

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 juillet 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes**

(déposée par Mmes Maya Detiège,
Valérie Déom, Sonja Becq, Maggie De Block,
Annick Van Den Ende et Meyrem Almaci,
M. David Clarinval et Mme Zoé Genot)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 juli 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de regelgeving
wat de bestrijding van de loonkloof
tussen mannen en vrouwen betreft**

(ingediend door de dames Maya Detiège,
Valérie Déom, Sonja Becq, Maggie De Block,
Annick Van Den Ende en Meyrem Almaci, de
heer David Clarinval et mevrouw Zoé Genot)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
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)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants		Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	
Commandes:		Bestellingen:	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

RÉSUMÉ

Les auteurs souhaitent que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes (compte tenu à la fois du salaire de base et des avantages extralégaux) deviennent un thème permanent de la concertation sociale.

À cette fin, des mesures sont proposées en ce qui concerne la concertation interprofessionnelle, la concertation sectorielle et la concertation au sein des entreprises.

Le rapport technique du Conseil central de l'Économie, qui oriente la concertation au niveau interprofessionnel, sera complété par un chapitre consacré à l'écart salarial entre hommes et femmes. Dans le cadre de cette concertation, des accords seront conclus en vue de combattre les écarts salariaux. De tels accords seront également conclus au niveau sectoriel. Les systèmes sectoriels de classification des fonctions seront examinés par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour vérifier leur neutralité sur le plan du genre.

Au niveau des entreprises, les employeurs qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs devront effectuer tous les deux ans une analyse de la structure de rémunération des hommes et des femmes au sein de l'entreprise et en communiquer le résultat au conseil d'entreprise. À défaut de conseil d'entreprise, le rapport est transmis au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Sur la base de ce rapport, le conseil d'entreprise ou, le cas échéant, le comité détermine s'il est nécessaire d'établir un plan d'action en vue d'aboutir à une structure de rémunération et à une classification des fonctions sexuellement neutres.

La proposition de loi prévoit également une phase de médiation afin d'éviter les procédures devant le tribunal du travail dans cette matière.

SAMENVATTING

De indieners willen dat de verloningsverschillen (waarbij zowel het basisloon als extralegale voordelen in rekening worden gebracht) tussen mannen en vrouwen een vast thema worden van het sociaal overleg.

Daartoe worden maatregelen voorgesteld op het niveau van het inter-professioneel overleg, op het niveau van het sectoraal en op het niveau van het overleg binnen de ondernemingen.

Het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor Bedrijfsleven, dat een oriëntatie geeft aan het overleg op inter-professioneel niveau zal aangevuld worden met een hoofdstuk over het loonverschil tussen mannen en vrouwen. In het kader van dat overleg zullen akkoorden met betrekking tot de aanpak van die loonverschillen worden afgesloten. Ook in het sectoraal niveau moeten dergelijke akkoorden worden afgesloten. Sectorale functieclassificatiesystemen zullen door de Federale Overheidsdienst Werk en Sociaal Overleg onderzocht worden op hun genderneutraal karakter.

Op het niveau van de ondernemingen moeten de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, tweejaarlijks een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de vrouwelijke en mannelijke werknemers binnen de onderneming, opstellen en mededelen aan de ondernemingsraad. Bij afwezigheid van een ondernemingsraad wordt het verslag overgemaakt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

De ondernemingsraad, of desgevallend het Comité, zal op basis hiervan oordelen of een actieplan om tot een geslachtsneutrale bezoldigingsstructuur en functieclassificaties te komen moet opgesteld worden.

Er komt tevens een bemiddelingsfase om procedures bij de arbeidsrechtbank in deze aangelegenheid te vermijden.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition, qui vise à mettre fin aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes, est la résultante d'années d'étude et de concertation au sein du comité d'avis pour l'Émancipation sociale, où ont été déposées et examinées les propositions de loi et de résolution ci-dessous:

- DOC Chambre 2010-11, n° 53K626/001;
- DOC Chambre 2010-11, n° 53K237/001;
- DOC Chambre 2010-11, n° 53K740/001;
- DOC Chambre 2010-11, n° 53K1168/001;
- DOC Chambre 2010-11, n° 53K512/001;
- DOC Chambre 2010-11, n° 53K621/001;
- DOC Chambre 2010-11, n° 53K1158/001;
- DOC Chambre 2010-11, n° 53K1313/001.

Le phénomène de l'“écart salarial” entre les travailleurs féminins et masculins

Le phénomène de l'“écart salarial” entre hommes et femmes, c'est un peu comme ceux de la pauvreté ou du travail des enfants,...: tout le monde les trouve odieux et personne ne comprend qu'ils existent encore au XXI^e siècle, et... pourtant, ils resurgissent obstinément.

Le *Steunpunt Werk en Sociale Economie* (KUL) a publié dans le WSE-report n° 7-2010 la dernière étude universitaire consacrée à l'“écart salarial” intitulée “*De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*”. (La composition de l'écart salarial en Belgique, une étude basée sur l'Enquête sur les salaires de 2008, réalisée par Vacature).

Cette étude est surtout pertinente parce qu'elle réfute une thèse “lénifiante” fréquemment entendue, selon laquelle, si l'on tient compte d'une série de “facteurs objectifs”, qui sont spécifiques aux emplois respectivement masculins et féminins, les autres différences de rémunération seraient minimales, voire inexistantes. En appliquant les techniques de l'analyse de régression et de l'analyse de décomposition, les auteurs de l'étude prouvent que ce raisonnement ne tient pas.

Souvent en effet, on soutient, par facilité et pour donner l'impression que “ce n'est pas si grave que ça” que les différences salariales constatées disparaissent en grande partie si l'on tient compte de facteurs tels que le travail à temps partiel, la surreprésentation des femmes dans certaines professions ou certains secteurs

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel, dat tot doel heeft de ongelijke verloning van mannen en vrouwen aan te pakken, is de resultante van jarenlang onderzoek en overleg in de schoot van het Adviescomité voor Maarschappelijke Emancipatie, waar onderstaande wetsvoorstellen en voorstellen van resoluties werden ingediend en onderzocht:

- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K626/001;
- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K237/001;
- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K740/001;
- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K1168/001;
- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K512/001;
- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K621/001;
- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K1158/001;
- *Parl. St. Kamer* 2010-11, nr. 53K1313/001.

Het fenomeen “loonkloof” tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers

Met de “loonkloof” tussen mannen en vrouwen is het een beetje zoals met fenomenen als armoede, kinderarbeid,...: iedereen vindt ze verfoeilijk en vindt het onbegrijpelijk dat ze nog bestaan in de 21^e eeuw maar... desondanks blijven ze hardnekkig de kop opsteken.

De meest recente academische analyse van “de loonkloof” vinden we in het WSE-report nr. 7-2010 van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (KUL) met als titel “*De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*”.

Deze studie is vooral relevant omdat daarin een vaak gehoorde — “vergoeljkende” — stelling wordt ontkracht. Die stelling luidt dat, als men rekening houdt met een reeks “objectieve factoren” die “eigen zijn” aan respectievelijk mannen- en vrouwenjobs, de resterende beloningsverschillen miniem, zo niet onbestaande, zouden zijn. Door toepassing van de technieken regressie- en decompositieanalyse bewijzen de auteurs van de studie dat die redenering niet opgaat.

Vaak wordt immers — gemakshalve en om de indruk te wekken dat het “allemaal nog wel meevalt” — geponeerd dat de vastgestelde beloningsverschillen grotendeels wegvallen als men rekening houdt met factoren als deeltijdse arbeid, de oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde beroepen of sectoren of met de

ou de la thèse selon laquelle les femmes opteraient plus facilement pour certaines formations moins demandées sur le marché du travail,...

Cette étude nous apprend que seule une petite fraction des différences salariales constatées disparaît si l'impact de ces facteurs est neutralisé.

L'étude commence par le constat que la moyenne géométrique des salaires des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ un quart (24,68 %). Si on considère la rémunération mensuelle brute d'un équivalent temps plein afin de neutraliser l'impact du travail à temps partiel, il subsiste un écart salarial de 14,28 %. C'est le pourcentage que l'étude prend comme point de départ et dans la discussion qui suivra, nous prendrons également chaque fois en considération la rémunération d'un équivalent temps plein.

Si nous regardons plus en détail, cette partie de l'étude livre déjà une série de constatations intéressantes.

Nous voyons ainsi que l'importance de l'écart salarial augmente avec le nombre d'années de service (ancienneté) dans l'entreprise. Là où cet écart est par exemple de 7,93 % en moyenne pour des travailleurs ayant deux à trois années d'ancienneté, il passe à 16,45 % pour des travailleurs qui ont plus de vingt années de service dans la même entreprise. D'après les auteurs, cela peut indiquer que les femmes sont confrontées à des obstacles dans le courant de leur carrière. Les différences au niveau, par exemple, des promotions et des conséquences financières qui en résultent semblent empêcher que le salaire des femmes évolue au même rythme que celui des hommes. En outre, les interruptions temporaires de la carrière (p.ex. pour s'occuper des enfants) ne sont pas davantage bénéfiques pour la constitution de l'ancienneté. (traduction)

Nous voyons ensuite que les bénéfices résultant d'une formation (continuée) sont plus importants pour les hommes que pour les femmes. L'écart salarial de 15,29 % qui se présente déjà chez les travailleurs qui possèdent tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, continue de se creuser jusqu'à 21,98 % chez les diplômés universitaires. Les auteurs déclarent à ce propos: "En premier lieu, les femmes bénéficient moins facilement d'une promotion. En deuxième lieu, les diplômes supérieurs font beaucoup plus l'objet de négociations salariales individuelles. La fixation individuelle de la rémunération est toutefois généralement moins avantageuse pour les femmes, car souvent, elles négocient leur salaire avec moins de fermeté." (traduction)

stelling dat vrouwen makkelijker zouden opteren voor bepaalde — op de arbeidsmarkt minder "gegeerde" — opleidingen,...

Deze studie leert ons dat slechts een kleine fractie van vastgestelde beloningsverschillen kan "weg-verklaard" worden als de impact van deze factoren worden geneutraliseerd.

De studie begint met de vaststelling dat het meetkundig gemiddelde van de vrouwenlonen zo'n kwart (24,68 %) lager ligt dan dat van de mannenlonen. Als de impact van deeltijds werk wordt geneutraliseerd — door te kijken naar het voltijds equivalent bruto maandloon — rest een loonkloof van 14,28 %. Dit is het percentage dat de analyse als "uitgangspunt" neemt en ook in de bespreking hieronder zal telkens het voltijds equivalent loon genomen worden.

Als we meer in detail kijken, levert dit deel van de analyse al een reeks interessante vaststellingen op.

Zo zien we dat de omvang van de loonkloof toeneemt met het aantal dienstjaren (anciënniteit) binnen de onderneming. Waar deze bijvoorbeeld gemiddeld 7,93 % bedraagt voor werknemers met twee-drie jaar anciënniteit, loopt ze op tot 16,45 % voor werknemers met meer dan twintig dienstjaren in de zelfde onderneming. Volgens de auteurs kan dit erop wijzen dat "vrouwen in de loop van hun loopbaan met obstakels geconfronteerd worden. De verschillen in bijvoorbeeld promoties en de financiële gevolgen hiervan lijken te verhinderen dat vrouwen een gelijke tred houden met de loonontwikkeling van mannen. Tijdelijke onderbrekingen van de loopbaan (bv. voor zorg van de kinderen) komen de opbouw van de anciënniteit bovendien ook niet ten goede."

Verder zien we dat de baten uit (voortgezette) opleiding groter zijn bij mannen dan bij vrouwen. De loonkloof van 15,29 % die zich reeds voordoet bij werknemers met hoogstens een diploma HSO neemt verder toe tot 21,98 % bij universitair geschoolden. De auteurs stellen daarover: "Op de eerste plaats maken vrouwen minder gemakkelijk promotie. Op de tweede plaats is het belang van individuele loononderhandelingen bij hogere diploma's veel groter. Individuele bepaling van het loon valt echter meestal minder gunstig uit voor vrouwen, omdat ze vaak minder sterk onderhandelen over hun loon."

Mesuré selon le niveau de fonction, l'écart s'agrandit à mesure que l'on monte dans l'échelle. Alors qu'il représente 9,05 % au niveau du personnel exécutif, l'écart atteint 22,29 % au niveau du haut management. Une proportion homme/femme de 3,28 (un écart h/f supérieur à 1 témoigne d'une surreprésentation des hommes dans la catégorie concernée) montre en outre une nouvelle fois combien il est difficile pour les femmes de s'élever à ce niveau. Les auteurs déclarent à ce sujet: "Il y a donc un lien assez fort entre l'écart salarial et le "plafond de verre" "(traduction)

Il s'avère ensuite que l'ampleur de l'écart salarial augmente également en fonction de la taille de l'entreprise et est plus importante pour les fonctions dirigeantes.

Les secteurs où l'écart salarial dépasse même 20 % sont la chimie, l'énergie/l'eau, les banques et assurances, le consulting et les services commerciaux, les services aux entreprises et les soins de santé.

La situation familiale constitue également un facteur important en ce qui concerne l'ampleur de l'écart salarial. "L'écart salarial est surtout important lorsqu'il y a des enfants dans le ménage (18,29 % contre 10,28 %). Pour les hommes, la paternité a un effet très positif sur le salaire. Pour les femmes, cet effet se fait beaucoup moins sentir. Le fait d'avoir des enfants pèse donc sur le salaire des femmes, alors qu'il donne une impulsion au salaire des hommes.

Le fait d'avoir ou non des enfants et d'avoir ou non un partenaire est d'une grande importance en ce qui concerne l'écart salarial. ... L'écart salarial varie considérablement en fonction de la situation familiale. C'est pour les travailleurs cohabitant avec leur partenaire et n'ayant pas d'enfant que la différence de salaire mensuel brut moyen est la plus élevée. Alors que les travailleuses cohabitantes n'ayant pas d'enfant perçoivent un salaire mensuel brut moyen de 1 768 euros, les hommes bénéficient d'un salaire de 2 710 euros. Cela correspond à un écart salarial de 34,76 %. Les mères isolées gagnent en moyenne 11,94 % de moins que les pères isolés. Pour les isolés sans enfant, l'écart est le plus réduit: 1,86 %. Une autre constatation importante est que l'écart salarial s'agrandit à mesure que le ménage compte plus d'enfants: il passe de 16,51 % pour les travailleurs cohabitant avec leur partenaire et ayant un enfant à 20,68 % pour les travailleurs cohabitant avec leur partenaire et ayant trois enfants ou plus."(traduction)

La partie la plus intéressante de l'analyse est sans doute celle où les interférences des caractéristiques relatives au capital humain, à la fonction, aux conditions de travail, à l'organisation et à la famille font l'objet d'un "contrôle éliminatoire" à l'aide d'un modèle de régres-

Gemeten naar functieniveau wordt de kloof alsmaar dieper naarmate men opklimt op de ladder. Waar de kloof 9,05 % bedraagt op het niveau van het uitvoerend personeel, loopt deze op tot 22,29 % bij het hoger management. Een man/vrouwaandeel van 3,28 (een m/v kloof groter dan 1 duidt op een oververtegenwoordiging van mannen in de betrokken categorie) zet daarnaast ook nog eens in de verf hoe moeilijk het is voor vrouwen om zich tot op dat niveau op te werken. Hiervan zeggen de auteurs: "Er is dus een vrij sterke samenhang tussen de loonkloof en het zogenaamde "glazen plafond"."

Verder blijkt dat de omvang van de loonkloof ook toeneemt volgens de bedrijfsgrootte en groter is in leidinggevende functies.

Sectoren waar de loonkloof zelfs groter is dan 20 % zijn chemie, energie/water, bank en verzekering, consulting en zakelijke dienstverlening, diensten aan ondernemingen en welzijnszorg.

Ook de gezinssituatie is een belangrijke factor als we de omvang van de loonkloof bekijken. "De loonkloof is vooral groot wanneer er kinderen in het gezin aanwezig zijn (18,29 % tegenover 10,28 %). Voor mannen heeft het hebben van kinderen een sterk positief effect op het loon. Voor vrouwen zien we dit effect veel minder. Het hebben van kinderen weegt dus op het loon van vrouwen, terwijl het hebben van kinderen het loon van mannen een impuls geeft.

Het al dan niet hebben van kinderen en het al dan niet hebben van een partner is van groot belang in de loonkloof. ... De loonkloof varieert aanzienlijk naargelang de gezinspositie. Bij samenwonend met partner zonder kinderen is het verschil in gemiddeld bruto-maandloon het grootst. Terwijl samenwonende vrouwen zonder kinderen een gemiddeld bruto-maandloon hebben van 1 768 euro, is dat voor mannen 2 710 euro. Dit komt neer op een loonkloof van 34,76 %. Alleenstaande moeders verdienen gemiddeld 11,94 % minder dan alleenstaande vaders. Voor alleenstaanden zonder kinderen is de kloof het kleinst: 1,86 %. Een andere belangrijke vaststelling is dat de loonkloof vergroot als er meer kinderen in het gezin aanwezig zijn: van 16,51 % bij samenwonende met partner en één kind tot 20,68 % bij samenwonenden met partner en drie of meer kinderen."

Wellicht het interessantste gedeelte van de analyse is dat waar de interferentie van kenmerken in verband met menselijk kapitaal, functie, arbeidsvoorwaarden, organisatie en gezin worden "weggecontroleerd" via een regressiemodel. We zien dan dat van de initiële

sion. On s'aperçoit alors qu'il reste encore 11,50 % de l'écart salarial initial de 14,28 %. Les auteurs indiquent ce qui suit à ce propos:

“La principale conclusion de cette comparaison modèle est que l'effet du sexe (en l'espèce: être une femme) diminue lorsque d'autres déterminants de la rémunération sont pris en compte. L'écart salarial de 14,28 % en défaveur des femmes reste de 11,50 % après que l'on contrôle les différences liées aux caractéristiques des conditions de travail, des ressources humaines, des fonctions, de l'organisation et des situations familiales. Une partie de l'écart salarial est dès lors “absorbée”. En d'autres termes, on sait aujourd'hui qu'un peu moins d'un cinquième (19,47 %) des différences salariales observées (14,28 % - 11,50 %) n'est pas lié à une différence affectant les rémunérations directes des hommes et des femmes mais à des différences affectant les ressources humaines et les caractéristiques des fonctions, de l'organisation, des conditions de travail et des situations familiales. Par conséquent, ces caractéristiques n'expliquent que 19,47 % de l'écart salarial.”

[...]

“Une part importante de l'écart salarial est dès lors liée à des situations de départ inexpliquées que l'on retrouve dans l'effet de la constante.” (traduction)

Cela signifie ni plus ni moins que, même si l'on neutralise le fait que les femmes ont souvent une formation de base différente, le fait qu'elles travaillent dans d'autres secteurs ou exercent d'autres professions, le fait qu'elles peuvent moins facilement accéder à certaines fonctions, etc., la rémunération des femmes reste, en moyenne, toujours moins élevée de plus de 11 % simplement parce qu'elles sont de sexe féminin.

La présente proposition vise avant tout à s'attaquer à l'écart salarial au sens strict du terme (au fait que les travailleuses soient sous-payées). Outre qu'il a une incidence durant la carrière active, ce sous-paiement se traduit également par des pensions inférieures par la suite.

Parallèlement, nous souhaitons insister sur le fait qu'il faut également s'atteler à éliminer la ségrégation “horizontale” (sous- ou surreprésentation des femmes dans certains secteurs et dans certaines professions) et la ségrégation “verticale” (sous-représentation des femmes dans les professions dirigeantes) sur le marché du travail. Il est tout aussi important que l'on s'emploie à mettre un terme à ce phénomène, généralement connu sous l'appellation “plafond de verre”! Il faudra y remédier dans de nombreux domaines, en commençant par

loonkloof van 14,28 % nog steeds 11,50 % overblijft. De auteurs stellen hierover:

“De belangrijkste conclusie uit deze modelvergelijking is dat het effect van sekse (*in casu*: vrouw zijn) afneemt als we andere loondeterminanten in rekening brengen. In plaats van 14,28 % minder verdienen vrouwen na controle van verschillen op arbeidsvoorwaarden-, human capital-, functie-, organisatie- en gezinskenmerken nog 11,50 % minder. Een deel van de loonkloof wordt dus “overbrugd”. Anders uitgedrukt: we weten nu dat iets minder dan één vijfde (19,47 %) van het vastgestelde loonverschil (14,28 % - 11,50 %) niet te wijten is aan een verschil in directe uitbetaling van mannen en vrouwen, maar aan verschillen in menselijk kapitaal, functiekenmerken, organisatiekenmerken, arbeidsvoorwaardenkenmerken en gezinskenmerken. De loonkloof wordt dus met deze kenmerken met slechts 19,47 % verklaard.”

[...]

“Een groot deel van de loonkloof is dus te wijten aan onverklaarde startposities, die we terugvinden in het effect van de constante.”

Dit betekent niet meer of niet minder dat, zelfs als we het effect neutraliseren van het feit dat vrouwen vaker een andere basisopleiding hebben genoten, ze terecht komen in andere sectoren of beroepen, ze minder makkelijk kunnen doorstoten naar bepaalde functies,... zij gemiddeld nog steeds ruim 11 % minder verdienen enkel en alleen omdat ze vrouw zijn.

Met voorliggend voorstel willen wij in eerste instantie de loonkloof in de strikte zin van het woord (de onderbetaling van vrouwelijke werknemers) aanpakken. Deze onderbetaling speelt trouwens niet enkel op het moment van de actieve loopbaan, maar resulteert later ook in lagere pensioenen.

Maar daarnaast willen wij benadrukken dat ook moet ingezet worden op het wegwerken van de zogenaamde horizontale (resp. onder-/oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde sectoren en beroepen) en verticale segregatie (de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen) op de arbeidsmarkt. Het wegwerken van dit fenomeen, dat algemeen gekend onder de noemer “het glazen plafond”, is minstens even belangrijk! Daaraan zal, om vele domeinen, moeten geremedieerd worden, startend van in het onderwijs

l'enseignement (conseils d'orientation) et grâce à une répartition plus équilibrée des tâches familiales entre les hommes et les femmes (étant entendu que les régimes de congé et les revenus de remplacement prévus par ceux-ci peuvent jouer un rôle pilote à cet égard), en diffusant des informations sur l'impact de la prise de congés thématiques sur la suite de la carrière, en instaurant, par exemple, un système de planification de la carrière (étant entendu qu'il convient également d'œuvrer en faveur d'un meilleur équilibre dans la prise de ces congés par les hommes et les femmes) ou un compte carrière, en diffusant des informations sur l'impact des interruptions de la carrière ou des fractions de carrière sur les pensions futures, en veillant à la présence d'un certain pourcentage de femmes dans les conseils d'administration (les pouvoirs publics devant jouer un rôle exemplaire en ce qui concerne les institutions et les entreprises (semi) publiques, etc.).

Avant de décrire les mesures proposées, nous ne pouvons pas ne pas également faire référence au Rapport annuel sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qui est publié chaque année par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le rapport 2010, qui se base sur l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (*Studievereniging Europese Studies-SES*) de 2008, aboutit à un écart salarial de 10 % sur la base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans tous les secteurs. L'écart salarial calculé sur la base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 23 %. C'est ce que l'on appelle l'indicateur de l'*equal pay day*. Ce rapport révèle en outre que les femmes sont moins nombreuses à bénéficier d'avantages extralégaux et que le montant de ceux-ci est moins élevé. Les employeurs paient une pension complémentaire en faveur de 10 % de travailleuses et de 13 % de travailleurs. Les cotisations versées pour les pensions complémentaires au profit des femmes sont inférieures de 44 % en moyenne à celles versées pour les hommes. L'intervention dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail est inférieure de 29 % en moyenne pour les femmes.

Les recommandations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Les recommandations politiques, que nous trouvons à la page 75 de ce rapport sont au moins aussi importantes que l'analyse.

(studieadvies), een meer gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen (en de sturende rol die verlofregelingen en de vervangingsinkomens die daarbij worden toegekend hierbij kunnen spelen), informatieverstrekking over de impact van opname van bijvoorbeeld thematische verloven op de verdere loopbaan via bijvoorbeeld de invoering van een Carrière Planning Systeem (waarbij er eveneens moet gewerkt worden aan een meer gelijkmatige opname van deze verloven door mannen en vrouwen) of een Loopbaan-rekening, via informatieverstrekking van de impact van onderbrekingen van de loopbaan of van carrièrebreuken op de latere pensioenen, de aanwezigheid van een bepaalde percentage vrouwen in de raden van bestuur (waarbij de overheden een voorbeeldrol te spelen hebben voor wat betreft de (semi-) overheidsinstellingen en overheidsbedrijven,...

Alvorens over te gaan tot een beschrijving van de voorgestelde maatregelen, kunnen we er niet naast om ook te refereren naar het Jaarlijks Rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen dat jaarlijks wordt gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het Rapport 2010, dat zich baseert op de SES-loonstructurenenquête van 2008, komt tot een loonkloof op basis van de bruto uurlozen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren heen van 10 %. De loonkloof berekend op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 23 %. Dit is de zogenaamde *Verder brengt dit Rapport aan het licht dat minder vrouwen equal pay day-indicator*. n extralegale voordelen ontvangen en dat het bedrag ervan kleiner is. Werkgever betalen een aanvullend pensioen voor 10 % van de vrouwelijke werknemers en voor 13 % van de mannelijke werknemers. De bijdragen voor aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 44 % lager dan voor mannen. De tussenkomst voor woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 29 % lager.

De aanbevelingen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Minstens zo belangrijk als de analyse, zijn de beleidsaanbevelingen die we vinden op pagina 75 van dit rapport.

Ces recommandations sont les suivantes:

1. Il faut contrôler, et si nécessaire adapter, la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises.

2. Il faut combattre les choix d'études stéréotypés, en stimulant entre autres dès le plus jeune âge la conscientisation à l'égalité fondamentale des femmes et des hommes dans l'enseignement.

3. Les services de placement professionnel (VDAB, Forem, Actiris, ADG) doivent veiller à ce que toutes les mesures qu'ils développent s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.

4. Ces organismes doivent également veiller à ce que les postes vacants soient proposés tant aux femmes qu'aux hommes.

5. Il faut éliminer les obstacles qui empêchent l'accès au marché du travail.

6. Dans ce cadre, il faut aussi s'attaquer au piège du chômage, notamment pour les partenaires des personnes qui vivent d'un revenu de remplacement.

7. Il est nécessaire de prolonger le congé parental, qui doit par ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires.

8. Une garderie abordable de qualité doit devenir un droit.

9. En vue de briser le plafond de verre, il faut prendre des mesures visant à garantir une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration et les directions des institutions publiques, des organisations sociales et des entreprises.

10. Les propositions de formation, dans et en dehors de l'entreprise, doivent être équitables pour les femmes et les hommes.

11. Il est nécessaire de développer la sensibilisation relative à la mise en œuvre et aux possibilités de négociations salariales individuelles, et ce, tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes.

12. Les femmes peu scolarisées ou allochtones, les mères isolées,... sont confrontées à un double retard sur le marché du travail. Les mesures visant à éliminer le retard de ces groupes vulnérables sont donc d'un intérêt primordial et il faut également veiller au "*gender mainstreaming*" de la politique.

Deze zijn:

1. Alle functieclassificaties in de sectoren en ondernemingen moeten wordengescreend op hun genderneutraliteit, en zo nodig worden aangepast.

2. Stereotiepe studiekeuzes moeten worden ontmoedigd, onder meer door in het onderwijs van jongs afaan het bewustzijn rond de fundamentele gelijkheid van vrouwen en mannen te stimuleren.

3. De arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG) moeten erover waken dat al hun maatregelen zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn.

4. Deze diensten moeten er ook voor zorgen dat vacatures altijd zowel aan mannen als vrouwen worden aangeboden.

5. Drempels die de toegang tot de arbeidsmarkt afschermen, moeten worden weggewerkt.

6. In dat kader moet de werkloosheidsval, met name voor de partners van personen die van een vervangingsinkomen leven, worden aangepakt.

7. Een langer ouderschapsverlof is noodzakelijk. Het moet ook beter over beide partners verdeeld worden.

8. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang moet een recht worden.

9. Om het glazen plafond te doorbreken moeten maatregelen genomen worden om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur en directies van overheidsinstellingen, maatschappelijke organisaties en ondernemingen te garanderen.

10. Bij het aanbieden van opleidingen aan werknemers, zowel binnen als buiten de onderneming, moeten vrouwen en mannen evenredig aan bod komen.

11. Er is sensibilisering nodig rond de inzet en de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen.

12. Laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, alleenstaande moeders... worden op de arbeidsmarkt geconfronteerd met een dubbele achterstand. Maatregelen om de achterstand van die kwetsbare groepen weg te werken zijn daarom van primordiaal belang, waarbij over de *gender mainstreaming* van het beleid moet worden gewaakt.

13. Il faut renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.

Un certain nombre de ces recommandations correspondent à des compétences des autorités régionales et communautaires. D'autres concernent la concertation sociale au sens strict.

La formation des salaires est évidemment le résultat d'un processus de négociation entre les partenaires sociaux par secteur et niveau d'entreprise et entre chaque employeur et chaque travailleur.

Mais nous estimons qu'il incombe aux autorités d'intervenir de manière plus directive lorsque la résultante de cette concertation va à l'encontre des principes d'équité les plus élémentaires.

Les propositions qui sont faites consistent surtout en une concrétisation des objectifs visés dans les recommandations précitées n^{os} 1, 11 et 13.

L'essence de la recommandation n° 1 du rapport est d'assurer la neutralité de genre de la classification des fonctions en vigueur dans l'entreprise ou le secteur concerné. À cet effet, on peut notamment recourir, depuis 2006, à la checklist de non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions qui a été élaborée, à la demande des anciens ministres du Travail et de l'Égalité des chances (MM. Peter Vanvelthoven et Christian Dupont), par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (dénommé ci-après SPF ETCS) et qui est disponible sur le site internet de ce SPF.

Le rapport précise à juste titre que malgré les engagements pris dans les accords interprofessionnels successifs, les progrès sur le terrain sont restés trop limités.... "Les actions totalement volontaires ne semblent souvent pas suffire".

C'est la raison pour laquelle les auteurs du rapport plaident pour l'examen, par une instance indépendante, de la neutralité de genre de la formation salariale et de l'évaluation de fonctions au sein de chaque commission paritaire. Sur la base de cet avis, on pourrait alors demander aux partenaires sociaux concernés de mettre sur pied un plan d'action. Les commissions paritaires qui refusent de le faire pourraient dès lors être sanctionnées en ne voyant plus leurs CCT rendues obligatoires par le Roi.

La présente proposition de loi exécute par ailleurs la recommandation n° 11 du rapport. Les auteurs du rapport 2009 préconisaient déjà, dans leur recommandation n° 5, de renforcer la sensibilisation et l'aptitude

13. Verschillende statistische instrumenten moeten worden versterkt om de loonkloof beter in kaart te brengen.

Een aantal van deze aanbevelingen sluiten aan bij bevoegdheden van de Gewest- en Gemeenschaps-overheden. Andere betreffen het sociaal overleg in de strikte zin van het woord.

Want uiteraard is loonvorming het resultaat van een onderhandelingsproces tussen sociale partners op sector en ondernemingsniveau en tussen de individuele werkgever en werknemer.

Maar de overheid heeft, volgens ons, de taak om sturend op te treden als de resultante van dat overleg indruist tegen de meest elementaire rechtvaardigheidsbeginselen.

De voorstellen die hier worden gedaan, zijn vooral een concretisering van wat in voormelde aanbevelingen nummer 1, 11 en 13 wordt bedoeld.

De essentie van aanbeveling 1 in het rapport is om de functieclassificatie die in de betrokken sector of onderneming wordt toegepast genderneutraal te maken. Sinds 2006 kan men daarvoor onder meer beroep doen op de checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en classificatie die in opdracht van de toenmalige ministers van Werk en Gelijkheid van Kansen (de heren Peter Vanvelthoven en Christian Dupont) werd uitgewerkt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna FOD WASO genoemd) en die vrij beschikbaar is op de webstek van deze FOD.

Het rapport stelt terecht dat ondanks de engagementen die in de opeenvolgende interprofessionele akkoorden werden aangegaan, de vooruitgang op het terrein al te beperkt is gebleven.... "Volledig vrijwillige actie blijkt vaak niet voldoende".

Daarom pleiten de auteurs van het rapport ervoor om de genderneutraliteit van de loonvorming en de functiewaardering in elk paritair comité door een onafhankelijke instantie te laten onderzoeken. Op basis van dat advies kan dan aan de betrokken sociale partners gevraagd worden om een actieplan op te stellen. Paritaire comités die dat weigeren zouden zich kunnen gestraft zien doordat hun cao's nietmeer algemeen bindend zouden worden verklaard door de Koning.

Daarnaast geeft dit wetsvoorstel ook uitvoering van aanbeveling nummer 11 van het Rapport. Reeds in het rapport 2009 pleiten de auteurs in hun 5^{de} aanbeveling voor meer sensibilisering en het versterken

aux négociations. Nous estimons que des progrès ultérieurs en matière de suppression de l'écart salarial devront en effet être obtenus au moyen des négociations salariales concrètes au niveau respectivement des secteurs et des entreprises (le "terrain"). Nous attendons toutefois moins du renforcement de la position de négociation du travailleur individuel. Bien que nous ne niions pas l'importance de celle-ci, nous estimons que des progrès supplémentaires devront surtout être engrangés par le biais de la concertation sociale au niveau des entreprises et des secteurs. En fait, il s'agit là de l'élément principal de notre proposition de loi: faire de l'écart salarial entre les femmes et les hommes un thème de la concertation sociale au niveau des secteurs et des entreprises. C'est en effet à ces niveaux que la rémunération est définie concrètement.

Enfin, la recommandation n° 13 préconise de donner une meilleure visibilité à l'écart salarial en mentionnant dans le bilan social toutes les formes de rémunération (tant les salaires au sens strict que les avantages complémentaires tels que les primes d'assurances-groupes, les voitures de société, le remboursement des frais de gsm,...) ventilées selon le sexe du travailleur.

Les propositions concrètes

Le souci de rendre l'écart salarial visible et négociable — entre les partenaires sociaux — constitue le fil rouge de la présente proposition de loi.

C'est pour ce motif qu'elle prévoit tout d'abord l'obligation, pour les partenaires sociaux, d'inscrire ce thème à l'agenda des négociations sur les accords interprofessionnels bisannuels.

À cet effet, le rapport technique du Conseil central de l'économie visé par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est complété par une rubrique afférente à l'évolution des écarts salariaux entre hommes et femmes.

Le bilan social constitue un instrument important pour établir le profil économique et social d'une entreprise et le rendre comparable avec celui d'autres entreprises. Pour donner suite aux recommandations de l'Institut, nous prévoyons que les données visées à l'article 91, point B, "Bilan social", I, 1°, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001, seront désormais ventilées selon le sexe des travailleurs. Il s'agit des données suivantes:

van de onderhandelingsbekwaamheid. Wij zijn van oordeel dat verdere vooruitgang in het wegwerken van de beloningskloof inderdaad zal moeten geschieden via de concrete loononderhandelingen op het niveau van respectievelijk de sectoren en de ondernemingen (de "werkvloer"). Toch verwachten wij minder heil van het versterken van de onderhandelingspositie van de individuele werknemer. Hoewel het belang daarvan niet wordt miskend, zijn wij van oordeel dat vooral via het sociaal overleg op het niveau van de ondernemingen en de sectoren verdere vooruitgang zal moeten geboekt worden. Eigenlijk is dat het voornaamste onderdeel van ons wetsvoorstel: de verloningskloof tussen vrouwen en mannen tot thema van het sociaal overleg maken op het niveau van de sectoren en de ondernemingen. Het is immers op die niveaus dat de verloning concreet gestalte krijgt.

Aanbeveling 13, ten slotte, bepleit het beter in beeld brengen van de loonkloof, door in de sociale balans alle verloningsvormen (zowel de lonen in de strikte zin als de aanvullende voordelen zoals premies voor groepsverzekeringen, bedrijfswagens, terugbetaling van gsm-gebruik,...) te vermelden uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers.

De concrete voorstellen

Een rode draad doorheen het voorstel is de loonkloof visibel en — onder sociale partners — bespreekbaar te maken.

Daarom wordt in eerste instantie bepaald dat de sociale partners tijdens de onderhandelingen over de tweejaarlijkse inter-professionele akkoorden dit thema op de agenda moeten plaatsen.

Hiertoe wordt het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bedoeld in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot bevordering van het concurrentievermogen aangevuld met een rubriek over de evolutie van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Een belangrijk instrument om het economisch en sociaal profiel van een onderneming in kaart te brengen, en het vergelijkbaar te maken met dat van andere ondernemingen, is de sociale balans. In navolging van de aanbevelingen van het Instituut bepalen wij dat de gegevens bedoeld in artikel 91, punt B, "Sociale Balans" I, 1° van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 voortaan worden ingedeeld volgens geslacht van de werknemers. Het betreft de volgende gegevens:

- le nombre moyen des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total, exprimé en équivalents temps plein;
- le nombre d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total d'heures prestées;
- les frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et les frais de personnel totaux;
- le total des avantages accordés en sus du salaire.

L'article 8 de la loi précitée du 26 juillet 1996 est complété par une disposition confiant aux secteurs et aux entreprises la mission de conclure, dans le cadre de la concertation salariale bisannuelle, des accords en vue de lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes par la négociation de mesures visant en particulier à rendre les systèmes de classification de fonctions neutres en termes de genre.

La formation salariale mise en œuvre dans les entreprises se fonde souvent sur un système de classification de fonctions élaboré au sein de la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise.

Une classification de fonctions est une nomenclature plus ou moins détaillée définissant la classe (ou la catégorie) d'une fonction. La classification de fonctions sert en premier lieu à l'élaboration des barèmes salariaux. L'employeur doit à tout le moins respecter ces barèmes. En fait, les barèmes sont des grilles salariales minimales, liées aux différentes catégories.

Vu la persistance des écarts salariaux existant entre les femmes et les hommes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont, au cours de la décennie écoulée, développé et mis à disposition une série d'instruments (lignes directrices, *checklists*, ...) pouvant aider les partenaires sociaux et les secteurs à définir des classifications de fonctions sexuellement neutres.

Force est cependant de constater que l'utilisation de ces instruments est encore insuffisante. Ou, pour citer encore une fois le rapport: "Les actions totalement volontaires ne semblent souvent pas suffire". Il ressort d'une étude récente de la Faculté des Sciences économiques et des Sciences de l'entreprise de la KU Leuven, présentée le 30 mai 2011 au cours d'un séminaire organisé par le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, que cette checklist n'est utilisée que par 3,3 % des secteurs ou des entreprises

- het gemiddeld aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totaal aantal werknemers volgens voltijdse equivalenten;
- het aantal gepresteerde uren van de voltijdse en deeltijdse werknemers en het totaal aantal gepresteerde uren;
- de personeelskosten van de voltijdse en deeltijdse werknemers en de totale personeelskosten;
- het totaal van de voordelen bovenop het loon.

Artikel 8 van voormelde wet van 26 juli 1996 wordt aangevuld met een bepaling die stelt dat de sectoren en ondernemingen de opdracht krijgen om in het kader van het tweejaarlijks loonoverleg akkoorden af te sluiten in het kader van de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen door maatregelen te onderhandelen, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken.

De loonvorming zoals die gestalte krijgt in de ondernemingen is vaak gebaseerd op een functieclassificatiesysteem dat werd uitgewerkt in het paritair comité waaronder die onderneming ressorteert.

Een functieclassificatie is een min of meer uitgewerkte nomenclatuur die de klasse (of de categorie) van een functie bepaalt. De functieclassificatie dient in de eerste plaats als basis bij het opstellen van de loonschalen (of barema's). De werkgever moet deze barema's minimaal respecteren. Eigenlijk zijn barema's minimale loonroosters, verbonden aan de verschillende categorieën.

Gelet op de hardnekkigheid van de bestaande bezoldigingsverschillen tussen vrouwen en mannen hebben de FOD WASO en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen tijdens vorig decennium een reeks instrumenten (*guidelines*, *checklists*, ...) ontwikkeld en ter beschikking gesteld die de sociale partners in de sectoren kunnen helpen bij het uittekenen van genderneutrale functieclassificaties.

Nochtans moeten we vaststellen dat deze instrumenten nog onvoldoende worden gebruikt. Of om het nog eens te zeggen met de woorden van het Rapport: "Volledig vrijwillige actie blijkt vaak niet voldoende". Uit recent onderzoek van de faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KUL, dat op 30 mei 2011 werd gepresenteerd op een seminarie dat werd georganiseerd door de Raad voor Gelijke Kansen voor Mannen en vrouwen blijkt dat slechts 3,3 % van de bevroegde sectoren of ondernemingen deze checklist hanteert.

interrogés, et que 35 % des personnes interrogées ne connaissaient pas cet instrument. De plus, seule une minorité de 31,7 % utilise un système de classification de fonctions analytique. Dans de nombreux secteurs, les systèmes appliqués sont très vétustes et, dans deux tiers des secteurs, aucun accord n'a en outre été conclu pour "l'entretien" des systèmes utilisés.

Aussi contraignons-nous les commissions paritaires à soumettre les classifications de fonctions qu'elles ont développées et qui sont appliquées dans les secteurs concernés à l'avis du Service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce Service est chargé d'analyser ces classifications de fonctions afin d'en déterminer la neutralité de genre. Ce service examinera plus spécifiquement si celles-ci sont conformes aux dispositions de la CCT n° 25 et aux principes de la checklist précitée.

Si le Service constate que certains éléments sont contraires à ces dispositions, la commission paritaire concernée doit rédiger un plan d'action afin d'y remédier dans un délai imparti. En l'absence d'un tel plan ou en l'absence du progrès demandé dans un délai de deux ans, au cours duquel la commission paritaire peut recourir pleinement aux services et aux conseils du Service pour arriver à un système de fonctions neutre, le Roi suspendra la force obligatoire des CCT conclues au sein de la commission paritaire concernée.

Ainsi que nous l'avons déjà souligné, nous considérons qu'il est essentiel que les différences (existantes) de rémunération entre les hommes et les femmes deviennent également une thématique permanente de la concertation sociale au niveau de l'entreprise. Les négociateurs doivent prendre conscience qu'il existe des différences de rémunération et être encouragés à les éliminer par le biais de la concertation et de négociations.

À cet effet, nous prévoyons l'obligation pour le chef d'entreprise de toute entreprise qui occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs de rédiger, tous les deux ans, un rapport d'analyse de la structure de rémunération (dans lequel tous les éléments de la rémunération doivent être mentionnés) des travailleurs de sexe féminin et masculin au sein de l'entreprise.

Pour permettre une comparaison, il faut utiliser les rémunérations converties en équivalents temps plein.

35 % van de ondervraagden kende dit instrument niet. Ook maakt slechts een minderheid van 31,7 % gebruik van een analytisch functieclassificatiesysteem. In nogal wat sectoren zijn de gehanteerde systemen sterk verouderd en in twee derde van de sectoren bestaan er ook geen afspraken inzake "onderhoud" van de gehanteerde systemen.

Daarom verplichten wij de paritaire comités om de functieclassificaties die zij hebben ontwikkeld en die in de betrokken sector van toepassing zijn, voor advies voor te leggen aan de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Deze Dienst krijgt de opdracht om deze functieclassificaties te screenen op de genderneutraliteit ervan. Meer specifiek zal de Dienst onderzoeken of deze in overstemming zijn met de bepalingen van de cao nummer 25 en de beginselen van voormelde checklist.

Indien de Dienst vaststelt dat bepaalde onderdelen ervan in strijd zijn met deze bepalingen, dient het betrokken paritair comité een actieplan op te stellen om daaraan binnen een vastgestelde termijn te remediëren. Bij afwezigheid van zo'n plan, of bij afwezigheid van de gevraagde vooruitgang binnen een termijn van twee jaar, waarin het betrokken paritair comité trouwens volop beroep kan doen op de dienstverlening en adviesverstrekking van de Dienst teneinde te komen tot een functieneutraal systeem, zal de Koning de algemeen verbindendverklaring van de cao's uit het betrokken paritair comité staken.

Zoals reeds gezegd, zijn wij van oordeel dat het essentieel is dat het (bestaan van) verloningsverschillen tussen mannen en vrouwen eveneens een vast thema wordt van het sociaal overleg ondernemingsniveau. De onderhandelaars moeten zich bewust zijn van de verloningsverschillen die er bestaan en moeten aangespoord worden deze via overleg en onderhandelingen weg te werken.

Daartoe voorzien wij in de verplichting van het ondernemingshoofd van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt om tweejaarlijks een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur (waarbij alle onderdelen van de verloningen dienen vermeld te worden) van de vrouwelijke en mannelijke werknemers binnen de onderneming, op te stellen.

Om een vergelijking mogelijk te maken, moet daarbij gewerkt worden met de bezoldigingen omgerekend naar voltijdse equivalenten.

Pour éviter que ces rapports entraînent des charges administratives supplémentaires pour l'entreprise, on cherchera à s'appuyer autant que possible sur les données qui doivent d'ores et déjà être communiquées au conseil d'entreprise (voir par exemple l'article 10 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises) et le Roi mettra à disposition le modèle de formulaire destiné au rapport. Nous demandons également que le Roi envisage de supprimer l'obligation visée à l'article 5*bis* de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé afin d'éviter un double emploi des données et de ne pas imposer des obligations administratives superflues aux entreprises.

Ce rapport d'analyse doit être transmis par le chef d'entreprise au conseil d'entreprise. Lorsque l'entreprise n'est pas tenue d'instituer un conseil d'entreprise, ce rapport est transmis au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Sur la base de ce rapport, il est demandé au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité de Prévention et de Protection au Travail, d'établir un plan d'action en vue d'appliquer une structure de rémunération neutre en termes de genre au sein de l'entreprise. Dans ce cas, le rapport d'analyse précité inclura également un rapport d'avancement sur la mise en œuvre du plan d'action convenu.

Pour les organisations qui ne disposent pas de conseil d'entreprise, le CPPT assume cette responsabilité supplémentaire (ce, par analogie avec la loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne).

Tout cela implique que nos propositions concernent uniquement les entreprises qui occupent habituellement cinquante travailleurs au moins. Cela se justifie certainement dans une phase initiale: si l'on constate une différence de traitement dans des entreprises de cette échelle, il y a un problème structurel (et, inversement, si l'on parvient à y supprimer cette différence, il y a un progrès structurel, d'autant plus que l'entreprise a une "fonction d'exemple". En outre, les données qui doivent être demandées et rassemblées de manière structurée dans le cadre de la présente proposition de loi sont d'ores et déjà disponibles dans les entreprises de cette taille dans le cadre d'autres réglementations

Teneinde te voorkomen dat deze verslaggeving zou resulteren in bijkomende administratieve lasten voor de onderneming, wordt maximaal aansluiting gezocht bij de gegevens die nu reeds moeten medegedeeld worden aan de ondernemingsraad (zie bijvoorbeeld artikel 10 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden) en zal de Koning het standaardformulier voor de rapportering ter beschikking stellen. De indieners vragen ook dat de Koning zou overwegen om de verplichting bedoeld in artikel 5*bis* van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector te schrappen teneinde dubbel gebruik van gegevens te vermijden en aan de ondernemingen geen overbodige administratieve verplichtingen op te leggen.

Dit analyseverslag moet het ondernemingshoofd overmaken aan de ondernemingsraad. Indien de onderneming niet verplicht is een ondernemingsraad op te richten wordt dit verslag overgemaakt het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

De ondernemingsraad, of desgevallend het Comité, wordt gevraagd om, op basis van dit verslag, te onderzoeken of het nodig is een actieplan op te stellen teneinde te komen tot een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen de onderneming. In dat geval zal in voormeld analyseverslag ook een vooruitgangsrapport inzake de uitvoering van het afgesproken actieplan worden opgenomen.

Voor de organisaties waar er geen ondernemingsraad bestaat, krijgt het CPBW die bijkomende bevoegdheid (dit naar analogie met de Wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap).

Eén en ander impliceert dat onze voorstellen enkel ondernemingen betreffen die gewoonlijk minstens vijftig werknemers tewerkstellen. Zeker in een aanvangfase is dit te verantwoorden: als in bedrijven van die schaal een ongelijke behandeling wordt vastgesteld is er sprake van een structureel probleem (en, omgekeerd, als ze daar kan weggewerkt worden is er sprake van een structurele vooruitgang, temeer gelet op de "voorbeeldfunctie". Bovendien zijn de gegevens die in het kader van het voorliggende wetsvoorstel gevraagd en gestructureerd moeten samengebracht worden, in ondernemingen van die omvang vandaag reeds, in het kader van andere regelgevingen (bijvoorbeeld op de sociale balans of

(par exemple, le bilan social ou l'information du conseil d'entreprise).

Le non-respect des obligations précitées donne lieu à l'application des sanctions habituellement applicables en cas de violation des dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Nous instaurons enfin, dans les entreprises qui occupent habituellement au moins 50 travailleurs en moyenne, une sorte de phase de médiation, dont le but est d'empêcher l'aggravation d'un conflit potentiel.

Lorsqu'un travailleur / une travailleuse considère qu'il / elle perçoit une rémunération différente uniquement à cause de son sexe, le médiateur examinera son cas de manière anonyme. S'il y a effectivement une inégalité de traitement, il s'agira en effet rarement d'un problème personnalisé, mais plutôt d'un problème généralisé lié à la politique salariale au sein de l'entreprise.

Le médiateur a accès à toutes les informations (par exemple, les documents sociaux et les relevés de rémunérations) nécessaires pour examiner ce cas. S'il constate qu'il y a en effet une inégalité salariale, le médiateur en discutera avec le chef d'entreprise afin de parvenir à une solution. À cet égard, le médiateur peut se faire assister par les instances compétentes visées aux articles 34 et 35 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. L'identité du travailleur qui a demandé qu'il intervienne ne sera en aucun cas dévoilée.

L'employeur peut, sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, désigner ce médiateur, qui, pour pouvoir exercer sa fonction, devra avoir des relations. Quant aux règles déontologiques que le médiateur devra respecter, elles seront fixées par le Roi.

Si la médiation n'aboutit pas à une solution satisfaisante pour les parties concernées, ou si les accords conclus ne sont pas respectés, le rôle et la mission de l'inspection du travail (et les missions qui lui ont été dévolues dans ce cadre en vertu de la loi du

de l'information à l'entrepreneur (et de l'information à l'employé) pour l'entrepreneur.

De niet naleving van voormelde verplichtingen is voorwerp van de gebruikelijke sancties die van toepassing zijn bij niet naleving van de bepalingen van de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Ten slotte voeren wij, in de ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers worden tewerkgesteld, een soort bemiddelingsfase in. Die heeft tot doel te vermijden dat een potentieel conflict zou escaleren.

Als een werknemer van oordeel is dat hij of zij verschillend wordt verloned enkel en alleen omwille van zijn of haar geslacht, zal de bemiddelaar dit op anonieme wijze onderzoeken. Als er effectief sprake is van ongelijke behandeling, zal dit immers zelden een gepersonaliseerd probleem zijn, maar zal er eerder sprake zijn van een algemeen probleem inzake verloningsbeleid binnen de onderneming.

De bemiddelaar heeft toegang tot alle informatie (bijvoorbeeld sociale documenten en loonstaten) die nodig zijn om dit te onderzoeken. Als de bemiddelaar vaststelt dat er inderdaad sprake is van een ongelijke verloning zal de bemiddelaar in overleg treden met het ondernemingshoofd teneinde tot een oplossing te komen. De bemiddelaar kan zich daarbij laten bijstaan door de bevoegde instanties bedoeld in de artikelen 34 en 35 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. De identiteit van de werknemer die op zijn tussenkomst beroep heeft gedaan zal in geen enkel geval worden bekend gemaakt.

De werkgever kan na voorstel van de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, deze bemiddelaar aanduiden. Zijn bevoegdheden vereisen connecties en de deontologische regels die deze bemiddelaar dient te respecteren, worden bepaald door de Koning.

Indien de bemiddeling niet resulteert in een voor de betrokken partijen bevredigende oplossing, — of indien de gemaakte afspraken niet worden nageleefd — blijven uiteraard de rol en opdracht van de arbeidsinspectie (en de opdrachten die zij in dit kader heeft ingevolge de

16 novembre 1972) restent bien entendu entièrement applicables. Dans ce cas, les règles de protection visées à l'article 22 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes sont d'application.

wet van 16 november 1972) onverkort van toepassing. In dat geval gelden de beschermingsregels bedoeld in artikel 22 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Maya DETIÈGE (sp.a)
Valérie DÉOM (PS)
Sonja BECQ (CD&V)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Annick VAN DEN ENDE (cdH)
Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen!)
David CLARINVAL (MR)
Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau de concertation interprofessionnel

Art. 2

Dans l'article 4 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les mots "et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes" sont insérés entre les mots "et le développement des entreprises" et les mots ". Le cas échéant,"

Art. 3

L'article 6, § 1^{er}, de la même loi est complété par ce qui suit:

"Dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, des accords sont également conclus par la négociation de mesures, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres en termes de genre."

CHAPITRE 3

Ventilation, dans le bilan social, des données salariales selon le sexe des travailleurs

Art. 4

L'article 91, point B "Bilan social", I, alinéa 2, 1^o, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op het inter-professionele overlegniveau

Art. 2

In het artikel 4 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen worden de woorden "en de ontwikkeling van het loonverschil tussen mannen en vrouwen" ingevoegd tussen de woorden "en de ontwikkeling van ondernemingen" en de woorden ". In voorkomend geval".

Art. 3

Artikel 6, § 1, van de zelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin:

"Er worden eveneens akkoorden afgesloten in het kader van de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen door maatregelen te onderhandelen, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken."

HOOFDSTUK 3

Het opdelen van de loongegevens in de sociale balans volgens het geslacht van de werknemers

Art. 4

Artikel 91, punt B "Sociale Balans", I, tweede lid, 1^o, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van Vennootschappen, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Les données énumérées dans les rubriques ci-dessus sont ventilées selon le sexe des travailleurs.”

CHAPITRE 4

Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau sectoriel

Section 1^{re}

Accords sectoriels dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial

Art. 5

L'article 8 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est complété par un § 3 rédigé comme suit:

“§ 3. Dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, des accords sont également conclus par la négociation de mesures, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres en termes de genre.”

Section 2

De l'évaluation du caractère neutre sur le plan du genre des échelles d'évaluation et de classification des fonctions établies au sein des commissions paritaires

Art. 6

Dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il est inséré un chapitre III/1, contenant les articles 50/1 et 50/2, et rédigé comme suit:

“Chapitre III/1. Évaluation du caractère neutre sur le plan du genre des conventions en matière d'évaluation et de classification des fonctions conclues au sein de la commission paritaire, par le service des relations collectives un travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 50/1. Les commissions paritaires qui ont développé en leur sein, et pour leur champ d'application, un ou plusieurs systèmes d'évaluation et de classification des fonctions, les soumettent, dans les six mois de l'entrée en vigueur de la loi du ..., pour avis au service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Toute

“De gegevens opgesomd in bovenstaande rubrieken worden uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers.”

HOOFDSTUK 4

Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op het sectorieel niveau

Afdeling 1

Sectorale akkoorden in het kader van de strijd tegen de loonkloof

Art. 5

Artikel 8 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt aangevuld met een § 3, luidende:

“§ 3. Er worden eveneens akkoorden afgesloten in het kader van de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen door maatregelen te onderhandelen, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken.”

Afdeling 2

De evaluatie van het genderneutraal karakter van de functiewaardering- en classificatieschalen opgesteld in de schoot van de paritaire comités

Art. 6

In de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt een hoofdstuk III/1 ingevoegd, dat de artikelen 50/1 en 50/2 bevat, luidende:

“Hoofdstuk III/1. Toetsing van het genderneutraal karakter van de in het paritair comité afgesloten overeenkomsten inzake functiewaardering- en classificatie door de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 50/1. De paritaire comités die in hun schoot en voor hun toepassingsgebied een of meerdere systemen van functiewaardering en -classificatie hebben uitgewerkt, leggen deze in de periode van zes maanden na de inwerkingtreding van de wet van.....voor advies voor aan de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,

modification ultérieure d'une convention existante réglant le système de rémunération dans le secteur sera également transmise au service dans un délai de six mois à compter de la conclusion de la convention.

Ce service examine le caractère neutre sur le plan du genre du système qui lui a été soumis, en examinant en particulier s'il est conforme aux dispositions de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et à la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions" élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le service rend son avis dans un délai de six mois à compter du dépôt.

Art. 50/2. Si l'avis visé à l'article 50/1 fait état d'éléments contraires à la neutralité sur le plan du genre, la commission paritaire rédigera un plan d'action afin de supprimer, dans un délai de deux ans, ces contradictions vis-à-vis de la neutralité sur le plan du genre.

Au cours de cette période, la commission paritaire concernée peut solliciter les avis et les services du Service visé au 1° en vue d'instaurer une classification de fonctions neutre sur le plan du genre.

Si la commission paritaire renonce à rédiger ce plan d'action ou si la convention adaptée déposée auprès du service fait toujours obstacle, deux ans après l'avis initial, à un système de rémunération neutre sur le plan du genre, le Roi ne rendra pas obligatoires les conventions collectives de travail pour lesquelles la commission paritaire concernée demande l'extension de la force obligatoire, conformément au chapitre 2, section V, de la présente loi, jusqu'au moment où le service aura émis un avis favorable sur la convention initiale incriminée."

CHAPITRE 5

L'organisation d'une concertation obligatoire au sein de l'entreprise en vue d'aboutir à une politique de rémunération sexuellement neutre

Art. 7

Dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dans la section IV, il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit:

Arbeid en Sociaal Overleg. Iedere later wijziging aan een bestaande overeenkomst die het bezoldigings-systeem binnen de sector regelt, zal eveneens binnen een periode van zes maanden na het afsluiten van de overeenkomst aan die Dienst worden overgemaakt.

Deze Dienst onderzoekt het genderneutraal karakter van het aan haar voorgelegde systeem waarbij inzonderheid wordt onderzocht of dit in overeenstemming is met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en met de door het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen uitgewerkte "checklist genderneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie".

De Dienst brengt zijn advies uit binnen een periode van zes maanden na de neerlegging.

Art. 50/2. Indien het advies bedoeld in artikel 50/1. melding maakt van onderdelen die in strijd zijn met een genderneutraal karakter, zal het paritair comité een actieplan opstellen om deze tegenstrijdigheden met een genderneutraal karakter over de tijdsspanne van twee jaar weg te werken.

Tijdens die periode kan het betrokken paritair comité beroep doen op de adviesverstrekking en dienstverlening van de in 1° bedoelde Dienst, teneinde te komen tot een genderneutraal functieclassificatiesysteem.

Indien het paritair comité verzaakt aan het opstellen van zo'n actieplan of indien voormelde Dienst oordeelt dat de aangepaste overeenkomst die bij haar wordt ingediend twee jaar na het uitbrengen van het initiële advies nog steeds een genderneutrale bezoldigingsregeling in de weg staat, zal de Koning geen algemeen bindend verklaring verlenen aan de collectieve arbeidsovereenkomsten waarvoor het betrokken paritair comité conform hoofdstuk 2, afdeling V, van deze wet de algemeen verbindverklaring vraagt tot op het moment dat de dienst en gunstig advies heeft verstrekt bij de initieel gewraakte overeenkomst."

HOOFDSTUK 5

De organisatie van een verplicht overleg binnen de onderneming teneinde te komen tot een genderneutraal bezoldigingbeleid

Art. 7

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt in afdeling IV een artikel 13/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 13/1. § 1^{er}. Le chef d’entreprise d’une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l’organisation, qui doit permettre de déterminer si l’organisation mène une politique de rémunération sexuellement neutre et, si tel n’est pas le cas, d’y aboutir grâce à une concertation avec la délégation du personnel.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s’effectue conformément aux articles 49 à 51*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

Cette analyse fait l’objet d’une étude et d’une concertation au sein de l’organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

§ 2. L’analyse visée au § 1^{er} doit être rédigée et faire l’objet d’un rapport conformément aux dispositions de l’article 15, m), 1^o, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie, inséré par la loi du ..., ou de l’article 65*duodecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, inséré par la même loi.

Ce rapport d’analyse est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l’exercice.

Le rapport est transmis aux membres du Conseil d’entreprise ou du Comité au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen.”

Art. 8

L’article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie, modifié en dernier lieu par la loi du 6 mai 2009, est complété par le m) rédigé comme suit:

“m) 1^o de recevoir du chef d’entreprise tous les deux ans un rapport d’analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l’article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Ce rapport d’analyse est fourni, en complément des informations visées à l’article 15 de l’arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseil

“Art. 13/1, § 1. Het ondernemingshoofd van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, maakt tweejaarlijks een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de organisatie, die moet toelaten om te bepalen of de organisatie een genderneutraal bezoldigingbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

De vaststelling of een onderneming gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, gebeurt overeenkomstig de artikelen 49 tot 51*bis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Deze analyse is het voorwerp van onderzoek en overleg binnen de organisatie overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

§ 2. De in § 1 vermelde analyse dient te worden opgesteld en gerapporteerd overeenkomstig de bepalingen van het artikel 15, m), 1^o, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd door de wet van... of het artikel 65*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd door de zelfde wet.

Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Zij worden aan de leden van de Ondernemingsraad of van het Comité overgemaakt ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om deze verslagen te onderzoeken.”

Art. 8

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 mei 2009, wordt aangevuld met de bepaling onder m), luidende:

“m) 1^o Om van het ondernemingshoofd om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007.

Dit analyseverslag wordt, aanvullend op de informatie bedoeld in artikel 15 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen aan de onder-

d'entreprises, et examiné dans le délai visé à l'article 16 de cet arrêté.

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes:

1° les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;

2° les cotisations patronales pour les assurances extralégales;

3° le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du sexe des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants:

1° le statut (ouvriers, employés, personnel de direction);

2° le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions qui est applicable dans l'entreprise;

3° l'ancienneté;

4° le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

Le chef d'entreprise transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1^{er} et 2.

Le chef d'entreprise mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "check-list "non-sexisme" dans l'évaluation et la classification des fonctions" du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si un plan d'action visé au 2° du présent article est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

nemingsraden verstrekt en besproken binnen de termijn bedoeld in artikel 16 van dat besluit.

Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen:

1° de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;

2° de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;

3° het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers, medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters:

1° het statuut (arbeiders, bedienden, directiepersoneel);

2° het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;

3° de anciënniteit;

4° het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).

Het ondernemingshoofd verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen.

Tevens vermeldt het ondernemingshoofd of bij de opstelling van deze bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de checklist sekseneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Indien in de onderneming een in het 2° van dit artikel bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan;

2° d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération sexuellement neutre au sein de l'entreprise; le cas échéant, 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. 9

L'article 32, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 juillet 2000, est complété par un 6° rédigé comme suit:

"6° l'employeur qui ne respecte pas l'obligation prévue par l'article 15, m), et ses arrêtés d'exécution. "

Art. 10

Dans le chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il est inséré un article 65*duodecies* rédigé comme suit:

"Art. 65*duodecies*. § 1^{er}. À défaut de conseil d'entreprise, le chef d'entreprise remet tous les deux ans au Comité le rapport d'analyse visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Si un plan d'action tel que visé au § 2 du présent article est d'application dans l'entreprise, le rapport contient également un rapport d'avancement sur l'exécution de ce plan.

§ 2. Sur la base du rapport d'analyse visé au § 1^{er}, le Comité juge de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération sexuellement neutre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient:

- 1° les objectifs concrets;

2° Om op basis van de inlichtingen die bekomen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. Desgevallend bevat dit actieplan:

- a) de concrete doelstellingen;
- b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
- c) de termijn van realisatie;
- d) een systeem van uitvoeringsmonitoring.

Art. 9

Artikel 32, eerste lid, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juli 2000, wordt aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende:

"6° de werkgever die de verplichtingen opgelegd door artikel 15, m) en haar uitvoeringsbesluiten niet naleeft."

Art. 10

In hoofdstuk VIII, afdeling 4, onderafdeling 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 65*duodecies*, ingevoegd, luidende:

"Art. 65*duodecies*. § 1 Bij ontstentenis van een ondernemingsraad bezorgt het ondernemingshoofd aan het Comité om de twee jaar het analyseverslag bedoeld in het artikel 15, m), van de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Indien in de onderneming een in het § 2 van dit artikel bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan.

§ 2. Op basis van het in het in § 1 bedoelde analyseverslag oordeelt het Comité over de wenselijkheid om een actieplan op met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Desgevallend bevat dit actieplan:

- 1° de concrete doelstellingen;

2° les domaines d'action et les instruments pour atteindre ces objectifs;

3° le délai de réalisation;

4° un système de suivi d'exécution.

CHAPITRE 6

Désignation d'un médiateur au sein de l'entreprise

Art. 11

Dans la section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/2 rédigé comme suit:

“Art. 13/2. § 1^{er}. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, le chef d'entreprise de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres précités représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, le chef d'entreprise demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visée à l'article 13. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la présente loi. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui s'adresse à lui parce qu'il estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son sexe et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

2° de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;

3° de termijn van realisatie;

4° een systeem van uitvoeringsmonitoring.

HOOFDSTUK 6

De aanduiding van een bemiddelingsfiguur binnen de onderneming

Art. 11

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt in afdeling IV, een artikel 13/2, ingevoegd, luidende:

“Art. 13/2. § 1. Op voorstel van de Ondernemingsraad of bij afwezigheid daarvan, het comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kan het ondernemingshoofd van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt zoals bedoeld in het artikel 13/1 van deze wet, een personeelslid tot bemiddelaar aanwijzen.

Hij verwijdert hem uit deze functie na voorafgaand akkoord van alle voormelde leden vertegenwoordigers van de personeelsleden.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt het ondernemingshoofd, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bedoeld in artikel 13. Indien hij het advies van deze Commissie niet volgt, deelt hij de redenen hiervoor mee aan de ondernemingsraad of, in voorkomend geval, het Comité.

De bemiddelaar staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in deze wet. Meer in het bijzonder ondersteunt hij de opmaak van het actieplan en de voortgangsrapportage bedoeld in de artikelen 8 en 10.

De bemiddelaar hoort de werknemer die zich tot hem wendt omdat hij meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn of haar gender en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of bij een lid van de hiërarchische lijn. De bemiddelaar handelt enkel met het akkoord van het personeelslid dat beroep doet op zijn tussenkomst.

En aucun cas, le médiateur ne communiquera, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention.

Les médiateurs exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que médiateur.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps ses missions de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur doit prendre les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice de sa mission de médiation."

§ 2. Le Roi détermine les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur.

Art. 12

Dans la même loi, il est inséré un article 13/3 rédigé comme suit:

"Art. 13/3. Sera sanctionné conformément à l'article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, quiconque empêche le médiateur d'accéder aux données sociales dont il a besoin pour exercer sa mission.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés."

9 juin 2011

In geen enkel geval zal de bemiddelaar in het kader van zijn interventies de identiteit van het personeelslid dat beroep deed op zijn tussenkomst bekendmaken.

De bemiddelaars oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als bemiddelaar.

De werkgever zorgt ervoor dat de bemiddelaar zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen. Hij zorgt er eveneens voor dat de bemiddelaar de bekwaamheden en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn opdracht, inzonderheid inzake loonadministratie, kan verwerven of verbeteren via vormingen.

De bemiddelaar moet de nodige maatregelen nemen om het vertrouwelijk karakter te respecteren van de sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan hij kennis heeft gekregen in de uitoefening van zijn opdracht en om te verzekeren dat deze gegevens uitsluitend worden aangewend voor de uitoefening van zijn bemiddelingsopdracht."

§ 2. De Koning bepaalt de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die deze dient te respecteren.

Art. 12

In dezelfde wet wordt een artikel 13/3 ingevoegd, luidende:

"Art.13/3. Wordt gestraft met de straf bedoeld in artikel 15,2°, van de wet betreffende de arbeidsinspectie van 16 november 1972, al wie de bemiddelaar de toegang verhindert tot de sociale gegevens die hij nodig heeft voor de uitoefening van zijn opdracht.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld."

9 juni 2011

Maya DETIÈGE (sp.a)
Valérie DÉOM (PS)
Sonja BECQ (CD&V)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Annick VAN DEN ENDE (cdH)
Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen!)
David CLARINVAL (MR)
Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)