

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 februari 2019

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de wet van 22 april 2012  
ter bestrijding van de loonkloof  
tussen mannen en vrouwen**

(ingediend door mevrouw Nele Lijnen)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

28 février 2019

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 22 avril 2012  
visant à lutter contre l'écart salarial  
entre hommes et femmes**

(déposée par Mme Nele Lijnen)

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel voert een verplichting in voor grote bedrijven en werkgevers in de publieke sector om jaarlijks gegevens te verzamelen inzake de loonkloof en de uurloonkloof die in hun organisatie bestaat tussen mannen en vrouwen. Aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt opdracht gegeven om deze gegevens bekend te maken op zijn website.*

**RÉSUMÉ**

*Cette proposition de loi introduit l'obligation pour les grandes entreprises et les employeurs du secteur public de rassembler chaque année des enregistrements en matière d'écart salarial et d'écart salarial horaire existant entre les hommes et les femmes dans leur organisation. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de publier cette information sur son site web.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Beknopt Verslag	CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Plenum	PLEN:	Séance plénière
COM:	Commissievergadering	COM:	Réunion de commission
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be		Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be	
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier		Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC	

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel wil naar analogie met het Verenigd Koninkrijk bekomen dat grote bedrijven jaarlijks hun gegevens inzake de loonkloof bekendmaken. Momenteel moeten Belgische bedrijven reeds hieraan gekoppelde gegevens, zoals de totale personeelskosten voor enerzijds mannelijke en anderzijds vrouwelijke werknemers, publiceren in de jaarlijkse sociale balans. In de praktijk blijkt echter dan niet alle bedrijven hier voldoende werk van maken.

Dit wetsvoorstel sluit aan bij de werkzaamheden van het Adviescomité Maatschappelijke Emancipatie. Tussen 18 april 2017 en 23 januari 2018 wijdde deze een reeks hoorzittingen aan het thema “tewerkstelling en gender”, gevolgd door een verslag met een reeks aanbevelingen. Een van deze luidde:

“Met het oog op onderzoek naar de loonkloof meer informatie over de bezoldigungsstructuur in de individuele ondernemingen beschikbaar te stellen, waarbij de vertrouwelijkheid van die gegevens in acht moet worden genomen en de administratieve overlast moet worden beperkt.”

Het is aldus geenszins de bedoeling van dit voorstel om de administratieve last van de betrokken bedrijven sterk te verhogen. Het is echter wel wenselijk dat we meer inzicht krijgen in de genderloonkloof, en met name hoe deze zich concreet manifesteert in de bedrijven. De loonkloof is een brede problematiek waarvoor beleid nodig is op verschillende domeinen. Een beter zicht op de loonkloof zal helpen om dit beleid vorm te geven, en deze loonkloof verder te verkleinen, opdat ze op termijn verdwijnt.

In het Verenigd Koninkrijk moeten sinds april 2017 alle Britse bedrijven, overheidsinstellingen en non-profitorganisaties statistieken omtrent hun genderloonkloof publiceren als ze meer dan 250 werknemers hebben. Dit is een jaarlijkse verplichting. De resultaten maken zwart op wit duidelijk wat al geweten was, namelijk dat de loonkloof wel degelijk bestaat en vooral vrouwen benadeelt.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi vise à obliger les grandes entreprises à publier chaque année leurs données en matière d'écart salarial, par analogie avec ce qui se fait au Royaume-Uni. À l'heure actuelle, les entreprises belges doivent déjà publier des données en rapport avec l'écart salarial, comme la ventilation du montant total des frais de personnel entre les hommes et les femmes, dans leur bilan social annuel. La pratique montre toutefois que toutes les entreprises ne respectent pas cette obligation de manière suffisante.

La présente proposition de loi s'inscrit dans le droit fil des travaux du comité d'avis pour l'Émancipation sociale. Entre le 18 avril 2017 et le 23 janvier 2018, ce comité a organisé une série d'auditions sur la thématique “emploi et genre”, puis a rédigé un rapport contenant des recommandations, dont celle-ci:

“Il y a lieu de mettre davantage de données à disposition concernant la structure de rémunération des entreprises individuelles, afin de faciliter la recherche relative à l'écart salarial, tout en veillant à préserver la confidentialité de ces données et à limiter la surcharge administrative.”

Ainsi, la présente proposition de loi ne vise en aucun cas à alourdir considérablement la charge administrative des entreprises concernées. Il serait toutefois souhaitable de mieux comprendre le phénomène de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement ses manifestations concrètes dans les entreprises. L'écart salarial constitue une large problématique appelant des mesures dans différents domaines. Mieux comprendre l'écart salarial nous permettra d'élaborer ces mesures en vue de le résorber et, à terme, de l'éliminer.

Au Royaume-Uni, toutes les entreprises, institutions publiques et organisations du secteur non-marchand britanniques doivent publier, depuis 2017, des statistiques concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes si elles emploient plus de 250 travailleurs. C'est une obligation annuelle. Les résultats confirment ce que l'on savait déjà, à savoir que l'écart salarial existe bel et bien, surtout au détriment des femmes.

Een analyse<sup>1</sup> van de cijfers van 10 109 Britse bedrijven door de krant *The Guardian* in april 2018 concludeerde onder andere:

— 7 853 bedrijven hebben een lager mediaan salaris voor vrouwen, 856 rapporteren geen verschil en 1 400 kennen een hoger mediaan salaris toe aan vrouwen.

— De sterkste verschillen bestaan in bouwsector, de financiële wereld en verzekeringssector, en het onderwijs.

— In 82 % van de bedrijven zijn vrouwen ondervertegenwoordigd bij de hoogste looncategorieën aan de top, een trend die ook aanwezig is in bedrijven waar vooral vrouwen werken.

Eurostat verzamelt jaarlijks gegevens inzake de “*unadjusted Gender Pay Gap*”<sup>2</sup> oftewel de kloof tussen het gemiddelde uurloon van mannen en het gemiddelde uurloon van vrouwen. Het gaat dus om de “uurloonskloof”. Door met het uurloon te werken en niet met het maand- of jaarloon, wordt vermeden dat de loonkloof vertekend wordt doordat vrouwen gemiddeld vaker deeltijds werken dan mannen.

België doet het wat die uurloonskloof betreft helemaal niet slecht. De gemiddelde uurloonskloof in 2016 lag op 16,2 % in de Europese Unie met 28 lidstaten. In België was dat 6,1 %. Enkel Italië, Luxemburg en Roemenië doen het wat dat betreft nog beter. In de meeste, maar niet alle, Europese landen zien we een daling in de periode 2007-2016. Ook in België is dat het geval: in 2007 lag de uurloonskloof nog op 10,1 %.

Eind november 2018 publiceerde de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) haar rapport “*Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*”<sup>3</sup>. De tekst noemt de genderloonskloof een van de grootste sociale onrechtvaardigheden en verwijst naar de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDGs), meer bepaald doelstelling 8 “Waardig werk en economische groei”. Het ILO-rapport bemerkt, in de context van de Britse regels: “*Gender pay gap reporting, by exposing*

<sup>1</sup> <https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/apr/05/women-are-paid-less-than-men-heres-how-to-fix-it>.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1).

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf).

Une analyse<sup>1</sup> des chiffres de 10 109 entreprises britanniques réalisée par le journal *The Guardian* en avril 2018 a notamment permis d’arriver aux conclusions suivantes:

— 7 853 entreprises octroient un salaire médian inférieur aux femmes, 856 ne font état d’aucune différence et 1 400 octroient un salaire médian plus élevé aux femmes.

— Les différences les plus importantes se situent dans le secteur de la construction, dans le monde de la finance, dans le secteur des assurances et dans l’enseignement.

— Dans 82 % des entreprises, les femmes sont sous-représentées dans les catégories de salaires les plus élevées, une tendance qui s’observe également dans les entreprises qui emploient surtout des femmes.

Eurostat collecte chaque année des données concernant l’*unadjusted Gender Pay Gap*<sup>2</sup>, autrement dit, l’écart entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes. Il s’agit donc de “l’écart salarial horaire”. En se basant sur le salaire horaire et non sur le salaire mensuel ou annuel, on évite que l’écart salarial soit faussé par le fait qu’en moyenne, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes.

En ce qui concerne cet écart salarial horaire, la Belgique ne s’en sort pas mal du tout. L’écart salarial horaire moyen en 2016 s’élevait à 16,2 % au sein de l’Union européenne à 28 États membres. En Belgique, il s’élevait à 6,1 %. Seuls l’Italie, le Luxembourg et la Roumanie obtiennent un meilleur résultat sur ce plan. Dans la plupart des pays européens, mais pas dans tous, on constate une baisse durant la période 2007-2016. C’est également le cas en Belgique: en 2007, l’écart salarial horaire s’élevait encore à 10,1 %.

Fin novembre 2018, l’Organisation internationale du travail (OIT) a publié son rapport “*Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*”<sup>3</sup>. Considérant l’écart des rémunérations entre hommes et femmes comme l’une des plus grandes injustices sociales, le texte renvoie aux objectifs de développement durable (ODD), plus particulièrement à l’objectif 8 “Travail décent et croissance économique”. Dans le cadre des règles britanniques, le rapport de l’OIT relève

<sup>1</sup> <https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/apr/05/women-are-paid-less-than-men-heres-how-to-fix-it>.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1).

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf).

*the size of the gender pay gap, helps point to the existence of possible instances of pay discrimination and therefore diminishing the risk of an unequal pay claim. Equal pay audits are another important tool which helps reveal which factors drive pay. They are useful for detecting possible flaws in a company's pay practices."*

De IAO berekende voor België, op basis van uurlonen, een gemiddelde genderloonkloof van 7,4 % en een mediane kloof van 4,5 %. Daarmee staat ons land relatief laag – en dus goed – in de lijst van hoge inkomenslanden. Die hebben een algemene gemiddelde uurloonkloof van 16,2 % en een mediane kloof van 15,7 %. Het Verenigd Koninkrijk staat op de derde plaats met een gemiddelde uurloonkloof van 23,2 % en een mediane kloof van 20,6 %.

Op basis van maandelijks lonen schuift ons land naar het midden van deze groep landen met een gemiddelde maandloofkloof van 22,4 %. Ter vergelijking: Nederland staat bij deze maandelijks cijfers op de laatste plaats, met een gemiddelde maandloonkloof van 39,7 %. De algemene gemiddelde maandloonkloof onder hoge inkomenslanden ligt op 25,6. Verder concludeert het rapport dat in België de loonkloof zich sterker manifesteert bij de hoogst betaalde jobs.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel 2

Dit artikel voegt een nieuw hoofdstuk toe aan de loonkloofwet van 22 april 2012, getiteld "publicatie van de loonkloof en de uurloonkloof tussen mannen en vrouwen".

### Artikel 3

In dit artikel wordt bepaald dat de sociale balans voortaan tevens informatie moet bevatten over de loonkloof en de uurloonkloof. De Koning is bevoegd om te bepalen welke ondernemingen aan deze verplichting moeten voldoen.

Zo wordt in het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen een onderscheid gemaakt tussen ondernemingen die een volledige sociale balans moeten indienen, en ondernemingen die een verkorte sociale balans moeten indienen.

*ce qui suit: "Gender pay gap reporting, by exposing the size of the gender pay gap, helps point to the existence of possible instances of pay discrimination and therefore diminishing the risk of an unequal pay claim. Equal pay audits are another important tool which helps reveal which factors drive pay. They are useful for detecting possible flaws in a company's pay practices."*

Pour la Belgique, l'OIT a estimé que, sur la base de salaires horaires, l'écart moyen des rémunérations entre hommes et femmes est de 7,4 % l'écart médian de 4,5 %. Notre pays se classe relativement bas – et donc bien – dans la liste des pays à hauts revenus. Ceux-ci enregistrent un écart salarial horaire moyen de 16,2 % et un écart médian de 15,7 %. Le Royaume-Uni occupe la troisième place avec un écart salarial horaire moyen de 23,2 % et un écart médian de 20,6 %.

Sur la base des salaires mensuels, notre pays glisse vers le milieu du classement de ces pays et affiche un écart salarial mensuel moyen de 22,4 %. À titre de comparaison, signalons que les Pays-Bas occupent la dernière place en ce qui concerne les chiffres mensuels avec un écart salarial mensuel moyen de 39,7 %. D'une manière générale, l'écart salarial mensuel moyen parmi les pays à hauts revenus atteint 25,6 %. Le rapport conclut par ailleurs qu'en Belgique l'écart salarial est plus marqué parmi les emplois les mieux rémunérés.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 2

Cet article insère un nouveau chapitre dans la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, intitulé "publication de l'écart salarial et de l'écart salarial horaire entre hommes et femmes".

### Article 3

Cet article dispose que le bilan social devra désormais également contenir des informations sur l'écart salarial et l'écart salarial horaire. Le Roi est habilité à désigner les entreprises qui devront se conformer à cette obligation.

En effet, l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés distingue les entreprises qui doivent présenter un bilan social complet des entreprises qui doivent présenter un bilan social abrégé.

De volledige sociale balans moet worden ingediend door ondernemingen die gemiddeld meer dan 100 werknemers tewerkstellen en door ondernemingen die gemiddeld minder dan 100 werknemers tewerkstellen maar minstens twee van de volgende grenzen overschrijden:

- gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen;
- een jaarlijkse omzet excl. BTW van 7,30 miljoen euro;
- een balanstotaal van 3,65 miljoen euro.

De loonkloof en de uurloonkloof worden als volgt berekend. Eerst wordt het gemiddelde loon berekend. Daartoe worden de som van de totale personeelskosten van de voltijdse en deeltijdse werknemers en het totaal van de voordelen bovenop het loon bij elkaar opgeteld. Die som wordt vervolgens gedeeld door het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers.

Op dezelfde wijze wordt het gemiddelde uurloon berekend. De som van de totale personeelskosten van de voltijdse en deeltijdse werknemers en het totaal van de voordelen bovenop het loon, wordt gedeeld door het aantal gepresteerde uren van de voltijds en deeltijdse werknemers.

Zowel het gemiddelde loon als het gemiddelde uurloon moet bepaald worden enerzijds voor de mannelijke werknemers en anderzijds door de vrouwelijke werknemers. De loonkloof is dan gelijk aan het verschil tussen het gemiddelde loon van de mannelijke werknemers en het gemiddelde loon van de vrouwelijke werknemers, gedeeld door het gemiddelde loon van de mannelijke werknemers. De uurloonkloof is gelijk aan het verschil tussen het gemiddelde uurloon van de mannelijke werknemers en het gemiddelde uurloon van de vrouwelijke werknemers, gedeeld door het gemiddelde uurloon van de mannelijke werknemers.

#### Artikel 4

Het is evident dat we ook van de verschillende overheden, overheidsdiensten, intercommunales en autonome overheidsbedrijven, kortom van alle werkgevers in de publieke sector, verwachten dat zij gegevens omtrent de loonkloof en de uurloonkloof verzamelen en dat die gegevens eveneens worden gepubliceerd. Via dit artikel wordt die verplichting opgenomen in de loonkloofwet. Aan de Koning wordt de bevoegdheid gedelegeerd om daartoe de modaliteiten te bepalen.

Le bilan social complet doit être présenté par les entreprises qui emploient en moyenne plus de cent travailleurs salariés et par les entreprises qui emploient en moyenne moins de cent travailleurs salariés mais qui dépassent au moins deux des limites suivantes:

- elles emploient en moyenne 50 travailleurs salariés;
- elles réalisent un chiffre d'affaires annuel hors TVA de 7,30 millions d'euros;
- le total du bilan de l'entreprise atteint 3,65 millions d'euros.

L'écart salarial et l'écart salarial horaire sont calculés comme suit: le salaire moyen est calculé en additionnant le total des frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le total des avantages accordés en sus du salaire, cette somme étant ensuite divisée par le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel.

Le salaire horaire moyen est calculé de la même manière. La somme du total des frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et du total des avantages accordés en sus du salaire est divisée par le nombre d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel.

Le salaire moyen et le salaire horaire moyen doivent être calculés, d'une part, pour les travailleurs salariés de sexe masculin et, d'autre part, par les travailleurs salariés de sexe féminin. L'écart salarial équivaut dès lors à la différence entre le salaire moyen des travailleurs salariés de sexe masculin et le salaire moyen des travailleurs salariés de sexe féminin, divisé par le salaire moyen des travailleurs salariés de sexe masculin. L'écart salarial horaire est égal à la différence entre le salaire horaire moyen des travailleurs salariés de sexe masculin et le salaire horaire moyen des travailleurs salariés de sexe féminin, divisé par le salaire horaire moyen des travailleurs salariés de sexe masculin.

#### Article 4

Il est évident que nous attendons également des différents pouvoirs publics, services publics, intercommunales et entreprises autonomes publiques, bref de tous les employeurs du secteur public, qu'ils collectent les données relatives à l'écart salarial et à l'écart salarial horaire et que ces données soient également publiées. Cet article inscrit cette obligation dans la loi sur l'écart salarial. Il est donné délégation au Roi de fixer les modalités à cette fin.

## Artikel 5

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) is de onafhankelijke federale overheidsinstelling die instaat voor het waarborgen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht.

Dit Instituut is dan ook het beste geplaatst om de gegevens inzake de loonkloof en de uurloonkloof toegankelijk te maken bij het brede publiek, op basis van de sociale balansen die worden neergelegd bij de Nationale Bank. De modaliteiten van deze publicatie worden geregeld bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Nele LIJNEN (Open Vld)

## Article 5

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est l'institution publique fédérale indépendante chargée de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe.

Cet Institut est dès lors le mieux placé pour rendre les données relatives à l'écart salarial et à l'écart salarial horaire accessibles au large public, sur la base des bilans sociaux déposés auprès de la Banque nationale. Les modalités de cette publication sont réglées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

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

**Art. 2**

In de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt een Hoofdstuk 3/1 ingevoegd met als opschrift "Publicatie van de loonkloof en de uurloonkloof tussen mannen en vrouwen".

**Art. 3**

In Hoofdstuk 3/1, ingevoegd bij artikel 2 wordt een artikel 4/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 4/1. In artikel 45 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, wordt na het derde lid een nieuwe lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Het in het eerste lid bedoelde overzicht omvat tevens informatie over de loonkloof en de uurloonkloof van het boekjaar en het vorige boekjaar, waarbij de loonkloof het verschil is tussen de gemiddelde personeelskosten van de mannelijke werknemers en de gemiddelde personeelskosten van de vrouwelijke werknemers, uitgedrukt als een percentage van de gemiddelde personeelskosten van de mannelijke werknemers, en de uurloonkloof het verschil is tussen het gemiddelde uurloon van de mannelijke werknemers en het gemiddelde uurloon van de vrouwelijke werknemers, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde uurloon van de mannelijke werknemers. De Koning wijst, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de ondernemingen aan die onderworpen zijn aan deze bepaling, rekening houdend met de omzet en het aantal werknemers van de onderneming."

**Art. 4**

In hetzelfde hoofdstuk wordt een artikel 4/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 4/2. De publiekrechtelijke rechtspersonen verzamelen jaarlijks informatie over de loonkloof en de uurloonkloof die bestaat in hun organisatie, op dezelfde

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

Dans la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, il est inséré un chapitre 3/1 intitulé: "Publication de l'écart salarial et de l'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes".

**Art. 3**

Dans le chapitre 3/1, inséré par l'article 2, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit:

"Art. 4/1. Dans l'article 45 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, un alinéa rédigé comme suit est inséré après l'alinéa 3:

"L'aperçu visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> comporte également des informations sur l'écart salarial et l'écart salarial horaire pour l'exercice social et l'exercice social précédent. L'écart salarial équivaut à la différence entre la moyenne des frais de personnel des travailleurs de sexe masculin et la moyenne des frais de personnel des travailleurs de sexe féminin, exprimée sous la forme d'un pourcentage de la moyenne des frais de personnel des travailleurs de sexe masculin. L'écart salarial horaire équivaut à la différence entre le salaire horaire moyen des travailleurs salariés de sexe masculin et le salaire horaire moyen des travailleurs salariés de sexe féminin, exprimée sous la forme d'un pourcentage du salaire horaire moyen des travailleurs salariés de sexe masculin. Le Roi désigne, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les entreprises soumises à la présente disposition en tenant compte du chiffre d'affaires et du nombre de travailleurs salariés employés par l'entreprise."

**Art. 4**

Dans le même chapitre, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit:

"Art. 4/2. Les personnes morales de droit public récoltent annuellement des informations sur l'écart salarial et l'écart salarial horaire existant en leur sein



wijze als in artikel 4/1. De Koning wijst de publiekrechtelijke rechtspersonen aan die onderworpen zijn aan deze bepaling, rekening houdend met het aantal personeelsleden, en bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de modaliteiten en de procedures met betrekking tot het verzamelen van deze gegevens.”

#### Art. 5

In hetzelfde hoofdstuk wordt een artikel 4/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 4/3. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zoals bedoeld in de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, analyseert de gegevens bedoeld in artikel 4/2 en de gegevens bedoeld in artikel 45 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid en stelt deze op een eenvoudig toegankelijke wijze ter beschikking op zijn website. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de modaliteiten met betrekking tot deze analyse en openbaarmaking.”

14 januari 2019

Nele LIJNEN (Open Vld)

en suivant la méthode exposée à l'article 4/1. Le Roi désigne les personnes morales de droit public soumises à la présente disposition en tenant compte de leurs effectifs respectifs, et fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et les procédures relatives à la collecte de ces informations.”

#### Art. 5

Dans le même chapitre, il est inséré un article 4/3 rédigé comme suit:

“Art. 4/3. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, analyse les informations visées à l'article 4/2 et à l'article 45 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, et les met à disposition sur son site web dans un format aisément consultable. Le Roi fixe les modalités de cette analyse et de cette publication par arrêté délibéré en Conseil des ministres.”

14 janvier 2019