse analyseverslag blijkt dat de bezoldigingsstructuur niet genderneutraal zou zijn. Die wetsvoorstellen beogen daarmee de voornoemde wet van 22 april 2012 doeltreffender te maken.

De Raad onderschrijft die doelstelling van doeltreffendheid, maar benadrukt wel dat het analyseverslag een conditio sine qua non is voor de opstelling van een actieplan. Hij verwijst bijgevolg naar zijn opmerkingen over dat analyseverslag (zie punt 1. hierboven) en voornamelijk naar de opmerking dat op basis van dat verslag moeilijk kan worden vastgesteld of er een probleem is met de genderneutraliteit van de bezoldigingsstructuur.

Omwille van die bezorgdheden vindt de Raad bijgevolg dat hij momenteel geen uitspraak kan doen over het eventueel verplicht maken van die actieplannen.

Voordat overwogen kan worden om die actieplannen eventueel verplicht te maken, moeten alle betrokken partijen bovendien volgens de Raad eerst middelen krijgen om het gebruik ervan te versterken. Zo vindt de Raad dat er omkadering zou moeten komen om makkelijker actieplannen op te stellen. Die omkadering zou voornamelijk moeten bestaan uit een model van actieplan waarmee de ondernemingsraden (of de werkgevers in overleg met de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad) hun actieplan een concrete invulling kunnen geven. Ook algemene voorbeelden van goede praktijken zouden als inspiratiebron kunnen dienen bij het opstellen van actieplannen.

Advies nr. 2.156

- 9 -

Zoals de voornoemde wetsvoorstellen beogen, zou zo die wet van 22 april 2012 doeltreffender gemaakt worden dankzij een betere omkadering waardoor de ondernemingsraden (of de werkgevers in overleg met de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad), nadat ze de problemen rond de genderneutraliteit van de bezoldigingsstructuur bepaald hebben, de voor hun onderneming best mogelijke oplossingen kunnen onderzoeken in het raam van het sociaal overleg.

3. Verplichte aanwijzing van een bemiddelaar inzake de bestrijding van de loonkloof

De Raad constateert dat artikel 4 van het wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Doc 55 0178/001) oppert om de aanwijzing van een bemiddelaar inzake de bestrijding van de loonkloof bindend te maken.

Momenteel kan de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt volgens artikel 13/2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, op voorstel van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging, een personeelslid als zo'n bemiddelaar aanwijzen.

Teneinde de werkgever en de werknemers van de onderneming te helpen maatregelen te treffen om de loonkloof te verminderen, moet die bemiddelaar het bezoldigingsbeleid van de werkgever voldoende kennen. Het is in dat verband dat hij ondersteuning biedt bij het opstellen van een actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen de onderneming en het voortgangsrapport over de uitvoering van dat actieplan.

De bemiddelaar hoort de werknemer die het slachtoffer meent te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van geslacht en informeert hem over de mogelijkheid om informeel tot een oplossing te komen door stappen te ondernemen bij de werkgever. De bemiddelaar handelt enkel als de werknemer die om zijn tussenkomst vraagt, daarmee instemt. De bemiddelaar is gebonden door het beroepsgeheim en neemt de vertrouwelijkheid in acht van de sociale gegevens die hij bij de uitoefening van zijn mandaat verkrijgt en respecteert die vertrouwelijkheid na afloop van zijn opdracht. Bovendien oefent hij zijn functie volstrekt autonoom uit en kan zijn opdracht hem geen nadeel berokkenen.

Advies nr. 2.156

- 10 -

Uit de uitleg verkregen in de werkgroep die belast is met het onderzoek van de voorgelegde wetsvoorstellen, blijkt dat werknemers zelden een beroep doen op interne bemiddeling om conflicten in verband met de loonkloof op te lossen. De Raad wijst er daarbij op dat een werknemer of werknemster die het slachtoffer meent te zijn van een genderdiscriminatie op het vlak van loon, momenteel andere mogelijkheden heeft dan een bemiddelaar inschakelen. Dat soort betwistingen kan eerst en vooral worden opgelost via de traditionele kanalen om conflicten binnen de onderneming te regelen. Er kan ook klacht worden ingediend bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen of een beroep worden gedaan op het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en/of gerechtelijke stappen worden ondernomen.

De Raad herhaalt ervan overtuigd te zijn dat via de traditionele kanalen om conflicten binnen de onderneming op te lossen, zeker en heel vaak tot onderhandelde oplossingen kan worden gekomen waarbij een voor alle betrokken partijen nadelige juridisering vermeden wordt. De Raad is van mening dat het sociaal overleg binnen de onderneming alle kansen moet krijgen en dat de maatregel tot het verplicht aanstellen van een bemiddelaar, zoals geopperd in het voornoemde wetsvoorstel, het normale verloop van het overleg binnen de onderneming om conflicten te beslechten, in het gedrang dreigt te brengen, wat zou kunnen indruisen tegen het doel dat wordt gesteld.

4. Directe gendergerelateerde discriminatie

De Raad stelt vast dat artikel 2 van het wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven (DOC 55 0028/001) tot doel heeft om artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet) aan te vullen met een vierde paragraaf waarin wordt bepaald dat een direct loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die nochtans twee gelijkwaardige functies uitoefenen, wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

De Raad merkt vooreerst op dat de versies van het artikel in het Frans en in het Nederlands niet overeenstemmen. In de Franse tekst wordt de formulering "une distinction directe existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent" gebruikt, hetgeen in het Nederlands werd vertaald door "een direct loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht".

Advies nr. 2.156

- 11 -

Beide formuleringen zijn onduidelijk. De bepalingen van artikel 2 van het wetsvoorstel zouden kunnen worden geïnterpreteerd dat elk loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die gelijkwaardige functies uitoefenen, wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Een loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht dat niet rechtstreeks gebaseerd is op geslacht wordt momenteel door de Genderwet niet aanzien als een direct onderscheid, maar wel als een indirect onderscheid op grond van geslacht. Elk indirect onderscheid vormt geen indirecte discriminatie op voorwaarde dat de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (artikel 15 van de Genderwet). Bijgevolg zal een verschil in loon tussen een man en een vrouw met een gelijkwaardige functie gebaseerd op een verschil in anciënniteit, functioneren, resultaten, loononderhandelingen bij de indiensttreding, enz. normaal niet als een indirecte discriminatie op grond van geslacht worden beschouwd.

Door elk loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die gelijkwaardige functies uitoefenen te beschouwen als een direct onderscheid op grond van geslacht, zal de werkgever moeten aantonen dat het loonverschil gerechtvaardigd is op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (artikel 13 van de Genderwet). Aangezien beide personen een gelijkwaardige functie uitoefenen zal de werkgever dit niet kunnen aantonen. Een verschil in loon tussen twee personen van een verschillend geslacht die gelijkwaardige functies uitoefenen gebaseerd op een verschil in anciënniteit, functioneren, resultaten, loononderhandelingen bij de indiensttreding, enz. zal daardoor beschouwd worden als een discriminatie die moet worden weggewerkt (levelling-up) en worden bestraft met een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon. De Raad vreest dan ook voor de verregaande gevolgen en de onrechtvaardige situaties die het wetsvoorstel met zich zal meebrengen.

De Raad stelt ook vast dat paragraaf 4 van artikel 2 van het wetsvoorstel niet past in artikel 4 van de Genderwet. In artikel 4 van de Genderwet worden een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap, een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering en een direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. Artikel 4 van de Genderwet heeft immers betrekking op de beschermde criteria aangaande gender, terwijl in het wetsvoorstel een situatie van loonverschil wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Advies nr. 2.156

- 12 -

5. Evaluatie van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

De Raad constateert dat het voorgelegde wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Doc 55 0178/001) de Kamer van volksvertegenwoordigers ertoe wil verplichten de toepassing en doelmatigheid van de wet 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen te evalueren.

Artikel 6 van het wetsvoorstel preciseert dat die evaluatie, nadat het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen alsook de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO zijn gehoord, zou plaatsvinden op grond van een verslag dat door een deskundigencommissie wordt voorgesteld aan de Kamer van volksvertegenwoordigers.

De Raad steunt het voorstel om de toepassing en doelmatigheid van de wet van 22 april 2012 te evalueren om meer in detail de verbeterpunten in die wet te onderzoeken. Hij suggereert evenwel die evaluatie om de 6 jaar uit te voeren, in plaats van om de 5 jaar zoals voorgesteld in het wetsvoorstel, al naargelang de periodiciteit van de analyseverslagen over de bezoldigingsstructuur van de werknemers.

De Raad suggereert dat de voornoemde deskundigencommissie die zal instaan voor de evaluatie van de wet van 22 april 2012, de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie (EVA) kan zijn.

Hij wenst daarbij ook om advies te worden gevraagd over het rapport van die evaluatie.

C. Voortzetting van de werkzaamheden van de Raad gelet op de initiatieven die op andere niveaus genomen worden

De Raad verbindt zich ertoe zijn werkzaamheden rond de bestrijding van de loonkloof voort te zetten. Hij zal er daarbij voor zorgen dat zijn werkzaamheden in overeenstemming zijn met de initiatieven op Europees niveau, waar de Europese Commissie in de loop van het eerste kwartaal van 2020 een openbare raadpleging gestart is met het oog op de uitwerking van een voorstel van richtlijn over de transparantie inzake lonen voor mannen en vrouwen tegen het laatste kwartaal 2020.

Advies nr. 2.156

- 13 -

In het raam van zijn werkzaamheden heeft de Raad bovendien kennis genomen van een procedure van de Europese Commissie betreffende de omzetting door België van Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking). Hij wenst op de hoogte gehouden te worden van de elementen die ter tafel liggen en betrokken te worden bij de toekomstige evoluties van die procedure.

Hij zal ook rekening houden met de wetgevingsontwikkelingen op nationaal niveau, waar de eerste resultaten van de werkzaamheden van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie (EVA) verwacht worden.

Advies nr. 2.156