

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

16 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

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

(déposée par Mmes Sarah Schlitz
et Evita Willaert et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

16 juli 2019

WETSVOORSTEL

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

(ingediend door de dames Sarah Schlitz
en Evita Willaert c.s.)

RÉSUMÉ

Les auteurs constatent que les progrès réalisés en matière de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes restent insuffisants.

La proposition de loi vise dès lors à ce que l'obligation existant actuellement pour les entreprises d'effectuer un rapport d'analyse sur la structure de la rémunération puisse aboutir de manière plus effective à une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en:

— rendant obligatoire la désignation d'un médiateur chargé d'appliquer les mesures visant à lutter contre l'écart salarial;

— rendant obligatoire de la part des conseils d'entreprise des actions positives en vue de supprimer l'écart salarial lorsqu'il apparaît qu'un tel écart existe au sein de l'entreprise;

— prévoyant des mesures permettant de rendre publics ces rapports des entreprises;

— prévoyant un examen tous les 5 ans de la loi visant à lutter contre l'écart salarial.

SAMENVATTING

De indieners stellen vast dat bij het optreden tegen de loonkloof tussen vrouwen en mannen onvoldoende vooruitgang wordt geboekt.

Het is daarom de bedoeling er met dit wetsvoorstel voor te zorgen dat de bestaande verplichting voor de ondernemingen om een analytisch verslag over de bezoldigingsstructuur op te stellen, doeltreffender kan leiden tot gelijke lonen tussen mannen en vrouwen. Dat moet gebeuren door:

— de verplichting in te voeren om een ombudsman aan te wijzen die belast is met de toepassing van de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof;

— de ondernemingsraden te verplichten om met positieve acties de loonkloof weg te werken, als blijkt dat in de onderneming zo'n kloof voorkomt;

— te voorzien in maatregelen om de verslagen van die ondernemingen publiek te maken;

— de wet ter bestrijding van de loonkloof vijfjaarlijks te evalueren.

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)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 54 2971/001.

1. *Les progrès accomplis en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes restent insuffisants*

L'égalité de genre est une question de justice sociale et concerne tout autant les femmes que les hommes. Malgré les progrès accomplis et, notamment, la participation des femmes au monde du travail, la barrière des sexes n'a pas disparu. Le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes (au premier trimestre 2019, le taux d'emploi des femmes était de 65,8 % contre 73,8 % pour les hommes)¹ et de nombreuses inégalités de genre subsistent.

Le principe "à travail égal salaire égal" est au cœur de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Pourtant, selon le Rapport 2017 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes², en Belgique (sur la base des données de l'année 2014), l'écart salarial s'élève à 7,6 % sur la base des salaires horaires et à 20,6 % sur une base annuelle.

Une journée du "Unequal pay day" a été instaurée au niveau européen: à partir du 31 octobre, les femmes travaillent "gratuitement" pour gagner autant que les hommes.

2. *Étendue de l'écart salarial entre les femmes et les hommes*

Bien qu'il baisse depuis de nombreuses années, cette diminution tend à ralentir et l'écart salarial sur la base du salaire annuel diminue moins vite que celui sur la base du salaire horaire³. L'importante différence de résultat selon ces deux modes de calcul est en partie expliquée par l'influence du travail à temps partiel. En 2014, les femmes exécutaient 43,88 % du travail rémunéré alors qu'elles ne recevaient que 40,89 % des salaires. Elles sont surreprésentées dans la catégorie des moins de

¹ Statbel, Enquête sur les forces de travail, 1^{er} trimestre 2019, <https://websurveys.economie.fgov.be/LFSpanel2019/BiPagHan.asp?PopupBlocked=true&js=yes&sh=891&sw=1672>.

² http://statbel.fgov.be/fr/binary/Rapport%20Ecart%20salarial%202017_tcm326-283958.pdf.

³ En 2013, il était de 8 % (salaire horaire) et de 20,9 % (salaire annuel).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 54 2971/001.

1. *Onvoldoende vooruitgang inzake gelijke lonen tussen vrouwen en mannen*

Gendergelijkheid is een kwestie van sociale rechtvaardigheid en belang evenzeer vrouwen als mannen aan. Ook al is reeds heel wat vooruitgang geboekt, met name in verband met de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, toch blijven de barrières tussen de geslachten bestaan. Bij de vrouwen wordt een lagere werkgelegenheidsgraad opgetekend dan bij de mannen (tijdens het eerste kwartaal van 2019 bedroeg de werkgelegenheidsgraad bij de vrouwen 65,8 %, tegenover 73,8 % bij de mannen)¹, en er bestaan nog steeds veel vormen van genderongelijkheid.

Het principe "gelijk loon voor gelijk werk" staat centraal in de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Toch bedraagt volgens het Loonkloofrapport 2017² die kloof in België (op grond van de gegevens voor 2014) 7,6 % wat de uurlonen betreft en 20,6 % op jaarbasis.

Op Europees vlak werd een "Unequal pay day" ingesteld: vanaf 31 oktober werken de vrouwen "gratis", want zij worden vanaf dan in zekere zin niet doorbetaald.

2. *Omvang van de loonkloof tussen vrouwen en mannen*

Hoewel de loonkloof sinds vele jaren afneemt, vertraagt die tendens en vermindert het verschil op basis van van het jaarloon minder snel dan dat op basis van het uurloon³. Het aanzienlijke verschil tussen de resultaten op uur- en jaarbasis kan deels worden verklaard door het effect van het deeltijds werk. In 2014 voerden de vrouwen 43,88 % van de bezoldigde arbeid uit, terwijl zij maar 40,89 % van de lonen ontvingen. In de categorie van minder dan 2 500 euro bruto per maand

¹ Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten, eerste kwartaal 2019, zie <https://websurveys.economie.fgov.be/LFSpanel2019/BiPagHan.asp?PopupBlocked=true&js=yes&sh=802&sw=1158>.

² "De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2017", <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof>.

³ In 2013 bedroeg het verschil 8 % (uurloon) en 20,9 % (jaarloon).

2 500 euros brut par mois, alors que les hommes sont surreprésentés dans la catégorie des salaires plus élevés, à partir de 5 000 euros brut par mois⁴.

L'écart de 7,6 % (salaires horaires), tout statut confondu, cache des réalités très différentes. Dans le secteur privé, il est de 22 % pour les employés et de 19 % pour les ouvriers. Quant à l'écart salarial sur la base des salaires annuels, les 20,6 % grimpent à 32 % pour les employés et à 38 % pour les ouvriers.⁵ Les femmes bénéficient également moins des avantages extra-légaux, comme la pension complémentaire (contribution moyenne pour les hommes: 800,84 euros; contribution moyenne pour les femmes: 503,04 euros); les montants de ces contributions sont donc 37 % moins élevés pour les femmes que pour les hommes⁶.

3. Facteurs expliquant l'écart salarial

3.1. Partie inexpliquée

La moitié de l'écart salarial brut au niveau horaire (51,8 %) est inexpliquée. C'est dû, en partie, au manque de données détaillées mais aussi à une "pure" discrimination: même lorsqu'une femme présente les mêmes caractéristiques (ex: ancienneté, âge, secteur, ...) qu'un homme, elle gagne moins⁷.

3.2. Partie expliquée

L'autre moitié de l'écart salarial est expliquée par une série de facteurs, constatés objectivement⁸.

3.2.1. La ségrégation sur le marché du travail

Concernant les caractéristiques professionnelles, comme la profession, le secteur, le travail à temps plein ou à temps partiel, le fait d'avoir un emploi à durée indéterminée ou non, etc., les femmes sont surreprésentées dans les secteurs ou les professions qui paient des salaires moins élevés. La ségrégation verticale ou le "plafond de verre" freine l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes. Depuis la loi du 28 juillet 2011

zijn zij oververtegenwoordigd, terwijl de mannen oververtegenwoordigd zijn in de categorie van de hogere lonen vanaf 5 000 euro bruto per maand⁴.

De uurloonkloof van 7,6 % (ongeacht het statuut) houdt heel verschillende situaties in. In de privésector bedraagt die 22 % voor de bedienden en 19 % voor de arbeiders. De loonkloof op jaarbasis bedraagt dan weer 32 % voor de bedienden en 38 % voor de arbeiders⁵, tegenover voormeld gemiddelde van 20,6 %. Vrouwen genieten ook minder extralegale voordelen, zoals het aanvullend pensioen (gemiddelde bijdrage voor mannen: 800,64 euro; gemiddelde bijdrage voor vrouwen: 503,04 euro), de bedragen van die bijdragen liggen derhalve 37 % lager voor vrouwen dan voor mannen⁶.

3. Factoren die de loonkloof verklaren

3.1. Onverklaard gedeelte

Voor de helft van de brutoloonkloof op uurbasis (51,8 %) bestaat geen verklaring. Dat is gedeeltelijk te wijten aan het ontbreken van gedetailleerde gegevens, maar ook aan "loutere" discriminatie: een vrouw met dezelfde kenmerken als een man (bijvoorbeeld anciënniteit, leeftijd, sector enzovoort) verdient gewoon minder.⁷

3.2. Verklaarbaar gedeelte

De andere helft van de loonkloof wordt verklaard door een reeks objectief vastgestelde factoren.⁸

3.2.1. De segregatie op de arbeidsmarkt

Op het vlak van de beroepskenmerken – zoals het beroep, de sector, voltijds dan wel deeltijds werk, al dan niet een arbeidscontract van onbepaalde tijd enzovoort – zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de sectoren of de beroepen met minder hoge lonen. Vrouwen krijgen minder gemakkelijk toegang tot leidende functies wegens de verticale segregatie, ook "glazen plafond" genoemd. Sinds de wet van 28 juli 2011 betreffende de opname

⁴ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Communiqué: Écart salarial en Belgique, état des lieux, 27 juin 2017.

⁵ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Communiqué: Écart salarial en Belgique, état des lieux, 27 juin 2017, page 21.

⁶ <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=46224>.

⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Communiqué: Écart salarial en Belgique, état des lieux, 27 juin 2017, page 56.

⁸ *Idem*.

⁴ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, "Loonkloof in België: een stand van zaken", persbericht van 27 juni 2017, blz. 1.

⁵ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, "Loonkloof in België: een stand van zaken", persbericht van 27 juni 2017, blz. 54.

⁶ <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=46224>.

⁷ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, "Loonkloof in België: een stand van zaken", persbericht van 27 juni 2017, blz. 50.

⁸ *Idem*.

relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration⁹, la représentation des femmes dans les conseils d'administration a augmenté mais l'objectif de représentation d'un tiers de femmes minimum n'a été atteint que pour 67 % des entreprises étudiées en 2017. Et, bien que la loi ne s'applique pas aux comités de direction, sur ceux qui ont été étudiés en 2017, 35,9 % ne comptaient aucune femme¹⁰.

En 2018, parmi les travailleurs salariés, 11 % des hommes travaillaient à temps partiel contre 43,5 % des femmes¹¹. En 2017, parmi les travailleurs à temps partiel (pas uniquement les salariés), 49 % des femmes (contre seulement 27 % des hommes) désignaient la combinaison avec la vie de famille comme raison principale du recours au temps partiel¹².

3.2.2. *Les caractéristiques individuelles du travailleur (ancienneté, niveau d'éducation, la formation, etc.)*

Alors que les femmes ont des parcours scolaires globalement meilleurs que ceux des hommes, leurs choix des filières d'étude et de formation sont soumis à une "ségrégation horizontale" ou choix stéréotypés.

3.2.3. *Les caractéristiques personnelles du travailleurs (situation familiale, la nationalité, etc.)*

L'influence de la parentalité et la difficulté de concilier la vie familiale et la vie professionnelle ont des conséquences très différentes pour les femmes et les hommes. Les femmes assument une part disproportionnée des tâches visant à assurer le fonctionnement de la famille. Ces rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes influencent leurs décisions individuelles en matière tant d'éducation et de temps consacré à la famille que de carrière; décisions qui finiront par avoir des répercussions économiques importantes¹³.

van vrouwen in de raden van bestuur⁹ is het aandeel van de vrouwen in de raden van bestuur verhoogd, maar de doelstelling (namelijk minstens een derde vrouwen) werd slechts door 67 % van de in 2017 onderzochte bedrijven gehaald. Bovendien telt 35,9 % van de in 2017 onderzochte directiecomités – waarop de wet trouwens niet van toepassing is – geen enkele vrouw¹⁰.

In 2018 was bij de werknemers 11 % van de mannen deeltijds aan de slag, tegenover 43,5 % bij de vrouwen¹¹. In 2017 gaf bij de deeltijds werkenden (dus niet louter de werknemers) 49 % van de vrouwen (tegenover slechts 27 % van de mannen) aan dat de combinatie van werk en gezinsleven de belangrijkste reden was om deeltijds te werken¹².

3.2.2. *De individuele kenmerken van de werknemer (anciënniteit, scholingsniveau, opleiding enzovoort)*

Hoewel vrouwen doorgaans een betere schoolloopbaan doorlopen dan mannen, worden ze bij de keuze van studierichtingen en opleidingen door "horizontale segregatie" of stereotypes beïnvloed.

3.2.3. *De persoonlijke kenmerken van de werknemers (gezinssituatie, nationaliteit enzovoort)*

De invloed van het ouderschap en de moeilijkheid om werk en gezin te combineren, hebben heel andere gevolgen voor vrouwen dan voor mannen. Van de taken die een gezin doen functioneren, nemen vrouwen een onevenredig groot deel op zich. Die traditioneel aan mannen dan wel aan vrouwen toebedeelde rollen beïnvloeden hun individuele beslissingen inzake opleiding, aan het gezin bestede tijd en loopbaan; die beslissingen hebben uiteindelijk grote economische gevolgen¹³.

⁹ Loi du 28 juin 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.

¹⁰ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Troisième bilan de la loi relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration des entreprises, 2019.

¹¹ Statbel, Enquête sur les forces de travail à temps partiel, 29 mars 2019, <https://websurveys.economie.fgov.be/LFspanel2019/BiPagHan.asp?PopupBlocked=true&js=yes&sh=891&sw=1672>.

¹² Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Communiqué: Écart salarial en Belgique, état des lieux, 27 juin 2017.

¹³ Commission européenne, Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2010-2015.

⁹ Wet van 28 juni 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij.

¹⁰ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, "Een derde balans van de toepassing van de genderquotawet in de bestuursraden van ondernemingen", Enquête naar de arbeidskrachten, Deeltijds werk, 26 maart 2019.

¹¹ Statbel, Enquête naar de deeltijdse arbeidskrachten, 29 maart 2019, zie <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk> en <https://websurveys.economie.fgov.be/LFspanel2019/BiPagHan.asp?PopupBlocked=true&js=yes&sh=802&sw=1158>.

¹² Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Nieuws: Loonkloof in België: een stand van zaken, 27 juni 2017.

¹³ Europese Commissie, "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015".

4. Initiatives publiques prises à l'étranger

Plusieurs pays ont pris des initiatives visant à renforcer l'égalité salariale.

En Islande, depuis le 1^{er} janvier 2018, l'égalité salariale est imposée à toute société ou agence gouvernementale de plus de 25 travailleurs. Pour obtenir un certificat attestant de l'égalité salariale, elles doivent prouver qu'elles atteignent cette égalité. En cas de non-respect, des sanctions pourront être imposées.

Au Royaume-Uni, une loi entrée en vigueur en avril 2017¹⁴ impose aux entreprises de plus de 250 salariés de publier sur leur site Internet les salaires horaires moyens et médians des hommes et des femmes, le bonus moyen versé les 12 derniers mois et la part d'hommes et de femmes qui en ont bénéficié, ainsi que la répartition des sexes par quartiles: des 25 % les mieux rémunérés aux 25 % les moins bien rémunérés.

L'Allemagne a, elle aussi, joué sur la transparence et la publicité des données. Depuis le 6 janvier 2018, dans les grandes entreprises de plus de 200 salariés, un employé qui s'estime discriminé peut demander le salaire moyen de six personnes du sexe opposé occupant le même poste. Et les entreprises de plus de 500 salariés doivent publier régulièrement un rapport décrivant les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

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

En Belgique, la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (modifiée notamment par la loi du 12 juillet 2013) constitue une avancée importante. Cette loi vise à améliorer la compréhension et la lutte contre l'écart salarial. Elle prévoit une série de mesures applicables au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise.

Au niveau interprofessionnel, les interlocuteurs sociaux doivent faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème permanent de la concertation sociale. Au niveau sectoriel, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale contrôle si les systèmes de classification de fonction développés par les commissions paritaires sont neutres sur le plan du genre.

¹⁴ *The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017.*

4. Overheidsinitiatieven in het buitenland

Meerdere landen hebben initiatieven genomen om de loongelijkheid te bevorderen.

In IJsland is sinds 1 januari 2018 de loongelijkheid verplicht voor elk bedrijf of overheidsagentschap met meer dan 25 werknemers. Om een certificaat ten bewijze van de salarisgelijkheid te verkrijgen, moeten zij aantonen dat zij die gelijkheid toepassen. Bij niet-inachtneming kunnen sancties worden opgelegd.

In het Verenigd Koninkrijk is in april 2017 een wet in werking getreden¹⁴ die de bedrijven met meer dan 250 werknemers ertoe verplicht om op hun website te publiceren hoe hoog de gemiddelde en mediane uurlonen van mannen en vrouwen zijn, wat het gemiddelde is van de tijdens de voorbije 12 maanden toegekende bonussen en wat bij de begunstigden het aandeel van mannen en vrouwen is; voorts moet een kwartielverdeling (van de 25 % minst betaalden tot de 25 % best betaalden) met een opdeling naar geslacht worden vermeld.

Ook Duitsland heeft ingezet op transparantie en openbaarheid van de gegevens. In de grote bedrijven van meer dan 200 werknemers kan sinds 6 januari 2018 een werknemer die meent dat hij wordt gediscrimineerd, het gemiddelde loon opvragen van zes collega's van het andere geslacht die dezelfde functie uitoefenen. De bedrijven met meer dan 500 werknemers moeten bovendien regelmatig een verslag schrijven over de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

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

In België vormt de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (met name gewijzigd door de wet van 12 juli 2013) een belangrijke stap vooruit. Die wet beoogt de loonkloof beter te begrijpen en efficiënter te bestrijden. Ze bevat een reeks maatregelen op interprofessioneel, sectoraal of ondernemingsniveau.

Op het interprofessionele niveau moeten de sociale partners ervoor zorgen dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen bestendig in het sociaal overleg aan bod komt. Op sectoraal vlak gaat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg na of de door de paritaire comités uitgewerkte functieclassificatiesystemen genderneutraal zijn.

¹⁴ *Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information). Regulations 2017.*

Au niveau de l'entreprise, la loi impose que le bilan social soit ventilé selon le genre des travailleurs.

En outre, les entreprises comptant en moyenne 50 travailleurs au moins doivent transmettre tous les 2 ans au conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, à la délégation syndicale, un rapport d'analyse sur la structure des salaires. Il doit comporter une série d'informations précises:

- les rémunérations et avantages sociaux directs, exprimés en équivalents temps plein;
- le montant des cotisations patronales versées pour les assurances extra-légales;
- le total des autres avantages extra-légaux accordés en plus du salaire (voiture de société, téléphone, ...).

Ces données doivent être ventilées selon le genre et réparties selon le statut, le niveau de fonction, l'ancienneté, le niveau de qualification ou de formation. Ce rapport est discuté et, en fonction des résultats, les membres du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale peuvent décider d'élaborer un plan d'action. Ils peuvent aussi proposer à l'employeur de désigner un médiateur afin d'entendre un travailleur qui estime son salaire trop bas en raison de son sexe et chercher une solution par une médiation informelle.

Si cette médiation n'offre pas de résultat satisfaisant, le travailleur peut déposer plainte sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. L'objectif est donc d'interroger les pratiques de l'entreprise: pourquoi l'équipe n'est-elle pas mixte et pour quelles raisons y-a-t-il un écart salarial? L'organisation du travail permet-elle une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée? Les femmes ont-elles autant accès aux formations que les hommes?¹⁵ Mais, plusieurs leviers de cette loi sont non-contraignants, ce qui nuit à son efficacité. Si le rapport d'analyse a démontré un écart salarial ou des pratiques discriminantes, le plan d'action est cependant facultatif. L'intervention d'un médiateur l'est également. L'ambition de cette proposition de loi est de rendre le plan d'action, en cas de rapport d'analyse négatif, et la désignation d'un médiateur, contraignants.

Le rapport d'analyse biennal est aujourd'hui interne à l'entreprise. Or, comme le souligne le Conseil Central

¹⁵ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, "La loi du 22 avril 2012 et ses objectifs", 12 février 2015.

Met betrekking tot de ondernemingen bepaalt de wetgever dat de sociale balans moet worden uitgesplitst naar het geslacht van de werknemers.

De ondernemingen met gemiddeld minstens 50 werknemers moeten bovendien tweemaal per jaar een analyserapport over de bezoldigingsstructuur bezorgen aan de ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging. Dat rapport moet welbepaalde gegevens bevatten, met name:

- de bezoldigingen en de rechtstreekse sociale voordelen, uitgedrukt in voltijds equivalenten;
- de werkgeversbijdragen voor de bovenwettelijke verzekeringen;
- alle andere bovenwettelijke voordelen bovenop de bezoldiging (bedrijfswagen, telefoon enzovoort).

Deze gegevens moeten worden opgesplitst volgens gender en statuut, het functieniveau, de anciënniteit en het kwalificatie- of het opleidingsniveau. Dat rapport wordt voorgelegd ter bespreking; naar gelang van de conclusies kunnen de leden van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging beslissen een actieplan uit te werken. Tevens kunnen zij de werkgever voorstellen een bemiddelaar aan te stellen om een werknemer te horen die vindt dat hij om genderredenen te weinig verdient, teneinde via informele bemiddeling tot een oplossing te komen.

Wanneer die bemiddeling niet het verwachte resultaat oplevert, kan de werknemer een klacht indienen op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Het is dus de bedoeling de ondernemingspraktijken ter discussie te stellen: waarom bestaat het team niet uit mannen én vrouwen, en waarom is er een loonkloof? Is het werk zo georganiseerd dat werk en gezin goed op elkaar kunnen worden afgestemd? Krijgen de vrouwelijke werknemers evenveel kansen als hun mannelijke collega's om opleidingen te volgen?¹⁵ Meerdere in die wet opgenomen hefbomen zijn echter niet bindend, wat de efficiëntie van de wet ondergraaft. Het actieplan is facultatief, net zoals het optreden van een bemiddelaar, zelfs wanneer het analyserapport het bestaan van een loonkloof en van discriminerende praktijken heeft aangetoond. Dit wetsvoorstel beoogt het uitwerken van een actieplan – in geval van een ongunstig analyserapport – én de aanstelling van een bemiddelaar op te leggen.

In de huidige stand van zaken blijft het tweemaal per jaar analyserapport binnen de onderneming. De Centrale Raad

¹⁵ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, "De wet van 22 april 2012 en de doelstellingen ervan", 12 februari 2015.

de l'Économie, "le fait que ces données soient détaillées selon ces différentes variables est particulièrement intéressant pour identifier la source de l'écart salarial. (...) Cette ventilation n'est cependant malheureusement prévue qu'à destination de l'entreprise elle-même et ne peut dès lors pas être utilisée en-dehors de celle-ci, à des fins de recherche"¹⁶. Collecter les rapports d'analyse dans un registre ou une base de données chargé de l'enregistrement, de la gestion et de la mise à disposition de ceux-ci aurait de nombreux atouts:

— dans une logique de transparence, la publicité de ces analyses inciterait les entreprises à améliorer leurs pratiques;

— la collecte de ces données pourrait faire l'objet d'une exploitation à des fins statistiques et scientifiques.

Enfin, la présente proposition de loi intègre dans la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes un mécanisme d'évaluation tous les 5 ans de l'efficacité de cette loi, calqué sur le modèle d'évaluation des lois anti-discrimination.

Il est par ailleurs nécessaire d'organiser des contrôles réguliers par l'inspection sociale concernant l'exécution des obligations prévues par cette loi (rédaction d'un rapport biennal, la transmission de ce rapport au conseil d'entreprise, le recours à la médiation et l'élaboration d'un plan d'action si nécessaire, ...).

6. Autres leviers possibles pour lutter contre les inégalités salariales

Pour dépasser l'égalité de droit et atteindre l'égalité de fait, le renforcement de l'efficacité de la loi de 2012 précitée ne suffit pas. Le chantier est important. Le Rapport sur l'écart salarial formule à ce sujet plusieurs recommandations:

- augmenter la participation des femmes au travail;
- réduire le travail à temps partiel effectué par nécessité;
- élargir les compétences de l'inspection sociale en matière de discrimination au sein des entreprises;

¹⁶ CCE 2017-080, Rapport technique. p. 53.

voor het Bedrijfsleven geeft daarover het volgende aan: "Het feit dat deze gegevens zijn gespecificeerd volgens deze verschillende variabelen is bijzonder interessant om de bron van de loonkloof te identificeren[.] (...) Deze uitsplitsing is evenwel jammer genoeg alleen bestemd voor de onderneming zelf en kan bijgevolg niet daarbuiten voor onderzoeksdoeleinden worden gebruikt."¹⁶. Mochten de analyserapporten worden gebundeld in een register of in een databank met het oog op de registratie, het beheer en de terbeschikkingstelling ervan, zou dat de volgende voordelen opleveren:

— aangezien de bekendmaking van die analyses de transparantie zou verhogen, zouden de ondernemingen er aldus toe worden aangezet hun praktijken te optimaliseren;

— de gebundelde gegevens zouden kunnen worden benut voor statistische en wetenschappelijke doeleinden.

Tot slot beoogt dit wetsvoorstel in de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een evaluatieregeling op te nemen om de efficiëntie van deze wet om de vijf jaar te evalueren. Deze regeling is geënt op het evaluatiemodel dat in de antidiscriminatiewetten is ingebouwd.

Voorts moet de sociale inspectie voorzien in regelmatige controles inzake de uitvoering van de in die wet vervatte verplichtingen (opstellen van een tweejaarlijks verslag; dat verslag aan de ondernemingsraad bezorgen; inzet van bemiddeling; zo nodig uitwerking van een actieplan enzovoort).

6. Andere mogelijke hefboomen om loonongelijkheden tegen te gaan

Om de juridische gelijkheid om te zetten in feitelijke gelijkheid, volstaat het niet de voormelde wet van 2012 efficiënter te maken. Dit is een belangrijk werkterrein. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen formuleert in zijn rapport 2017 inzake de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België een aantal aanbevelingen in dat verband:

- de arbeidsparticipatie van vrouwen verhogen;
- deeltijdwerk uit noodzaak terugdringen;
- een ruimere bevoegdheid verlenen aan de sociale inspectie inzake discriminatie in ondernemingen;

¹⁶ CRB, 2017-0080, "Verslag werkgelegenheid en concurrentievermogen", Deel 1, blz. 53, zie <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc17-80.pdf>.

- poursuivre l'exploitation des données;
- améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, à la fois pour les femmes et les hommes;
- augmenter la représentation des femmes dans les organes de prise de décision au sein des entreprises;
- attaquer la ségrégation à la racine¹⁷.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article rend la réalisation d'un plan d'action contraignante si le rapport d'analyse biennal démontre un structure de rémunération qui n'est pas neutre sur le plan du genre. Ce plan d'action est établi par le conseil d'entreprise ou, à défaut, l'employeur en concertation avec la délégation syndicale.

Art. 3

Le rapport d'analyse biennal est collecté dans un registre. Toute personne peut consulter les informations de ce registre. Il reviendra au Roi de déterminer les modalités de consultation de ce registre, la méthode de collecte des données et de diffusion de celles-ci.

Art. 4

Cet article rend la désignation d'un médiateur contraignante. Sur proposition du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, l'employeur devra désigner un médiateur. Le médiateur agit toujours uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

Art. 5 et 6

Ces articles insèrent dans la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes l'obligation d'évaluer l'efficacité de cette loi tous

¹⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et al., Rapport 2017, *op.cit.* pp. 70-72.

- de gegevens verder uitdiepen;
- het evenwicht tussen werk en gezin verbeteren, zowel voor vrouwen als voor mannen;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormingsorganen binnen de bedrijven opvoeren;
- de segregatie bij de bron aanpakken¹⁷.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Dit artikel bepaalt dat een actieplan moet worden uitgewerkt wanneer uit het tweejaarlijkse analyserapport blijkt dat een bezoldigingsstructuur niet genderneutraal is. Dat actieplan wordt uitgewerkt door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, door de werkgever, in overleg met de vakbondsafvaardiging.

Art. 3

Het analyserapport wordt opgenomen in een register waarvan de gegevens door iedereen kunnen worden geraadpleegd. Het komt de Koning toe de nadere regels te bepalen inzake de raadpleging van dat register, alsook inzake de methode om de gegevens te verzamelen en te verspreiden.

Art. 4

Dit artikel maakt de aanwijzing van een bemiddelaar bindend. Op voorstel van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging moet de werkgever een bemiddelaar aanwijzen. De bemiddelaar treedt altijd uitsluitend op met de instemming van het personeelslid dat om diens interventie verzoekt.

Art. 5 en 6

Deze artikelen nemen in de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen de verplichting op om vijfjaarlijks de doeltreffendheid

¹⁷ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2017, zie http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf.

les cinq ans, à l'instar de ce qui est prévu pour les lois anti-discrimination de 2007.

Sarah SCHLITZ (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
Jessika SOORS (Ecolo-Groen)
Cécile THIBAUT (Ecolo-Groen)
Zakia KHATTABI (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Dieter VANBESIEN (Ecolo-Groen)
Kim BUYST (Ecolo-Groen)
Julie CHANSON (Ecolo-Groen)

van die wet te evalueren, naar het voorbeeld van wat is bepaald voor de antidiscriminatiewetten van 2007.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi du 22 avril 2012, sont apportées les modifications suivantes:

1. au 1^o, 2^o alinéa, les mots "Tant qu'il n'a pas été examiné selon les modalités prévues dans le présent article," sont insérés avant les mots "Le rapport d'analyse est uniquement transmis...";

2. le 2^o est remplacé par ce qui suit:

"2^o d'établir, si les informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1^o démontrent que la structure de rémunération n'est pas neutre sur le plan du genre, 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. À défaut de conseil d'entreprise, l'employeur établit un tel plan d'action en concertation avec la délégation syndicale.

Ce plan d'action contient:

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

Art. 3

L'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, modifié en dernier lieu par la loi du 12 juillet 2013, est complété par le paragraphe suivant:

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in het bepaalde onder 1^o, tweede lid, worden de woorden "Het analyseverslag wordt enkel overgemaakt" vervangen door de woorden "Zolang het analyseverslag niet is onderzocht volgens de bij dit artikel bepaalde nadere regels, wordt het uitsluitend bezorgd";

2. het bepaalde onder 2^o wordt vervangen door wat volgt:

"2^o indien de inlichtingen die overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1^o werden verkregen, aantonen dat de bezoldigingsstructuur niet genderneutraal is, een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad werkt de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging een dergelijk actieplan uit.

Dat actieplan bevat:

- a) de concrete doelstellingen;
- b) de actiedomeinen en de instrumenten om die te bereiken;
- c) de verwezenlijkingstermijn;
- d) een systeem voor de *follow-up* van de tenuitvoerlegging."

Art. 3

Artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, het laatst gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013, wordt aangevuld met een paragraaf, luidende:

“§ 3. L'analyse visée au § 1^{er} est incluse dans une base de données accessible au public, selon les modalités déterminées par le Roi.”

Art. 4

Dans l'article 13/2 de la même loi, inséré par la loi du 22 avril 2012, au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, le mot “peut” est remplacé par le mot “doit”.

Art. 5

Dans la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, il est inséré un chapitre 7, intitulé “Évaluation”.

Art. 6

Dans le chapitre 7 précité, il est inséré un article 13, rédigé comme suit:

“Art. 13. § 1^{er} Tous les cinq ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi du ... visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la Chambre de représentants procède à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la présente loi.

Cette évaluation a lieu, après audition de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, sur la base d'un rapport présenté à la Chambre des représentants par une commission d'experts.

§ 2. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi fixe les règles régissant:

1. la composition de la commission d'experts ainsi que la désignation de ses membres;
2. la forme et le contenu du rapport.

“§ 3. De in § 1 bedoelde analyse wordt volgens de door de Koning bepaalde nadere regels opgenomen in een voor het publiek toegankelijke gegevensbank.”

Art. 4

In artikel 13/2, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt het woord “kan” vervangen door het woord “moet”.

Art. 5

In de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt een hoofdstuk 7 ingevoegd met als opschrift “Evaluatie”.

Art. 6

In het bovenvermelde hoofdstuk 7 wordt een artikel 13 ingevoegd, luidende:

“Art. 13. § 1. Om de vijf jaar, te rekenen van de inwerkingtreding van de wet van ... ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, evalueert de Kamer van volksvertegenwoordigers de toepassing en de doelmatigheid van deze wet.

Nadat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen alsook de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn gehoord, vindt die evaluatie plaats op grond van een verslag dat door een deskundigencommissie wordt voorgesteld aan de Kamer van volksvertegenwoordigers.

§ 2. Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalt de Koning de regels voor:

1. de samenstelling van de deskundigencommissie alsook de aanwijzing van de leden ervan;
2. de vorm en de inhoud van het verslag.

La commission d'experts est composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe."

12 juillet 2019

Sarah SCHLITZ (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
Jessika SOORS (Ecolo-Groen)
Cécile THIBAUT (Ecolo-Groen)
Zakia KHATTABI (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Dieter VANBESIEN (Ecolo-Groen)
Kim BUYST (Ecolo-Groen)
Julie CHANSON (Ecolo-Groen)

De deskundigencommissie bestaat uit een gelijk aantal leden van elk geslacht."

12 juli 2019