

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

9 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre la discrimination entre
les femmes et les hommes,
afin de promouvoir les bonnes pratiques
entre les entreprises et de permettre
la création d'un label "Égalité salariale"**

(déposée par
Mme Ludivine Dedonder et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

9 juli 2019

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van discriminatie
tussen vrouwen en mannen, teneinde
goede bedrijfspraktijken te bevorderen
en de instelling van
een "gelijk loon"-label mogelijk te maken**

(ingediend door
mevrouw Ludivine Dedonder c.s.)

RÉSUMÉ

Concernant la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes au niveau des entreprises, la loi prévoit actuellement pour les grandes entreprises la rédaction d'un rapport interne et des mécanismes de concertation lorsque des problèmes au niveau de l'égalité salariale se présentent. Les auteurs estiment que cela ne va pas assez loin dans la mesure où, puisque ce rapport reste au niveau purement interne, l'entreprise qui ne ferait pas d'efforts pour combattre les problèmes d'inégalité dans ce domaine ne ferait l'objet d'aucune sanction directe ou indirecte.

Afin de donner plus d'effectivité à ce rapport, la proposition de loi prévoit sa transmission automatique à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui pourra alors délivrer ou non un label "Égalité salariale" et indiquer cela sur son site Internet accessible à tous.

SAMENVATTING

In verband met het tegengaan van genderdiscriminatie op de werkvloer moeten de grote bedrijven momenteel krachtens de wet een intern verslag opstellen; ook bestaan er overlegmechanismen voor het geval er problemen rijzen in verband met loonongelijkheid. De indieners menen dat zulks niet ver genoeg gaat: aangezien het een louter intern verslag betreft, kan een bedrijf dat geen inspanningen zou doen om ongelijkheden ter zake tegen te gaan, geen enkele directe of indirecte sanctie opgelegd krijgen.

Om dat verslag meer effect te doen sorteren, beoogt dit wetsvoorstel dat het automatisch wordt bezorgd aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat vervolgens al dan niet een "gelijk loon"-label kan toekennen en daarvan melding kan maken op zijn voor iedereen toegankelijke website.

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

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 54 3049/001.

1. Cadre juridique

Les instruments juridiques de notre pays en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont nombreux. Nous pouvons entre autres citer:

— la Constitution qui édicte que: “les Belges sont égaux devant la loi” (article 10, alinéa 2), “l'égalité des femmes et des hommes est garantie” (article 10, alinéa 3) et “la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination” (article 11);

— la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins qui décrète: “pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe” (article 1^{er}) et que l'égalité de rémunération “doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions” (article 3);

— la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale;

— la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Afin de compléter cet arsenal, et après un long travail parlementaire de concertation, une loi importante a pu être votée en 2012¹.

Celle-ci vise à mieux connaître et à mieux lutter contre l'écart salarial, et ce à tous les niveaux:

— au niveau interprofessionnel, via l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial;

¹ La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 3049/001.

1. Juridisch raamwerk

Er bestaan in ons land talrijke juridische instrumenten in verband met gelijk loon voor vrouwen en mannen, zoals:

— de Grondwet, die het volgende stelt: “De Belgen zijn gelijk voor de wet.” (artikel 10, tweede lid); “De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.” (artikel 10, derde lid); “Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden.” (artikel 11);

— de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, waarin wordt gesteld dat “voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid op basis van geslacht wordt afgeschaft” (artikel 1) en dat de gelijke beloning “moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering.” (artikel 3);

— de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Teneinde dit arsenaal middelen aan te vullen kon in 2012, na langdurig parlementair overleg, een belangrijke wet worden aangenomen¹.

Deze wet strekt ertoe een beter inzicht te verwerven in de loonkloof en deze beter te bestrijden, en wel op alle niveaus:

— op interprofessioneel niveau, via de verplichting voor de sociale partners om te onderhandelen over maatregelen ter bestrijding van de loonkloof;

¹ De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

— au niveau sectoriel, via notamment l'instauration de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre;

— au niveau de l'entreprise, via l'organisation d'une concertation obligatoire et l'adoption de plans d'égalité.

Pourtant, malgré la législation existante et les efforts constatés, force est de constater que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes demeurent importants et que le respect du principe "à travail égal, salaire égal" n'est toujours pas généralisé.

2. Les chiffres concernant l'écart salarial

Le rapport publié chaque année par l'Institut pour l'égalité des femmes et les hommes (ci-après: "Institut") fournit à cet égard une analyse de l'évolution de la situation. Dans son rapport 2017, l'Institut montre notamment que:

— pour 2014, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élève à 7,6 %;

— pour 2014, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est de 20,6 %; l'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels;

— le fait de ventiler par statut l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel met en lumière d'importantes différences: pour les ouvriers issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 19 % et pour les employés à 22 %;

— la plupart des années, l'écart salarial présente une légère tendance à la baisse et, en 2014, cette diminution se poursuit; pour certaines femmes, la situation s'améliore donc, mais ça n'est pas le cas pour tout le monde;

— une tendance évidente à la baisse est observable sur le long terme; sur 40 ans, l'écart salarial dans l'industrie a diminué de moitié;

— en 2014, 48,49 % des travailleurs étaient des femmes; celles-ci ont travaillé pour 43,88 % des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 40,89 % de la masse salariale (113,547 milliards d'euros);

— sur la base de leur proportion parmi le nombre total de travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 8,633 milliards d'euros de plus en 2014 et elles auraient dû gagner 3,395 milliards d'euros de plus sur

— op sectoraal niveau, met name via de invoering van genderneutrale functieclassificaties;

— op ondernemingsniveau, via de organisatie van verplicht overleg en de aanneming van gelijkheidsplannen.

Ondanks de bestaande wetgeving en de geleverde inspanningen, dient te worden vastgesteld dat tussen vrouwen en mannen grote loonverschillen blijven bestaan, en dat het principe "gelijk loon voor gelijk werk" niet altijd en overal wordt nageleefd.

2. De cijfers met betrekking tot de loonkloof

Het rapport dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: "het Instituut") jaarlijks uitbrengt, bevat in dit verband een analyse van het verloop van de situatie. In zijn verslag van 2017 geeft het Instituut onder meer aan dat:

— in 2014 de loonkloof in België op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers gespreid over alle sectoren 7,6 % bedroeg;

— over alle sectoren heen en gebaseerd op de jaarlijkse brutolonen van de voltijdse en deeltijdse werknemers de loonkloof in 2014 20,6 % bedroeg; het effect van de deeltijdse arbeid komt volledig tot uiting in de jaarsalarissen;

— wanneer de loonkloof op basis van bruto-uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers wordt uitgesplitst naar statuut, komen grote verschillen aan het licht: voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 19 %, voor bedienden 22 %;

— de meeste jaren vertoont de loonkloof een licht dalende trend. In 2014 wordt die daling voortgezet; voor sommige vrouwen verbetert de situatie dus wel, maar dat is niet voor iedereen het geval;

— op langere termijn is er een duidelijke dalende tendens waarneembaar; op veertig jaar tijd is de loonkloof in de industrie gehalveerd;

— in 2012 was 48,49 % van de werknemers vrouw: ze namen samen 43,88 % van de betaalde werkdagen voor hun rekening en ontvingen daarvoor 40,89 % van de totale loonmassa (113,547 miljard euro);

— op basis van hun aandeel bij de werknemers hadden alle vrouwen samen 8,633 miljard euro méér moeten verdienen in 2014, en op basis van hun aandeel in de betaalde werkdagen – dus rekening houdend met het

la base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés (en tenant compte du fait qu'elles travaillent plus fréquemment à temps partiel).

Les conséquences de cet écart ne sont pas seulement immédiates. Elles peuvent en effet se poursuivre à vie puisque celles-ci se répercutent au niveau de la constitution des droits en matière de pension des femmes.

3. Les causes de l'écart salarial

Une partie de l'écart salarial peut évidemment être expliquée de façon objective: niveau de formation, ancienneté, caractéristiques de la fonction, taille de l'entreprise, etc. Cependant, une part non négligeable de l'écart salarial demeure non explicable et est donc à imputer à des discriminations directes ou indirectes. Et c'est bien celles-ci que les auteurs ne cessent de dénoncer. Selon l'Institut, si 48 % de la différence salariale peuvent être expliqués sur la base de facteurs connus, 52 % ne peuvent par contre pas être expliqués. Ainsi, les différences manifestes dans les parcours d'études et de formations choisis par les femmes et les hommes sont déjà le fait de stéréotypes persistants.

Le déroulement des carrières féminines est souvent pénalisé en raison des responsabilités familiales et des difficultés à pouvoir concilier la vie privée et la vie professionnelle (travail à temps partiel, interruption de carrière...).

Le travail des femmes demeure concentré dans certains secteurs où le niveau des salaires est inférieur à la moyenne, tels que les soins de santé, l'enseignement ou la distribution. C'est ce que l'on appelle la ségrégation horizontale. Elles sont également confrontées au plafond de verre, une ségrégation dite verticale qui les empêche d'accéder aux plus hautes responsabilités et donc à des salaires plus élevés.

Enfin, il existe également une discrimination dans l'évaluation même des fonctions. Celles principalement exercées par les femmes sont ainsi souvent moins bien évaluées que celles principalement exercées par les hommes.

Si la loi du 22 avril 2012 précitée vise à permettre la réduction de cet écart salarial en impliquant tous les niveaux de la concertation, cette législation devra bien entendu faire l'objet d'une évaluation pour permettre son adaptation et son amélioration.

fait dat vrouwen vaker deeltijds werken – 3,395 miljard euro méér.

De gevolgen van die loonkloof zijn niet alleen onmiddellijk voelbaar. Zij kunnen immers levenslang doorwerken, tot in de opbouw van de pensioenrechten van de vrouwen.

3. De oorzaken van de loonkloof

Een deel van de loonkloof kan uiteraard objectief worden verklaard: scholingsgraad, anciënniteit, kenmerken van de functie, omvang van de onderneming enzovoort. Toch blijft een groot deel van de loonkloof niet te verklaren en is zij dus toe te schrijven aan directe of indirecte discriminatie. Precies dat soort discriminatie blijven de indieners van dit wetsvoorstel aanklagen. Volgens het Instituut blijft 52 % van de loonkloof onverklaarbaar, tegenover 48 % die verklaarbaar is op grond van gekende factoren. Zo zijn de manifeste verschillen in de keuze van de studie en de opleiding bij vrouwen en mannen al het gevolg van hardnekkige stereotypen.

Het loopbaanverloop van vrouwen ondervindt vaak nadeel als gevolg van de gezinsverantwoordelijkheden en van de moeilijkheden om werk en gezin op elkaar af te stemmen (deeltijdwerk, loopbaanonderbreking enzovoort).

Er is heel veel vrouwenarbeid in bepaalde sectoren waar de lonen onder het gemiddelde liggen, zoals gezondheidszorg, onderwijs of distributie; dat is de zogenaamde horizontale segregatie. Vrouwen krijgen ook te maken met het "glazen plafond", de zogenaamde verticale segregatie, die hun de toegang belet tot de hoogste verantwoordelijkheden – en dus tot hogere lonen.

Tot slot is er ook discriminatie in het aanzien zelf van de functies: die welke vooral door vrouwen worden uitgeoefend, genieten aldus vaak minder aanzien dan die welke vooral door mannen worden uitgeoefend.

Hoewel de voormelde wet van 22 april 2012 beoogt die loonkloof te verkleinen door op alle niveaus te overleggen, zal deze wetgeving uiteraard moeten worden geëvalueerd om ze te kunnen bijsturen en verbeteren.

4. Favoriser les bonnes pratiques

Les auteurs de la présente proposition de loi veulent aujourd'hui franchir un pas supplémentaire pour inciter les entreprises au réflexe "égalité salariale".

L'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012 précitée, impose aux employeurs d'effectuer tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de la rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel. Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi. Ce rapport d'analyse est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice qui a servi de base à l'analyse. Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen.

L'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs établit les éléments devant figurer dans ce rapport. Les données demandées diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, l'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cent travailleurs est tenu d'établir le rapport d'analyse en se conformant au formulaire complet.

Ce rapport d'analyse, conformément à l'article 3 de cet arrêté, comporte les informations suivantes:

"Art. 3. § 1^{er}. L'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cent travailleurs est tenu d'établir le rapport d'analyse en se conformant au formulaire complet tel qu'établi par le ministre qui a l'emploi dans ses attributions.

Ce rapport d'analyse comporte les informations suivantes:

a) Les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein.

b) Les primes patronales pour les assurances extralégales.

4. De goede praktijken bevorderen

De indieners van dit wetsvoorstel willen nu een stap verder gaan om de ondernemingen ertoe aan te zetten de "gelijk loon"-reflex te hebben.

Artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd bij de voormelde wet van 22 april 2012, bepaalt dat de werkgevers de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming tweejaarlijks grondig moeten analyseren om na te gaan of ze een genderneutraal loonbeleid voert en om, zo dat niet het geval is, tot een genderneutraal bezoldigingsbeleid te komen, in overleg met de personeelsafvaardiging. Deze analyse wordt vervolgens binnen de organisatie doorgenomen en besproken, overeenkomstig de bepalingen van deze wet. Dat analyseverslag wordt bezorgd en besproken binnen drie maanden na de afloop van de tijdspanne waarin de analyse heeft plaatsgehad. Het wordt bezorgd aan de leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen vóór de vergadering waarop het zal worden besproken.

In het koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers worden de elementen opgesomd die dat verslag moet bevatten. Naar gelang van de omvang van de onderneming worden andere gegevens gevraagd. Een werkgever die bijvoorbeeld gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers in dienst heeft, moet het analyseverslag opstellen overeenkomstig het volledige formulier.

Krachtens artikel 3 van dit koninklijk besluit moet dat analyseverslag de volgende informatie bevatten:

"Art. 3. § 1. De werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstelt, moet het analyseverslag opstellen overeenkomstig het volledige formulier vastgesteld door de minister bevoegd voor Werk.

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen:

a) De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten.

b) De patronale premies voor extralegale verzekeringen.

c) Le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

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

a) Le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classifications des fonctions applicables dans l'entreprise, ou à défaut, suivant la classification résiduaire de personnel d'exécution, personnel de cadre et personnel de direction.

b) L'ancienneté de moins de dix ans, de dix à moins de vingt ans ou de vingt ans et plus acquise par le travailleur au sein de l'entreprise.

c) Le niveau de qualification ou de formation du travailleur, selon que le diplôme relève d'un niveau équivalent à l'enseignement primaire, secondaire, de bachelier ou de master.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cinquante mais moins de cent travailleurs est tenu de remettre le rapport d'analyse en se conformant au formulaire abrégé tel qu'établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Ce rapport d'analyse comporte les informations suivantes:

a) Les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein.

b) 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:

a) L'ancienneté de moins de dix ans ou de dix ans et plus acquise par le travailleur au sein de l'entreprise.

b) Le niveau de qualification ou de formation du travailleur, selon que le diplôme relève d'un niveau équivalent à l'enseignement primaire, secondaire, de bachelier ou de master."

c) Het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen zijn uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en worden meegedeeld volgens een indeling op basis van de volgende parameters:

a) Het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is of, bij ontstentenis, de residuaire classificatie van uitvoerend personeel, kaderpersoneel en leidinggevend personeel.

b) De anciënniteit van minder dan tien jaar, van tien tot minder dan twintig jaar en van twintig jaar of meer die door de werknemer werd opgebouwd binnen de onderneming.

c) Het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer, naargelang het diploma van een niveau is equivalent aan lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master.

§ 2. In afwijking op de eerste paragraaf, moet de werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig maar minder dan honderd werknemers tewerkstelt, een analyseverslag opstellen overeenkomstig het beknopte formulier vastgesteld door de minister bevoegd voor Werk.

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen:

a) De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten.

b) Het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

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

a) De anciënniteit van minder dan tien jaar of van tien jaar of meer die door de werknemer werd opgebouwd binnen de onderneming.

b) Het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer, naargelang het diploma van een niveau is equivalent aan lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master."

L'article 15, m, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi du 22 avril 2012 précitée, prévoit également, sur la base des informations obtenues dans le cadre du rapport d'analyse, la mise en place d'un plan d'action, en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise. Ce plan d'action contient alors les objectifs concrets, les domaines d'action et les instruments pour les atteindre, le délai de réalisation ainsi qu'un système de monitoring de l'exécution.

Il est actuellement prévu que le rapport d'analyse soit uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Les auteurs proposent que ces rapports d'analyse et plans d'actions puissent également systématiquement être transmis à l'Institut; il pourra ensuite les analyser afin, notamment, d'établir des guides de bonnes pratiques à destination de l'ensemble des entreprises.

5. Un label "Égalité salariale"

5.1. Principe

Les auteurs souhaitent également que l'Institut, sur la base de ses analyses, puisse décerner aux entreprises performantes en matière d'égalité salariale une certification, un label "Égalité salariale". L'Institut devra évidemment bénéficier des moyens supplémentaires nécessaires pour effectuer cette nouvelle mission. Ce type de certification existe déjà, notamment, en Suisse, en France et en Islande.

5.2. Procédure suivie en Suisse

Depuis 2005, toute entreprise ou institution, publique, semi-publique ou privée, employant plus de 50 personnes (dont 10 femmes au moins) peut demander une certification.

L'entreprise candidate est libre de fixer sa propre politique salariale, pour autant que celle-ci soit cohérente, équitable envers les femmes et les hommes et convenablement documentée.

La procédure se déploie en deux phases. Elle commence par une évaluation statistique des données salariales, en tenant compte de la politique salariale de l'entreprise candidate. La seconde phase consiste en un audit vérifiant l'engagement de l'entreprise en faveur d'une politique salariale équitable et sa mise en œuvre dans les ressources humaines. Les audits sont confiés à

Artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de voormelde wet van 22 april 2012, voorziet tevens in de opstelling van een actieplan op basis van de inlichtingen die in het kader van het analyseverslag werden verkregen, "met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf". Dat actieplan bevat dan de concrete doelstellingen, de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken, de termijn van realisatie, alsook een systeem om die uitvoering op te volgen.

Nu is bepaald dat het analyseverslag enkel wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging, die ertoe gehouden zijn het confidentieel karakter van de geleverde gegevens te respecteren.

De indieners stellen voor dat die analyseverslagen en actieplannen ook stelselmatig aan het Instituut worden toegezonden; dat zal ze vervolgens kunnen analyseren, onder meer om voor alle ondernemingen gidsen inzake goede praktijken op te stellen.

5. Een "gelijk loon"-label

5.1. Principe

De indieners wensen eveneens dat het Instituut op basis van zijn analyses ondernemingen die op het vlak van gelijk loon goed presteren, een certificering kan toekennen, met name een "gelijk loon"-label. Het Instituut zal voor de uitvoering van die nieuwe taak uiteraard over de nodige aanvullende middelen moeten beschikken. Dat soort certificering bestaat al, meer bepaald in Zwitserland, Frankrijk en IJsland.

5.2. Procedure in Zwitserland

Sinds 2005 kan elke onderneming of instelling (publiek, semipubliek of particulier) met meer dan 50 personen in dienst (onder wie ten minste 10 vrouwen), om certificering vragen.

De verzoekende onderneming is vrij in het vaststellen van haar loonbeleid, voor zover dat ten opzichte van de vrouwen en de mannen samenhangend en billijk is, en naar behoren gedocumenteerd.

De procedure verloopt in twee fasen. Ze vangt aan met een statistische evaluatie van de loongegevens, waarbij rekening wordt gehouden met het loonbeleid van de verzoekende onderneming. De tweede fase bestaat in een doorlichting waarmee de verbintenis van de onderneming inzake een billijk loonbeleid en de uitvoering ervan op *humanresources* vlak worden nagegaan. De

des instances de certification. PricewaterhouseCoopers est le partenaire principal.

Durant cette phase, une enquête est menée auprès des membres du personnel pour mesurer leur perception de la politique salariale de l'entreprise. Une fois que ces deux phases ont été menées et que toutes les exigences ont été remplies, l'entreprise est certifiée pour une période de trois ans et obtient le label *equal-salary*.

5.3. Procédure suivie en France

Un label Égalité professionnelle a également été lancé fin 2004 en France. Il vise à valoriser l'égalité hommes-femmes et la mixité professionnelle au cœur des entreprises, des administrations et des associations.

Les critères de labellisation portent sur 3 domaines: l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines, le management et la parentalité dans le cadre professionnel. Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par l'AFNOR Certification qui, d'abord, apprécie la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle et, ensuite, soumet un rapport à la commission de labellisation; cette Commission de labellisation est composée paritairément de représentants de l'État, des syndicats de salariés et des organisations patronales et rend ensuite un avis à la majorité, au vu duquel AFNOR certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation. Le label est délivré pour une durée de 4 ans, avec un contrôle intermédiaire à 24 mois. 51 organismes ont ainsi été labellisés au 16 décembre 2014.

5.4. Procédure suivie en Islande

Récemment encore, l'Islande a durci sa politique en matière de parité salariale. Chaque entreprise de plus de 25 travailleurs doit transmettre un rapport relatif à sa structure salariale à un organe indépendant qui donne un certificat valable trois ans et à renouveler, sous peine de sanctions.

6. Objectifs de la proposition de loi

Sur la base des exemples développés à l'étranger, les auteurs de la proposition de loi souhaitent également soutenir les efforts des employeurs de notre pays dans la lutte contre l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes et favoriser les entreprises dont la politique

doorlichtingen worden uitbesteed aan certificerende instanties. PricewaterhouseCoopers is de hoofdpartner.

Tijdens die fase wordt bij de personeelsleden een enquête verricht om hun perceptie van het loonbeleid van het bedrijf in te schatten. Zodra die twee fases zijn doorlopen en aan alle vereisten is voldaan, wordt de onderneming gedurende een periode van drie jaar gecertificeerd en verkrijgt ze het *equal-salary label*.

5.3. Procedure in Frankrijk

Eind 2004 werd in Frankrijk een label *Égalité professionnelle* gelanceerd. Het beoogt de gelijkheid tussen mannen en vrouwen alsook de gendergemengdheid in de ondernemingen, besturen en verenigingen.

De labelingcriteria hebben betrekking op drie domeinen: beroepsgelijkheid, personeelsbeheer evenals *management* en ouderschap in beroepsverband. Het door de kandidaat-instanties voorgestelde labelingdossier wordt onderzocht door *AFNOR Certification*. Die instantie beoordeelt allereerst de acties die de kandidaat concreet opzet om tot beroepsgelijkheid te komen, en vervolgens legt zij een dossier voor aan de *Commission de labellisation*. Die Commissie, welke paritair uit vertegenwoordigers van de Staat, de werknemersvakbonden en de werkgeversorganisaties is samengesteld, brengt vervolgens bij meerderheid een advies uit, op grond waarvan *AFNOR Certification* beslist het label toe te kennen of te weigeren. Dat keurmerk wordt uitgereikt voor een duur van vier jaar, met een tussentijdse controle na 24 maanden. Aldus hadden per 16 december 2014 51 instanties het label toegekend gekregen.

5.4. Procedure in IJsland

Onlangs nog heeft IJsland zijn beleid inzake gelijk loon aangescherpt. Elke onderneming met meer dan 25 werknemers moet een rapport over haar loonstrucuur bezorgen aan een onafhankelijk orgaan, dat een drie jaar geldig attest afgeeft dat op straffe van sancties moet worden hernieuwd.

6. Doelstellingen van dit wetsvoorstel

Op grond van de in het buitenland uitgebouwde voorbeelden wensen ook de indieners van dit wetsvoorstel de inspanningen van de Belgische werkgevers te ondersteunen die ertoe strekken de loonkloof tussen vrouwen en mannen tegen te gaan. Voorts willen zij,

dans ce domaine de l'égalité salariale peut être montrée en exemple, via la création d'un label "Égalité salariale".

Ludivine DEDONDER (PS)
Caroline DÉSIR (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Marc GOBLET (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)

via de creatie van een "gelijk loon"-label, de bedrijven bevoordelen waarvan het beleid ter zake tot voorbeeld kan worden gesteld.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012 et modifié en dernier lieu par la loi du 12 juillet 2013, est complété par un § 3, rédigé comme suit:

“§ 3 Le rapport est également transmis, selon les modalités fixées par le Roi, à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui publie sur son site Internet, au terme de l'analyse des rapports et des plans d'actions, la liste des entreprises bénéficiant d'un label “Égalité salariale” selon les critères qu'il aura au préalable définis.”

20 juin 2019

Ludivine DEDONDER (PS)
 Caroline DÉsir (PS)
 Patrick PRÉVOT (PS)
 Frédéric DAERDEN (PS)
 Jean-Marc DELIZÉE (PS)
 Marc GOBLET (PS)
 Laurence ZANCHETTA (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012 en laatst gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013, wordt aangevuld met een § 3, die luidt als volgt:

“§ 3 Het verslag wordt tevens bezorgd aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen volgens de regels die door de Koning worden vastgelegd. Na de analyse van de verslagen en de actieplannen, publiceert het instituut op zijn website de lijst van ondernemingen die het “gelijk loon”-label kregen toegekend op grond van de criteria die het op voorhand heeft vastgelegd.”

20 juni 2019