

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

9 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

**visant l'obligation de la parité salariale
dans les entreprises privées**

(déposée par
Mme Ludivine Dedonder et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

9 juli 2019

WETSVOORSTEL

**tot instelling van een verplichte loonpariteit
in de privébedrijven**

(ingediend door
mevrouw Ludivine Dedonder c.s.)

RÉSUMÉ

Les auteurs constatent que les progrès réalisés en matière de lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont bien réels mais restent insuffisants. La proposition de loi vise donc à améliorer notre législation dans ce domaine sur deux points.

D'une part, indiquer clairement dans la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes qu'une discrimination salariale existant entre un homme et une femme, malgré le fait qu'ils occupent tous les deux une fonction de valeur égale, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.

D'autre part, actuellement, les employeurs doivent analyser la structure des rémunérations au sein de leur entreprise et, si des différences sont constatées au niveau des salaires respectifs des hommes et des femmes, avertir le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale, selon le cas, pour établir un plan d'action en vue de résoudre le problème. Comme aucune sanction n'est prévue lorsque ce plan d'action n'est pas mis en place, la proposition de loi rend ce plan d'action réellement obligatoire.

SAMENVATTING

De indieners stellen vast dat er wel degelijk vooruitgang is geboekt wat het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft, maar die vooruitgang gaat nog niet ver genoeg. Dit wetsvoorstel strekt er derhalve toe de ter zake bestaande wetgeving op twee punten te verbeteren.

Eenzijds is het de bedoeling in de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen duidelijk te vermelden dat loondiscriminatie tussen een man en een vrouw die een evenwaardige functie bekleden, een directe gendergerelateerde discriminatie is.

Anderzijds rust op werkgevers thans de plicht de loonstructuur binnen hun onderneming te analyseren en, als er verschillen worden vastgesteld tussen de respectieve lonen van mannen en vrouwen, naar gelang van het geval de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging daarvan in kennis te stellen, teneinde een actieplan uit te werken om het pijnpunt weg te werken. Aangezien in geen enkele sanctie is voorzien wanneer dit actieplan niet wordt uitgevoerd, strekt dit wetsvoorstel ertoe ervoor te zorgen dat het actieplan echt bindend wordt.

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 3081/001.

1. L'écart salarial

1.1. Contexte

La problématique de l'égalité homme-femme couvre différents aspects. Parmi ceux-ci, la discrimination liée aux salaires y occupe une place à part entière. Selon le principe "à travail égal, salaire égal", les différents mouvements féministes ont, à travers l'histoire, conscientisé les décideurs politiques quant à l'importance de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes. Depuis quelques années, la parité salariale est ainsi devenue un enjeu sociétal majeur en matière d'émancipation des femmes.

Cette parité est désormais inscrite dans de nombreux textes législatifs, qu'ils soient internationaux ou nationaux. Différents pays, en particulier européens, ont pris le phénomène à bras le corps et l'ont inscrit comme un objectif obligatoire pour les entreprises, privées comme publiques.

Malgré tout, l'écart salarial, au même titre que d'autres discriminations fondées sur le genre, persiste.

1.2. Le calcul de l'écart salarial

"L'écart salarial est calculé sur l'ensemble des travailleurs, quels que soient le métier, le secteur d'emploi, la mesure dans laquelle la fonction est dirigeante ou pas, etc."¹ Cela signifie qu'il ne s'agit pas d'un outil mesurant la manière dont les inégalités professionnelles se manifestent entre hommes et femmes, ni pourquoi ces inégalités se créent. Cet outil est donc plutôt limité dans son analyse.

Le calcul concerne généralement deux aspects: le salaire horaire brut d'un côté, et le salaire annuel brut de l'autre. Bien souvent, il existe un fossé important entre ces deux mesures. La différence entre les hommes et les femmes est plus marquée au niveau du salaire annuel moyen car les femmes sont occupées dans une plus large mesure que les hommes, et le plus souvent de manière involontaire, dans le cadre d'un travail à temps partiel.

¹ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial, consulté le 12 janvier 2018.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 3081/001.

1. De loonkloof

1.1. Context

De gelijkheid tussen man en vrouw is een vraagstuk dat verschillende aspecten behelst. Discriminatie op gebied van loon is daarvan een belangrijk aspect. Doorheen de geschiedenis hebben de verschillende feministische bewegingen, zich beroepend op het beginsel "een gelijk loon voor gelijk werk", de politieke besluitvormers bewust gemaakt van het belang van loongelijkheid voor mannen en vrouwen. Loonpariteit is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een grote maatschappelijke uitdaging wat de emancipatie van vrouwen betreft.

Deze pariteit is inmiddels verankerd in tal van wetteksten, internationaal en nationaal. Diverse, vooral Europese landen hebben beslist hier grondig werk van te maken en zien loonpariteit voortaan als een verplichte doelstelling voor zowel de privé als de overheidsbedrijven.

Ondanks alles blijft de loonkloof bestaan, net als andere vormen van gendergerelateerde discriminatie.

1.2. De berekening van de loonkloof

"De loonkloof wordt berekend voor alle werknemers samen, ongeacht het beroep, de sector van tewerkstelling, de mate waarin ze leiding geven, ..."¹ De loonkloof is dus geen instrument waarmee kan worden gemeten hoe de beroepsongelijkheid tussen mannen en vrouwen zich manifesteert, noch waarom die beroepsongelijkheid ontstaat. Het analytisch nut ervan is dan ook beperkt.

De berekening berust hoofdzakelijk op twee aspecten: het bruto-uurloon en het brutojaarloon. Vaak gaapt tussen die twee maatstaven een wijde kloof. Het verschil tussen mannen en vrouwen is uitgesprokener wat het gemiddelde jaarloon betreft, omdat vrouwen vaker dan mannen – en meestal niet uit vrije wil – deeltijds werken.

¹ <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof>, geraadpleegd op 12 januari 2018.

Les femmes sont donc encore plus perdantes sur le plan du salaire annuel que sur le plan du salaire horaire. L'outil qu'est le calcul de l'écart salarial a ses limites mais permet néanmoins d'aborder, de manière crédible, la discrimination fondée sur le sexe à l'aune des inégalités salariales et de réaliser un instantané de celles-ci.

1.3. *Mise en perspective*

On estime que 48 %² des inégalités salariales sont issues des inégalités de fonction et ont trait à la répartition des fonctions selon le genre. Près de la moitié des inégalités salariales s'expliquent ainsi par la "ségrégation sectorielle et professionnelle"³: à savoir que les femmes se retrouvent plus souvent dans des secteurs moins valorisés, selon une distribution du temps de travail moins favorable (plus de temps partiel) et selon des fonctions moins "élevées".

Ces trois variables contribuent donc pour moitié aux inégalités salariales. Trois variables qui incarnent les inégalités patentes de notre société. Puisque les femmes travaillent plus souvent à temps-partiels que les hommes (1 femme sur 2 contre 1 homme sur 10⁴) et occupent des postes avec moins de responsabilité et dans des secteurs moins valorisés, ce sont plus souvent elles qui font les sacrifices professionnels, que ce soit pour la carrière de leur conjoint(e), les enfants ou d'autres motifs privés. Les évolutions de carrières et de salaire⁵ s'en trouvent réduites, contribuant à creuser la ségrégation sectorielle et professionnelle et maintenir le déséquilibre dans la répartition des tâches ménagères. On constate ainsi que l'écart salarial annuel entre les hommes et les femmes est de 17 % chez les couples avec enfants, de 14 % chez les couples sans enfant, de 9 % pour les isolés avec enfants et seulement de 6 % pour les isolés sans enfant. De ce fait, une partie des inégalités salariales amène à débattre sur un plan plus global.

Ceci étant, 52 % des inégalités salariales résultent bien, de manière consciente ou non, de salaires différenciés à fonction de valeur égale. Des différences qui passent parfois inaperçues en fonction de mécanismes,

² http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial, consulté le 12 janvier 2018.

³ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes, consulté le 12 janvier 2018.

⁴ *Ibidem*.

⁵ "Le fait de travailler à temps partiel a [...] un impact négatif sur la construction du salaire [...]. Après un certain temps, celui qui travaille à temps partiel perçoit également moins par heure que ses collègues qui travaillent à temps plein. Enfin, les travailleurs à temps partiel bénéficient moins des avantages extralégaux (pensions complémentaire, chèques repas, assurance hospitalisation, voiture d'entreprise, gsm ou portable, ...)." http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes, consulté le 11 janvier 2018.

Vrouwen worden dus nog meer benadeeld als het om het jaarloon gaat dan qua uurloon. De loonkloofberekening heeft als methode haar beperkingen, maar maakt het niettemin mogelijk de discriminatie op grond van geslacht in het licht van de loonongelijkheid op geloofwaardige wijze te benaderen en daar een momentopname van te maken.

1.3. *De loonkloof in een ruimer verband*

De loonkloof kan voor ongeveer 48 %² worden verklaard op basis van de niet-equivalente functies van vrouwen en mannen en heeft te maken met de functieverdeling volgens het geslacht. Zowat de helft van de loonkloof is te wijten aan de "sectorale en beroepssegregatie"³: vrouwen bevinden zich immers vaker in minder gevaloriseerde sectoren, werken in minder gunstige tijdschema's (meer deeltijdarbeid) en blijven vaker in "lagere" functies steken.

De helft van de loonongelijkheidssituaties wordt dan ook veroorzaakt door die drie variabelen, die symbool staan voor de onmiskenbare ongelijkheid in onze samenleving. Aangezien vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken (namelijk 1 op 2 vrouwen en slechts 1 op 10 mannen⁴), en aangezien zij banen met minder verantwoordelijkheid en in minder renderende bedrijfstakken hebben, moeten zij op beroepsvlak vaker toegevingen doen ten bate van de loopbaan van hun partner, de kinderen of andere persoonlijke factoren. Daardoor evolueren hun loopbaan en hun loon minder⁵, waardoor de sectorale en beroepssegregatie nog vergroot en de verdeling van de huishoudelijke taken nog meer wordt scheefgetrokken. Zo stelt men vast dat de jaarlijkse loonkloof tussen mannen en vrouwen bij paren met kinderen 17 % bedraagt, bij kinderloze paren 14 %, bij alleenstaanden met kinderen 9 % en bij alleenstaanden zonder kind slechts 6 %. Een deel van de loonongelijkheidssituaties levert dan ook stof voor een debat op een algemener niveau.

Hoe dan ook is 52 % van de loonongelijkheidssituaties wel degelijk het gevolg van al dan niet bewuste loondifferentiatie voor gelijkwaardige banen. Wegens al dan niet vrijwillige verhullingsmechanismen vallen die

² <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof>, geraadpleegd op 12 januari 2018.

³ <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof/oorzaken>, geraadpleegd op 12 januari 2018.

⁴ *Ibidem*.

⁵ "Maar deeltijds werken heeft ook een negatieve impact op de loonvorming (...). Na verloop van tijd verdient wie deeltijds werkt ook minder per uur dan voltijds werkende collega's. Ten slotte genieten deeltijdwerkers ook minder extralegale voordelen (aanvullend pensioen, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, bedrijfswagen, gsm of laptop...)." (<http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof/oorzaken>, geraadpleegd op 11 januari 2018).

volontaires ou non, de dissimulation. Certaines entreprises, pour des fonctions similaires, utiliseront des titres distincts et y appliqueront des échelles salariales distinctes également.

Les objectifs du combat en faveur de la parité salariale ne seront pleinement atteints qu'après de profonds changements dans notre société. Près de la moitié des inégalités salariales ne peuvent être solutionnées par des mesures liées seulement aux salaires. C'est un travail global de sensibilisation et de déconstruction des préjugés qui est nécessaire.

2. Au niveau international

2.1. *Travail des organismes internationaux*

Plusieurs directives européennes balisent la problématique. Citons parmi celles-ci la Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, la Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ou encore la Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Au niveau supraeuropéen, l'ONU appelle, dans sa Cible 8.5, dans le cadre des Objectifs de développement durable, à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici à 2030.

Retenons également les recommandations 2015 de l'OCDE sur l'égalité homme/femme dans la vie publique ou encore le lancement, en septembre 2017, de la Coalition internationale sur la rémunération égale (EPIC en anglais). EPIC est le fruit d'une collaboration entre l'OCDE, ONU Femme et l'OIT (Organisation internationale du travail) et "rassemble divers acteurs aux niveaux mondial, régional et national pour aider les gouvernements, les employeurs, [...] les travailleurs [...] et d'autres parties prenantes, à faire de l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale une réalité"⁶.

⁶ <http://www.unwomen.org/fr/news/stories/2017/9/press-release-coalition-to-boost-equal-pay-for-women-at-work>, consulté le 12 janvier 2018.

verschillen soms niet op. Sommige bedrijven gebruiken voor gelijkaardige functies verschillende benamingen en passen er ook verschillende loonschalen op toe.

Pas nadat onze samenleving diepgaand zal zijn veranderd, zullen de doelstellingen van de strijd voor loongelijkheid volledig zijn bereikt. Bijna de helft van de loonongelijkheidssituaties kon niet worden opgelost door louter met de lonen verbonden maatregelen. Er moet in de breedte worden gewerkt op het vlak van bewustwording en ontkrachting van de vooroordelen.

2. Internationaal

2.1. *Werkzaamheden van de internationale instellingen*

Meerdere Europese richtlijnen regelen het vraagstuk, onder meer Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijk en vrouwelijke werknemers, Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.

Op een hoger niveau dan het Europese roepen de Verenigde Naties in doelstelling 8.5 van de Duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen ertoe op om tegen 2030 voor gelijk werk een gelijk loon te waarborgen.

Wij vermelden eveneens de aanbevelingen (2015) van de OESO "*on Gender Equality in Public Life*" en de opstart in september 2017 van de EPIC (*Equal Pay International Coalition*). EPIC is het resultaat van een samenwerking tussen de OESO, UN Women en de ILO (*International Labour Organisation*) en brengt "*a diverse set of actors at the global, regional and national levels*" samen "*to support governments, employers and workers (...) and other stakeholders, to make equal pay between women and men for work of equal value a reality*"⁶.

⁶ <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/9/press-release-coalition-to-boost-equal-pay-for-women-at-work>, geraadpleegd op 12 januari 2018.

2.2. *Islande*

Une loi votée en 2017, annoncée à l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes lors de la conférence *HeForShe* à New-York, est entrée en vigueur et indique que, au 1^{er} janvier 2018, toute entreprise de plus de 250 travailleurs doit pouvoir prouver la parité salariale, sous peine d'amende. Une loi qui s'appliquera de manière graduelle jusqu'aux entreprises de 25 travailleurs: fin 2019, ce sera au tour des entreprises de 150 à 249 travailleurs, fin 2020 pour les entreprises de 90 à 149 travailleurs et de 25 à 89 travailleurs pour fin 2021. La logique est unique au monde en ce que c'est à l'entreprise de prouver la parité et non aux employés de la réclamer, et ce au risque de se voir infliger de lourdes amendes. Un bureau de contrôle est chargé de veiller à la bonne application de la loi par les entreprises tandis qu'un certificat de bonne conduite est délivré pour trois ans, renouvelable.

De manière générale, l'Islande est un grand précurseur sur le thème de l'égalité. Chaque année, l'Islande caracole en tête du classement sur l'égalité homme/femme du forum économique mondial (WEF). Un classement qui mesure l'égalité des genres en matière notamment de participation économique, d'influence politique, de santé et d'éducation. Bien qu'ayant déjà un faible écart salarial, l'Islande espère arriver à la parité d'ici à 2022.

2.3. *Luxembourg*

Une loi de 2016 érige l'inégalité salariale homme/femme en une infraction. À partir du moment où une inégalité ne peut plus se justifier par des raisons objectives et qu'elle est fondée sur des considérations de genre, l'employeur se voit infliger une amende allant de 250 à 25 000 euros. En cas de récidive, ce montant peut être porté au double.

2.4. *France*

Le débat sur la parité salariale y est très vif. En 2017, le média féministe *Les Glorieuses* appelait les françaises à s'arrêter de travailler le 3 novembre à 11h44. Symboliquement pour démontrer que les femmes, à fonctions égales par rapport aux hommes, n'étaient plus payées à partir de ce moment-là, comparativement aux hommes.

Une étude de la fondation Concorde, publiée en octobre 2017, démontrait que, si les femmes étaient payées comme les hommes, l'économie française en serait modifiée, avec notamment un gain pour l'État

2.2. *IJsland*

In IJsland is een in 2017 aangenomen wet, die tijdens de *HeForShe*-conferentie te New-York werd aangekondigd ter gelegenheid van de Internationale Vrouwenrechtendag, in werking getreden. Overeenkomstig die wet moet elk bedrijf met meer dan 250 werknemers vanaf 1 januari 2018 en op straffe van boete de loongelijkheid kunnen aantonen. Geleidelijk zal die drempel dalen tot de wet ook van toepassing is op de bedrijven met 25 werknemers: eind 2019 komen de bedrijven met 150 tot 249 werknemers aan de beurt, eind 2020 de bedrijven met 90 tot 149 werknemers en eind 2021 de bedrijven met 25 tot 89 werknemers. Op wereldvlak is die benadering uniek omdat het bedrijf op straffe van zware boetes de gelijkheid moet aantonen zonder dat de werknemers dat moeten eisen. Een controle-instantie wordt belast met het toezicht op de juiste toepassing van de wet door de bedrijven en er wordt een hernieuwbaar, drie jaar geldig certificaat afgeleverd waaruit de correcte naleving moet blijken.

Over het algemeen is IJsland inzake gelijkheid een grote voorloper. Elk jaar behoort het tot de top van de ranglijst inzake gendergelijkheid op het *World Economic Forum* (WEF). Met die lijst wordt de gendergelijkheid gemeten op meer bepaald de volgende vlakken: economische participatie, politieke invloed, gezondheid en onderwijs. IJsland heeft maar een kleine loonkloof meer en hoopt tegen 2022 gelijkheid te bereiken.

2.3. *Luxemburg*

Bij een wet van 2016 is loongelijkheid tussen mannen en vrouwen een strafbaar feit geworden. Zodra de ongelijkheid niet langer objectief verantwoord is en is gebaseerd op genderoverwegingen, loopt de werkgever een boete op, gaande van 250 tot 25 000 euro. Bij recidive kan dat bedrag worden verdubbeld.

2.4. *Frankrijk*

Het debat over loongelijkheid is er heel levendig. In 2017 werden de Franse vrouwen via de feministische internetnieuwsbrief "*Les Glorieuses*" opgeroepen om op 3 november om 11.44 uur te stoppen met werken: symbolisch, om te laten zien dat vrouwen met dezelfde functie als mannen vanaf dan, in vergelijking met mannen, niet langer worden betaald.

Uit een studie van de economische denktank *Fondation Concorde*, gepubliceerd in oktober 2017, is gebleken dat mochten vrouwen als mannen worden betaald, de Franse economie er anders zou uitzien,

de 33,6 milliards d'euros. L'enjeu de la parité salariale serait donc autant social qu'économique.

Deux ministères français ont déjà été lourdement sanctionnés pour ne pas avoir appliqué les règles existantes; 60 000 euros pour la Justice et 120 000 euros pour la Défense.

Le 8 janvier 2018, la Secrétaire d'État Marlène Schiappa a déclaré, sur les ondes d'Europe 1, qu'un plan "dur et concret" serait proposé "dans les semaines ou mois à venir". Outre de la pédagogie, de l'explication et de l'accompagnement, des sanctions seront également prévues.

2.5. Allemagne

Le 6 janvier 2018, une nouvelle loi a été promulguée pour "favoriser la transparence en matière de rémunération".

Une salariée allemande est désormais en droit, lorsqu'elle a des soupçons d'être victime d'une inégalité sur le plan salarial dans une entreprise ayant entre 200 et 500 salariés, de réclamer la moyenne salariale de 6 collègues masculins ayant le même poste qu'elle.

Ce système met le travailleur au centre du processus. Ce n'est pas à l'entreprise de prouver mais à la travailleuse de réclamer ses droits. Les syndicats des travailleurs l'ont dénoncé tandis que les entreprises ont dénoncé une charge administrative supplémentaire.

Le plafonnement à 500 travailleurs pose également question. En dessous de 200 salariés, l'entreprise devra réaliser un rapport, au-dessus de 500, la loi ne s'applique tout simplement pas.

2.6. Grande Bretagne

Une loi similaire à l'Allemagne est en vigueur depuis avril 2017. Elle oblige les entreprises à transmettre à l'administration les salaires de leurs employés. L'administration compile ensuite les données et les publie. La première publication de ces données est prévue pour avril 2018.

En 2017, la BBC a été secouée par une affaire liée à la parité salariale. Suite à la publication de certains documents, il s'est avéré que, sur 200 travailleurs recevant un salaire de plus de 170 000 euros, un tiers seulement était des femmes; avec des sommets nettement inférieurs à ceux des hommes les mieux payés.

met een winst van 33,6 miljard euro voor de Staat. De inzet bij loongelijkheid zou dus zowel sociaal als economisch zijn.

Twee Franse ministeries zijn al zwaar gestraft omdat ze de bestaande regels niet hebben toegepast: 60 000 euro boete voor Justitie en 120 000 euro voor Defensie.

Op 8 januari 2018 verklaarde staatssecretaris voor gelijke kansen Marlène Schiappa op *Europe 1* dat de komende weken of maanden een doortastend en concreet plan zou worden voorgesteld. Niet alleen beoogt ze "de la pédagogie, de l'explication, de l'accompagnement aux entreprises", maar ze wil ook sancties opleggen.

2.5. Duitsland

Op 6 januari 2018 is de nieuwe wet inzake "Lohntransparenz" in werking getreden.

Als een Duitse werknemster in een onderneming met 200 à 500 werknemers vermoedt dat zij het slachtoffer is van loonongelijkheid, heeft zij voortaan het recht het gemiddelde loon te eisen van zes mannelijke collega's met dezelfde functie als zij.

Die regeling plaatst de werknemer in het middelpunt van het proces. Niet het bedrijf moet het bewijs leveren, maar de werknemster moet haar rechten opeisen. De werknemersvakbonden hebben dat gehekeld, terwijl de ondernemingen een bijkomende administratieve last aan de kaak hebben gesteld.

Het plafond van 500 werknemers roept ook vragen op. Bij minder dan 200 werknemers moet de onderneming een rapport opstellen, bij meer dan 500 werknemers is de wet eenvoudigweg niet van toepassing.

2.6. Groot-Brittannië

Sinds april 2017 geldt er een wet die vergelijkbaar is met die in Duitsland. Ze verplicht de bedrijven om het bedrag van de lonen van hun werknemers aan de administratie te melden. Die verzamelt dan de gegevens en publiceert ze. De eerste bekendmaking is gepland voor april 2018.

In 2017 werd de BBC opgeschrikt door een zaak in verband met loongelijkheid. Na de publicatie van bepaalde documenten is gebleken dat van de 200 werknemers met een loon van meer dan 170 000 euro, slechts een derde vrouw was; hun hoogste lonen waren ook veel lager dan die van de bestbetaalde mannen.

Le Directeur général a promis dans la foulée de régler le problème mais rien n'y fit. Carrie Gracie, journaliste depuis 30 ans, y démissionne le lundi 8 janvier 2018 en guise de protestation. Elle quitte la chaîne avec une lettre qui fera couler beaucoup d'encre: "La BBC vous appartient. Vous avez le droit de savoir qu'elle enfreint la loi sur l'égalité [...]".

3. La Belgique et la loi du 22 avril 2012

3.1. Les chiffres

Selon le rapport 2017 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et du SPF Emploi, en collaboration avec le Bureau du Plan⁷, l'écart salarial était, en Belgique et pour 2014, de 7,6 % sur base horaire. Il était de 20,6 % sur base annuelle.

Tableau 1: Écart salarial sur la base des salaires horaires et annuels moyens (2010-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Écart salarial en salaires horaires	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%
Écart salarial en salaires annuels	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%

Sources: Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial a plutôt tendance à diminuer ces dernières années (c'est encore plus vrai sur 10 ans) et la Belgique est sous la moyenne européenne.

Par rapport aux autres pays européens le signal est plutôt positif mais, dans l'absolu, il reste très inquiétant!

On peut ainsi noter que la Belgique se classe 31^e au classement du Forum économique mondial⁸, soit un recul de 11 places par rapport à ce même classement en 2006⁹.

⁷ http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/rapport_ecart_salarial_2017.pdf, page 8, consulté le 12 janvier 2018.

⁸ World Economic Forum (WEF), *The Global Gender Gap Report*, 2017, page 10.

⁹ *Idem*, page 84.

In de nasleep heeft de directeur-generaal beloofd het probleem op te lossen, maar er kwam niets van in huis. Carrie Gracie, een journaliste die er al 30 jaar werkt, heeft bij wijze van protest op maandag 8 januari 2018 haar ontslag ingediend. Zij verliet de omroep met een open brief die veel inkt deed vloeien: "*The BBC belongs to you, the licence fee payer. I believe you have a right to know that it is breaking equality law [...]*".

3. België en de wet van 22 april 2012

3.1. De cijfers

Volgens het loonkloofrapport van 2017, opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werk in samenwerking met het Federaal Planbureau⁷, bedroeg de loonkloof in België in 2014 7,6 % in uurlonen. In jaarlonen bedroeg die 20,6 %.

Tabel 1: Loonkloof op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen en brutojaarlonen (2010-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Loonkloof in uurlonen	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%
Loonkloof in jaarlonen	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%

Bronnen: Federaal Planbureau en ADS, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De loonkloof lijkt de laatste jaren af te nemen (vooral over een periode van 10 jaar). België bevindt zich bovendien onder het Europese gemiddelde.

In vergelijking met andere Europese landen is de evolutie veeleer positief, maar de absolute cijfers blijven heel verontrustend!

Zo kan worden aangestipt dat België op de 31^{ste} plaats staat van het *World Economic Forum*⁸. Het is daarmee 11 plaatsen gezakt ten opzichte van hetzelfde klassement in 2006⁹.

⁷ http://http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf, blz. 7, geraadpleegd op 12 januari 2018.

⁸ World Economic Forum (WEF), *The Global Gender Gap Report*, 2017, blz. 10.

⁹ *Idem*, blz. 84.

Graphique 1: Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2014)

Travailleurs	Femmes: 48,49 %	Hommes: 51,51 %
Jours ouvrables rémunérés	43,88 %	56,12 %
Masse salariale	40,89 %	59,11 %

Sources: ONSS, DGS, Enquête sur les Forces de Travail

Le tableau ci-dessus¹⁰ expose que, s'il y a presque autant de femmes que d'hommes sous contrat (bien que les femmes représentent plus de la moitié de la démographie belge), la masse salariale que ces 48,49 % de femmes touchent n'est pourtant que de 40,89 %. Presque 60 % du montant des salaires sont captés par les seuls 51,51 % d'hommes qui travaillent.

Le nombre de jours ouvrables rémunérés indique l'inégalité de la répartition du temps de travail. Près de 44 % de celui-ci est presté par des femmes contre plus de 56 % pour les hommes.

Grafiek 1: Aandeel van vrouwen en mannen bij werknemers, qua werkdagen en qua loonsom (2014)

Werknemers	Vrouwen: 48,49 %	Mannen: 51,51 %
Bezoldigde werkdagen	43,88 %	56,12 %
Loonsom	40,89 %	59,11 %

Bronnen: RSZ; ADS, Enquête naar de arbeidskrachten

De tabel hierboven¹⁰ toont aan dat, hoewel haast evenveel vrouwen als mannen een baan hebben (terwijl vrouwen weliswaar meer dan de helft van de Belgische bevolking vertegenwoordigen), de loonsom voor die 48,49 % vrouwen niettemin slechts 40,89 % bedraagt. Bijna 60 % van de loonsom gaat naar de 51,51 % mannen die actief zijn.

Het aantal bezoldigde werkdagen wijst op de ongelijke verdeling van de arbeidstijd. Bijna 44 % van de bezoldigde werkdagen wordt gepresteerd door vrouwen, tegenover ruim 56 % door mannen.

Tabel 5: Aandeel loontrekkenden aan wie bepaalde voordelen worden toegekend, het gemiddeld bedrag van deze voordelen (in euro) en de loonkloof (2014) /

Tableau 5: Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2014)

		Vrouwen / Femmes	Mannen / Hommes	Loonkloof / Écart salarial
Terugbetaling woon-werkverkeer / <i>Remboursement déplacements domicile-lieu de travail</i>	Aandeel / Part (%)	51 %	59 %	14 %
	Gemiddeld bedrag (in euro) / Montant moyen (en euros)	416,88	484,80	
Bijdragen aanvullend pensioen / <i>Contribution pension complémentaire</i>	Aandeel / Part (%)	9 %	12 %	37 %
	Gemiddeld bedrag (in euro) / Montant moyen (en euros)	503,04	800,84	
Aandelenopties / <i>Options sur actions</i>	Aandeel / Part (%)	0,52 %	1,06 %	40 %
	Gemiddeld bedrag (in euro) / Montant moyen (en euros)	7 847,75	13 043,53	

Bronnen: ADS, Fiscale statistieken / Sources: DGS, Statistiques fiscales

¹⁰ Idem, page 9.¹⁰ Idem, blz. 9.

Ce tableau¹¹ démontre les écarts conséquents entre hommes et femmes concernant les avantages extra-légaux, comme par exemple en ce concerne les options sur actions d'entreprises où l'écart grimpe à 40 % entre les deux sexes. Autre fait particulier, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à se voir rembourser leurs frais de déplacement mais le montant en jeu est dans ce cas-là moindre.

3.2. *Le cadre actuel*

En Belgique, les salaires sont définis collectivement. Selon des barèmes pour le public, des conventions collectives de travail entre employeurs et syndicats, etc. Néanmoins, des négociations personnelles sont toujours possibles, y compris dans le public, en particulier pour les hautes fonctions. Tout en constituant un bon garde-fou, les négociations collectives ne sont ainsi pas la panacée dans la lutte contre les discriminations salariales fondées sur le genre.

Diverses lois belges (sans compter leurs arrêtés d'exécution et la convention collective de travail n°25¹²) ont approché la problématique de la parité salariale. On peut notamment noter la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ou encore la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes¹³.

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

La loi du 22 avril 2012 précitée est venue renforcer le cadre existant¹⁴ en imposant des règles très précises s'établissant autour de 3 grands axes: au niveau interprofessionnel, sectoriel et enfin au sein des entreprises.

3.3.a. *Au niveau interprofessionnel*

Les articles 2 et 3 de cette loi visent la prise en considération de l'égalité salariale dans les négociations

¹¹ *Idem*, page 21.

¹² Convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

¹³ Voir *infra*.

¹⁴ Tant par des dispositions autonomes que par des modifications à la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Deze tabel¹¹ toont de grote kloof tussen mannen en vrouwen met betrekking tot extralegale voordelen, zoals de aandelenopties van ondernemingen, waarbij het verschil tussen beide geslachten oploopt tot 40 %. Een ander opvallend feit is dat minder vrouwen dan mannen de kosten voor het woon-werkverkeer terugbetaald krijgen, al gaat het in dat geval om een kleiner verschil.

3.2. *Het huidige raamwerk*

In België worden de lonen collectief bepaald. Dat gebeurt volgens weddeschalen voor de overheidssector, collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en vakbonden enzovoort. Niettemin zijn persoonlijke onderhandelingen altijd mogelijk – ook in de overheidssector meer bepaald voor de hoge functies. Hoewel de collectieve onderhandelingen een goed beveiligingsmechanisme vormen, zijn ze niet de alleenzigmakende oplossing in de strijd tegen op gender berustende loondiscriminatievormen.

Diverse Belgische wetten (nog afgezien van de desbetreffende uitvoeringsbesluiten en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25¹²) hebben ingewerkt op het vraagstuk van de loongelijkheid. Met name zij gewezen op 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; voorts de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, of nog de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen¹³.

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

Die wet van 22 april 2012 heeft het bestaande raamwerk uitgebouwd¹⁴ door zeer precieze regels op te leggen omheen drie krachtlijnen: op interprofessioneel vlak, op sectoraal niveau en ten slotte binnen de ondernemingen.

3.3.a. *Op interprofessioneel vlak*

De artikelen 2 en 3 van die wet beogen ervoor te zorgen dat bij de tweejaarlijkse nationale onderhandelingen

¹¹ *Idem*, blz. 21.

¹² Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

¹³ Cf. *infra*.

¹⁴ Zowel via autonome bepalingen als via wijzigingen in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

bisannuelles au niveau national. Ces négociations bisannuelles aboutissent à un accord interprofessionnel (AIP), cadre des négociations sectorielles.

3.3.b. *Au niveau sectoriel*

Certaines commissions paritaires prennent en compte lors de leurs négociations des classifications de fonction. Il s'agit de classements de fonctions au sein d'une entreprise selon des critères bien précis.

Ce classement sert ensuite de base à la détermination de la valeur salariale de la fonction en question. Le Chapitre 4 de la loi de 2012 précitée impose que ces classifications de fonctions soient soumises au SPF Emploi.

Celui-ci évalue si les classifications sont neutres sur le plan du genre. Dans la négative, une procédure précise est mise en place mais si, en bout de course, la classification n'est toujours pas neutre sur le plan du genre, aucune sanction n'est formellement prévue.

3.3.c. *Au sein des entreprises*

Trois mesures sont prévues relativement aux entreprises: la ventilation des données du bilan social en fonction du genre, un rapport à rendre pour les entreprises de plus de 50 travailleurs et enfin la possible désignation d'un médiateur.

4. Objectifs de la présente proposition de loi

Si la loi du 22 avril 2012 précitée a instauré un véritable mécanisme multiniveau de prise en considération de la dimension du genre dans les inégalités salariales, il reste des aspects qui méritent, selon les auteurs, d'être améliorés. Outre la sensibilisation des délégués syndicaux qu'il convient de renforcer via des formations continues et une application plus structurelle du cadre législatif, notamment via la concertation sociale, les auteurs proposent d'agir sur un renforcement du cadre actuel autour de deux axes:

1) inscrire, directement dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, via son article 4, qu'une distinction directe au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent qui occupent pourtant des fonctions égales est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe; aujourd'hui, ce critère n'est pas suffisamment mis en

rekening wordt gehouden met de loongelijkheid. Die tweejaarlijkse onderhandelingen monden uit in een centraal akkoord, het raamwerk waarbinnen de sectorale onderhandelingen plaatsvinden.

3.3.b. *Op sectoraal niveau*

Bepaalde paritaire comités houden bij hun onderhandelingen rekening met functieclassificaties. Het gaat om functieclassificaties binnen een onderneming volgens welomschreven criteria.

Vervolgens dient die classificatie als grondslag om de loonwaarde van de desbetreffende functie te bepalen. Hoofdstuk 4 van de voormelde wet van 2012 legt op dat die functieclassificaties worden voorgelegd aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze FOD toetst de classificaties op hun genderneutraliteit. Zijn ze niet genderneutraal, dan wordt een specifieke procedure ingesteld. Formeel is evenwel in geen enkele sanctie voorzien ingeval op het einde van de rit blijkt dat de classificatie nog steeds niet genderneutraal is.

3.3.c. *Binnen de ondernemingen*

Met betrekking tot de ondernemingen is in drie maatregelen voorzien: de gegevens van de sociale balans worden uitgesplitst op grond van het gendercriterium, de ondernemingen met meer dan vijftig werknemers moeten een verslag bezorgen en er kan een bemiddelaar worden aangesteld.

4. Doelstellingen van dit wetsvoorstel

Hoewel de voormelde wet van 22 april 2012 een echte multiniveauregeling heeft ingesteld om de genderdimensie in aanmerking te nemen en aldus de loonkloof weg te werken, zijn bepaalde aspecten volgens de indieners nog steeds voor verbetering vatbaar. Eerst en vooral moeten de vakbondsafgevaardigden beter worden gesensibiliseerd via permanente opleidingen en door de wetgeving structureler toe te passen, meer bepaald via het sociaal overleg. Daarnaast stellen de indieners voor het bestaande raamwerk te versterken, door in te zetten op twee krachtlijnen:

1) in artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen woordelijk bepalen dat een direct loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die nochtans dezelfde functie vervullen, wordt gelijkgesteld met een direct gendergerelateerd onderscheid; in de huidige stand van zaken wordt dat criterium onvoldoende naar

avant alors qu'il s'agit d'un objectif à part entière pour les auteurs de la présente proposition de loi;

2) de rendre obligatoire le plan d'action visé à l'article 15, m), 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie¹⁵, si la structure de rémunération s'avère non neutre sur le plan du genre.

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

voren geschoven, terwijl het voor de indieners van dit wetsvoorstel net een volwaardige doelstelling is;

2) het in artikel 15, m), 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bedoelde actieplan¹⁵ verplicht maken, ingeval de loonstructuur niet genderneutraal blijkt te zijn.

¹⁵ Article 15, m, inséré par l'article 8 de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

¹⁵ Artikel 15, m), ingevoegd bij artikel 8 van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

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

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

Art. 2

L'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, modifié par la loi du 22 mai 2014, est complété un paragraphe 4, rédigé comme suit:

“§ 4. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe existant au niveau du salaire entre deux personnes de sexe différent qui occupent pourtant deux fonctions de valeur égale est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.”

Art. 3

À l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi du 22 avril 2012 et modifié par la loi du 12 juillet 2013, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° de mettre en œuvre, lorsque le rapport visé au 1° a mis en évidence une structure de rémunération non neutre sur le plan du genre telle que visée par l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise. À défaut de conseil d'entreprise, l'employeur établira ledit plan d'action en concertation avec la délégation syndicale.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, gewijzigd bij de wet van 22 mei 2014, wordt aangevuld met een § 4, luidende:

“§ 4. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct loonverschil tussen twee personen van een verschillend geslacht die nochtans twee gelijkwaardige functies uitoefenen, gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.”

Art. 3

In artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012 en gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013, wordt het bepaalde onder 2° vervangen door wat volgt:

“2° om, wanneer het in het 1° beoogde verslag een niet-genderneutrale bezoldigingsstructuur als bedoeld in artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen blootlegt, een actieplan uit te voeren met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur in de onderneming. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de werkgever dat actieplan opstellen in overleg met de vakbondsafvaardiging.

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."

20 juin 2019

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

Dat actieplan bevat:

- a) de concrete doelstellingen;
- b) de actiedomeinen en instrumenten om die doelstellingen te halen;
- c) de uitvoeringstermijn;
- d) een opvolgingssysteem voor de uitvoering."

20 juni 2019