

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 januari 2026

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot uitvoering
van de EU-richtlijn
loontransparantie**

(ingediend door de heer Axel Ronse c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 janvier 2026

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à la mise en œuvre
de la directive européenne
sur la transparence des rémunérations**

(déposée par M. Axel Ronse et consorts)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Draagwijdte van een richtlijn¹

In artikel 288 van het Verdrag van 25 maart 1957 betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VWEU) wordt bepaald dat de bevoegdheden van de Europese Unie door haar instellingen kunnen worden uitgeoefend via verordeningen, richtlijnen, besluiten, aanbevelingen en adviezen.

Een verordening heeft een algemene strekking. Zij is bindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasbaar in elke lidstaat.

Een besluit is bindend in al zijn onderdelen. Indien er geadresseerden worden vermeld, is het besluit alleen voor hen bindend.

Aanbevelingen en adviezen zijn niet bindend.

Een richtlijn is bindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke lidstaat waarvoor zij is bestemd, doch aan de nationale instanties wordt de bevoegdheid verleend de vorm en de middelen te kiezen.

In het politieke debat en de media worden Europese richtlijnen vaak verward met verordeningen en besluiten. Toch is het verschil heel groot want richtlijnen geven de nationale overheden heel wat ruimte qua beleidskeuzes zolang het te bereiken resultaat maar wordt nagestreefd. Bij Europese verordeningen en besluiten is die ruimte er niet.

In 2026 moet België uitvoering geven aan de richtlijn loontransparantie 2023.² Met dit voorstel van resolutie roepen we de federale regering op om zich, bij de uitvoering van deze Europese richtlijn loontransparantie, te houden aan de te bereiken resultaten.

¹ Voor een meer uitgebreide toelichting over de juridische draagwijdte van een Richtlijn: <https://eur-lex.europa.eu/NL/legal-content/summary/european-union-directives.html>

² RICHTLIJN (EU) 2023/970 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handavingsmechanismen, bekendgemaakt in het *Publicatieblad van de Europese Unie* van 17 mei 2023, L132/21.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Portée d'une directive¹

L'article 288 du Traité du 25 mars 1957 sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après: TFUE) prévoit que pour exercer les compétences de l'Union européenne, les institutions adoptent des règlements, des directives, des décisions, des recommandations et des avis.

Le règlement a une portée générale. Il est obligatoire dans tous ses éléments et il est directement applicable dans tout État membre.

La décision est obligatoire dans tous ses éléments. Lorsqu'elle désigne des destinataires, elle n'est obligatoire que pour ceux-ci.

Les recommandations et les avis ne lient pas.

La directive lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens.

Dans le débat politique et dans les médias, on confond souvent les directives européennes avec les règlements et les décisions. La différence est pourtant très importante car les directives laissent aux instances nationales une grande marge de manœuvre quant à leurs choix politiques tant qu'elles poursuivent le résultat à atteindre. En revanche, les règlements et décisions de l'Union européenne ne laissent aucune latitude aux instances nationales.

En 2026, la Belgique est tenue de mettre en œuvre la directive de 2023 sur la transparence des rémunérations.² Par la présente proposition de résolution, nous appelons le gouvernement fédéral à s'en tenir, lors de la mise en œuvre de cette directive européenne sur la transparence des rémunérations, aux résultats à atteindre.

¹ Pour un commentaire plus détaillé sur la portée juridique d'une Directive: <https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/european-union-directives.html>

² DIRECTIVE (UE) 2023/970 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, publiée au *Journal officiel de l'Union européenne* du 17 mai 2023, L132/21.

We vragen de regering ook rekening te houden met alle reeds bestaande wetten, procedures en processen die uitvoering geven aan de Europese richtlijn loontransparantie. Het kan niet de bedoeling zijn nieuwe administratief belastende procedures zonder substantiële meerwaarde in te voeren die het concurrentievermogen van onze bedrijven aantasten.

De richtlijn loontransparantie van 10 mei 2023^{3 4}

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is verankerd in artikel 157 VWEU en in de richtlijn gelijke beloning 2006/54/EG.⁵

Maar in de praktijk loopt de uitvoering en handhaving van dit beginsel in heel wat landen zeer moeilijk. De richtlijn loontransparantie uit 2023 wil hierop een antwoord bieden. In de richtlijn wordt een aantal handvaten aangereikt om de uitvoering en handhaving van het principe “gelijk loon voor gelijk werk of gelijkwaardig werk” te versterken. De richtlijn is toepasselijk op zowel private als publieke werkgevers.

Het gaat dus om een richtlijn die bindend is qua doelstelling. De doelstelling van de richtlijn wordt bepaald in artikel 1. Artikel 4 geeft een iets ruimere omschrijving van die doelstelling:

“Artikel 4.

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werkgevers beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen.

2. De lidstaten nemen, in overleg met organen voor gelijke behandeling, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat er analyse-instrumenten of -methoden beschikbaar worden gesteld die eenvoudig toegankelijk zijn om de beoordeling en vergelijking van de waarde van arbeid te ondersteunen en te begeleiden, overeenkomstig de in dit artikel vastgelegde criteria. Die instrumenten of methoden stellen werkgevers en/of de sociale partners in staat om gemakkelijk genderneutrale systemen

³ Toelichting bij de Richtlijn: <https://www.consilium.europa.eu/nl/policies/pay-transparency/>

⁴ De integrale tekst van de Richtlijn: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

⁵ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, bekendgemaakt in het *Publicatieblad van de Europese Unie* van 26 juli 2007, L204/23.

Nous demandons également au gouvernement de tenir compte de toutes les lois, procédures et processus existants qui donnent exécution à la directive européenne sur la transparence des rémunérations. L'objectif ne saurait être d'instaurer de nouvelles procédures administrativement contraignantes qui n'apporteraient aucune plus-value substantielle et porteraient, au contraire, atteinte à la compétitivité de nos entreprises.

La directive sur la transparence des rémunérations du 10 mai 2023^{3 4}

Le droit à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur est inscrit à l'article 157 du TFUE et dans la directive 2006/54/CE sur l'égalité de rémunération.⁵

Mais dans la pratique, la mise en œuvre et l'application de ce principe s'avèrent très compliquées pour de nombreux pays. La directive de 2023 sur la transparence des rémunérations entend y apporter une solution en proposant une série de lignes directrices visant à renforcer la mise en œuvre et l'application du principe “de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur”. La directive s'applique aussi bien aux employeurs privés qu'aux employeurs publics.

Il s'agit donc d'une directive qui est contraignante quant à son objectif. L'article 1^{er} définit cet objectif et l'article 4 énonce une définition un peu plus large de cet objectif:

“Article 4.

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Les États membres prennent, en consultation avec les organismes pour l'égalité de traitement, les mesures nécessaires pour veiller à ce que des outils ou des méthodes analytiques soient disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail conformément aux critères énoncés au présent article. Ces outils ou méthodes permettent aux employeurs et/ou aux partenaires sociaux de mettre en place et d'utiliser aisément des

³ Commentaire de la directive: <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/>

⁴ Le texte intégral de la directive: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

⁵ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, publiée au *Journal officiel de l'Union européenne* du 26 juillet 2007, L204/23.

voor functiewaardering en -indeling in te voeren en te gebruiken die elke vorm van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

3. (...)

4. De beloningsstructuren zijn zodanig dat kan worden beoordeeld of werknemers zich ten aanzien van de waarde van arbeid in een vergelijkbare situatie bevinden op basis van objectieve, genderneutrale criteria die zijn overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers, indien dergelijke vertegenwoordigers bestaan. Deze criteria mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers. Zij omvatten vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, en, indien van toepassing, alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie. Zij worden op objectieve, genderneutrale wijze toegepast, met uitsluiting van directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht. Met name relevante soft skills worden niet ondergewaardeerd.”

De daarna volgende artikelen schetsen een gans pakket aan tools en instrumenten om uitvoering te geven aan die doelstelling.

Artikel 34 bepaalt dat alle lidstaten uitvoering geven aan deze richtlijn tegen uiterlijk 7 juni 2026.

Artikel 35 bepaalt een rapportering van de lidstaten over de effecten van de uitvoering tegen 7 juni 2031.

Loontransparantie en gelijke beloning vrouwen en mannen voor gelijk of gelijkwaardig werk in de Belgische wetgeving

De Belgische wetgeving anticipeert al vele jaren op wat in de richtlijn loontransparante van 10 mei 2023 staat en is in sommige gevallen ook strenger.

Vooreerst is er de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.⁶

Deze wetgeving omvat ook regelgeving rond discriminatie op de werkvloer maar gaat veel breder dan de arbeidsrelatie. De monitoring van de wet van 10 mei 2007 gebeurt door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.⁷

In 2012 werd in België ook de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen

systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois qui excluent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.

3. (...)

4. Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. Ils sont appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées.”

Les articles suivants décrivent toute une série d'outils et d'instruments permettant de mettre en œuvre cet objectif.

L'article 34 prévoit que tous les États membres mettent cette directive en œuvre au plus tard le 7 juin 2026.

L'article 35 dispose que, au plus tard le 7 juin 2031, les États membres informent la Commission de la mise en œuvre de la directive et de ses effets dans la pratique.

Égalité et transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur dans la législation belge

Cela fait de nombreuses années que la législation belge a anticipé ce qui figure dans la directive du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations, et elle a même adopté des dispositions plus strictes pour certains cas.

Le législateur a d'abord adopté la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.⁶

Cette législation régleme également la discrimination sur le lieu de travail, mais va bien au-delà de la relation de travail. C'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est chargé du monitoring de la loi du 10 mai 2007.⁷

En 2012, la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes est également

⁶ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2.007.051.036

⁷ <https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

⁶ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2.007.002.098/justel>

⁷ <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

en vrouwen van kracht. Deze wet focust op discriminatie in de arbeidsrelatie van contractueel tewerkgestelde werknemers.

In de wet van 2012 werden heel wat maatregelen opgenomen om de loonkloof in de strikte zin tussen mannen en vrouwen te bestrijden.⁸ Deze maatregelen situeren zich op intersectoraal, sectoraal en ondernemingsniveau.

Hierna volgt een korte synthese van de maatregelen die sinds de wet van 2012 van toepassing zijn.

Intersectoraal brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) jaarlijks een technisch verslag uit met concrete informatie over de loonkloof die wordt gebruikt voor de tweejaarlijkse onderhandelingen binnen de Groep van 10 voor het sluiten van een interprofessioneel akkoord. In dat kader werd ook overeengekomen dat alle functieclassificaties genderneutraal moeten zijn.

Ook sectoraal geldt de verplichting om te onderhandelen over maatregelen ter bestrijding van de loonkloof. In de wet van 2012 is in een controle van de functieclassificaties voorzien. Deze controles worden door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) uitgevoerd op basis van een gedetailleerd meetinstrument. Bij negatieve adviezen is in een ganse remediëringprocedure voorzien om de functieclassificaties bij te sturen. Paritaire comités die hun functieclassificaties onvoldoende hebben bijgewerkt staan op een *name-and-shame*-lijst.

Op ondernemingsniveau geldt een tweejaarlijkse verplichting voor ondernemingen van 50 of meer werknemers om een beknopt analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers op te maken. Voor ondernemingen met meer dan 100 werknemers is dat een uitvoerig verslag.

Dat analyseverslag is vrij gedetailleerd maar in de verwerking zijn wel buffers opgenomen om de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens na te leven. Bepaalde inlichtingen moeten niet worden meegedeeld wanneer het aantal betrokken werknemers minder of gelijk is aan drie en dit om de identificatie van de betrokken werknemers te vermijden. De ondernemingsraad ontvangt dit analyseverslag en

entrée en vigueur en Belgique. Cette loi cible les discriminations dans les relations de travail à l'encontre des travailleurs occupés contractuellement.

La loi de 2012 a prescrit de nombreuses mesures pour lutter contre l'écart salarial au sens strict entre les hommes et les femmes.⁸ Ces mesures se situent au niveau intersectoriel, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise.

Voici une brève synthèse des mesures applicables depuis la loi de 2012.

Au niveau intersectoriel, le Conseil central de l'économie (CCE) publie chaque année un rapport technique contenant des informations concrètes sur l'écart salarial, lesquelles sont utilisées comme base de travail lors des négociations bisannuelles au sein du Groupe des 10 pour la conclusion d'un accord interprofessionnel. Dans ce cadre, il a également été convenu que toutes les classifications de fonctions doivent être neutres du point de vue du genre.

Au niveau sectoriel, il y a également une obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial. La loi de 2012 prévoit un contrôle des classifications de fonctions. Ces contrôles sont effectués par la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) sur la base d'un instrument de mesure très précis. La loi prévoit toute une procédure de remédiation en cas d'avis négatifs afin d'ajuster les classifications de fonctions. Les commissions paritaires qui n'ont pas suffisamment mis à jour leurs classifications de fonctions sont inscrites sur une liste "*name and shame*".

Au niveau de l'entreprise, la loi de 2012 prévoit, pour les entreprises de 50 travailleurs ou plus, l'obligation d'établir tous les deux ans un rapport d'analyse succinct de la structure de rémunération des travailleurs. Pour les entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs, ce rapport doit être détaillé.

Ce rapport d'analyse est relativement détaillé, mais le traitement prévoit des garde-fous afin de garantir le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Certains renseignements ne doivent pas être communiqués lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois, et ce afin d'éviter qu'ils puissent être identifiés. Le conseil d'entreprise reçoit ce rapport d'analyse et en discute. Le

⁸ Voor een meer uitgebreide samenvatting van de wet van 2012: <https://werk.belgie.be/nl/themes/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>

⁸ Pour un résumé plus exhaustif de la loi de 2012: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>

bespreekt het. Indien nodig wordt een actieplan opgesteld waarvan de uitvoering door de ondernemingsraad wordt opgevolgd.

Er kan binnen de onderneming ook een formele bemiddelaar worden aangesteld. Die bemiddelaar moet over een aantal relevante competenties beschikken en ook een deontologische code naleven.

Die bemiddelaar is belast met volgende taken:

1) hij verstrekt een deskundig advies aan de werkgever en de werknemersafgevaardigden in verband met de wenselijkheid van het opstellen van een actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen de onderneming;

2) hij adviseert de werkgever en werkt met hem samen in het kader van het opstellen van de voortgangsrapportage inzake de uitvoering van het actieplan;

3) hij hoort de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van geslacht, en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of een lid van de hiërarchische lijn;

4) hij staat de werkgever bij voor de concretisering in de onderneming van de procedure die moet worden gevolgd in geval van bemiddeling.

De bemiddelingsprocedure is wettelijk uitgewerkt inclusief het horen van de werknemer, voorstellen tot remediëring en rapportering aan de ondernemingsraad. Er is ook de mogelijkheid om, indien de bemiddeling onvoldoende bevredigend is opgelost, een klacht in te dienen op grond van de wet van 10 mei 2007.

Bovenstaande wetten hebben voornamelijk betrekking op de private sector.

Wat betreft de publieke sector is de Vlaamse regering klaar met een ontwerpdecreet om de richtlijn loontransparantie om te zetten in Vlaamse regelgeving.⁹ Het ontwerp biedt personeelsleden van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen het recht om informatie te verkrijgen over hun individueel beloningsniveau en de genderloonkloof binnen hun organisatie. Werkgevers moeten rapporteren over de beloningsverschillen en bij een loonkloof van minstens 5 %, een gezamenlijke

cas échéant, un plan d'action est élaboré et le conseil d'entreprise est chargé d'en suivre la mise en œuvre.

Un médiateur formel peut également être désigné au sein de l'entreprise. Ce médiateur doit disposer de certaines compétences pertinentes et respecter aussi un code de déontologie.

Ce médiateur est chargé des tâches suivantes:

1) il fournit un avis éclairé aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à l'opportunité d'établir 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;

2) il conseille l'employeur et collabore avec lui dans le cadre de la rédaction du rapport d'avancement relatif à l'exécution du plan d'action;

3) il entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique;

4) il assiste l'employeur pour l'élaboration, dans l'entreprise, de la procédure à suivre en cas de médiation.

La procédure de médiation est définie dans la loi et comprend l'audition du travailleur, des propositions de remédiation et un rapport au conseil d'entreprise. Si la médiation n'aboutit pas à une solution satisfaisante, le travailleur a également la possibilité de déposer une plainte sur la base de la loi du 10 mai 2007.

Les lois ci-dessus concernent principalement le secteur privé.

En ce qui concerne le secteur public, le gouvernement flamand a finalisé un projet de décret visant à transposer la directive sur la transparence des rémunérations dans la réglementation flamande.⁹ Le projet donne aux membres du personnel de l'Autorité flamande, des administrations locales et des établissements d'enseignement le droit d'obtenir des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein de leur organisation. Les employeurs

⁹ <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/beloningstransparantie-en-gelijke-beloning>

⁹ <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/beloningstransparantie-en-gelijke-beloning>

beloningsevaluatie opstellen.¹⁰ Het ontwerp ligt nu voor bij de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) en de Raad van State.

Voor wat betreft de rest van de publieke sector (federaal, andere gewesten) bestaat er nog een juridische leemte. In sommige regio's is het voorbereidend werk aangevat.

De loonkloof mannen-vrouwen wordt ook al vele jaren gemeten. De officiële meting, volgens de definitie van Eurostat, gebeurt door Statbel en wordt ook opgenomen in de vergelijkende Europese cijfers van Eurostat.

De laatste rapportering van maart 2025 geeft aan dat de loonkloof man-vrouw in België volgens de definitie van Eurostat nog slechts 0,7 % bedraagt en daarmee, na Luxemburg, de allerlaagste is van de ganse Europese Unie. De gemiddelde loonkloof in de EU bedraagt 12 % en onze buurlanden Nederland, Duitsland en Frankrijk hebben zelfs een loonkloof boven dat gemiddelde.¹¹

Er zijn nog diverse andere methodes om de loonkloof te meten. Indien men correcties doorvoert op basis van werkuren, voltijds-deeltijds, leeftijd, ... komt men telkens uit op andere cijfers. Maar welke methode er ook wordt gebruikt, onze loonkloof blijft één van de allerlaagste van de EU en dat is mede te danken aan het feit dat we reeds meer dan 20 jaar een beleid voeren om discriminatie tussen mannen en vrouwen op en buiten de werkvloer te voorkomen en ook de loonkloof man-vrouw kleiner te maken.

Vergelijking richtlijn loontransparantie en Belgische wetgeving: leemtes

In het regeerakkoord van de regering De Wever is expliciet opgenomen dat de Richtlijn (EU) 2023/970 met betrekking tot de versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid zal worden uitgevoerd.¹²

doivent rendre compte des écarts de rémunération et, en cas d'écart salarial d'au moins 5 %, procéder à une évaluation conjointe des rémunérations.¹⁰ Le projet est actuellement examiné par le Conseil socio-économique de la Flandre (SERV), le Conseil flamand de l'enseignement (VLOR), l'Institut flamand pour la protection des droits humains (VMRI) et le Conseil d'État.

En ce qui concerne le reste du secteur public (fédéral, autres Régions), il existe encore un vide juridique. Dans certaines régions, le travail préparatoire a commencé.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est également mesuré depuis de nombreuses années. La mesure officielle, selon la définition d'Eurostat, est effectuée par Statbel et est également incluse dans les statistiques comparatives européennes d'Eurostat.

Le dernier rapport de mars 2025 indique que l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique, selon la définition d'Eurostat, n'est plus que de 0,7 %, ce qui en fait le plus faible écart de toute l'Union européenne après le Luxembourg. L'écart salarial moyen dans l'UE est de 12 %, et nos pays voisins, les Pays-Bas, l'Allemagne et la France, affichent même un écart salarial supérieur à cette moyenne.¹¹

Il existe plusieurs autres méthodes pour mesurer l'écart salarial. Si l'on procède à des ajustements sur la base des heures de travail, du régime de travail (temps plein ou temps partiel), de l'âge, etc., on obtient à chaque fois des chiffres différents. Mais quelle que soit la méthode utilisée, notre écart salarial reste l'un des plus faibles de l'UE, notamment grâce à la politique que nous menons depuis plus de 20 ans pour prévenir la discrimination entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail et en dehors, et pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Comparaison entre la directive sur la transparence des rémunérations et la législation belge: lacunes

L'accord de coalition du gouvernement De Wever prévoit explicitement que la directive (UE) 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur sera mise en œuvre.¹²

¹⁰ Een meer uitgebreide samenvatting: <https://www.acerta.be/nl/inspiratie/nieuw-decreet-loontransparantie-voor-vlaamse-publieke-sector>

¹¹ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof>

¹² In het hoofdstuk "gelijke kansen".

¹⁰ Pour un résumé plus détaillé: <https://www.acerta.be/nl/inspiratie/nieuw-decreet-loontransparantie-voor-vlaamse-publieke-sector>

¹¹ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>

¹² Dans le chapitre "Égalité des chances".

Indien men de bestaande Belgische wetgeving met betrekking tot loontransparantie man-vrouw vergelijkt met het objectief van de richtlijn loontransparantie kan men alleen maar vaststellen dat de objectieven reeds grotendeels worden bereikt. De effectiviteit van de bestaande Belgische regelgeving wordt bewezen in de laatste loonkloofmeting op basis van de regels van Eurostat. Met een verschil van 0,7 % is er quasi geen loonkloof meer.

Er zijn wel nog enkele leemtes die een invulling moeten krijgen:

a. voor Vlaanderen is er een ontwerpdecreet dat de richtlijn loontransparantie integraal zal omzetten en zo de leemte voor de Vlaamse publieke sector zal wegwerken;

b. voor de rest van de publieke sector (federaal en andere gewesten) is dit nog niet het geval. Het Vlaams ontwerpdecreet kan hier als voorbeeld dienen. Een mogelijk alternatief is de bestaande regelgeving voor de private sector doortrekken naar die publieke sectoren waar nog geen of onvoldoende regelgeving aanwezig is;

c. voor de private sector voldoen de huidige wetten reeds ruimschoots aan de doelstellingen van de richtlijn. Het is niet nodig om hier nog een extra wetgevend initiatief aan toe te voegen dat zorgt voor nog meer administratieve verplichtingen ten aanzien van de werkgevers. Door een punctuele aanpassing aan de bestaande wetgeving kan worden tegemoetgekomen aan de richtlijn loontransparantie. Dit moet volstaan om de doelstelling van de richtlijn te behalen.

Het feit dat we de doelstellingen van de richtlijn loontransparantie bereiken mag ons niet beletten om verdere inspanningen te leveren om de positie van de vrouw op onze arbeidsmarkt te versterken. Er is nog werk aan de winkel op diverse domeinen. Vandaag groeien nog te weinig vrouwen door naar managementfuncties. Ook inzake de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt kan er nog een tandje worden bijgestoken. En de solidariteit tussen gehuwden en samenwonenden waarvan één partner werkt, moet worden versterkt indien het tot een breuk komt (bijvoorbeeld door de pensioensplit).

Axel Ronse (N-VA)
Eva Demesmaeker (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)

Si l'on compare la législation belge actuelle en matière de transparence des rémunérations entre les hommes et les femmes avec la finalité de la directive sur la transparence des rémunérations, on ne peut que constater que les objectifs sont déjà largement atteints. L'efficacité de la réglementation belge existante est attestée par la dernière mesure de l'écart salarial basée sur les règles d'Eurostat. Avec une différence de 0,7 %, autant dire qu'il n'y a pratiquement plus d'écart salarial.

Il reste toutefois quelques lacunes à combler:

a. pour la Flandre, un projet de décret transposera intégralement la directive sur la transparence des rémunérations et comblera ainsi le vide juridique dans le secteur public flamand;

b. pour le reste du secteur public (fédéral et autres Régions), il n'y a pas encore de législation en préparation. Le projet de décret flamand pourrait servir d'exemple à cet égard. Une alternative possible serait d'étendre la réglementation qui existe déjà pour le secteur privé aux secteurs publics qui n'ont pas encore de réglementation ou dont la réglementation est insuffisante;

c. pour le secteur privé, les lois actuelles répondent déjà largement aux objectifs de la directive. Il n'est pas nécessaire d'y ajouter une initiative législative supplémentaire qui imposerait encore plus d'obligations administratives aux employeurs. Une adaptation ponctuelle de la législation existante permettrait de se conformer à la directive sur la transparence des rémunérations et devrait suffire pour atteindre l'objectif de la directive.

Le fait d'avoir déjà atteint les objectifs de la directive sur la transparence des rémunérations ne doit pas nous empêcher de poursuivre nos efforts pour renforcer la situation des femmes sur notre marché du travail. Il y a encore beaucoup à faire dans différents domaines. Aujourd'hui, trop peu de femmes accèdent à des fonctions de management. Des efforts supplémentaires peuvent encore être fournis pour améliorer la participation des femmes au marché du travail. Enfin, il faut renforcer la solidarité entre les couples mariés et cohabitants dont un seul des partenaires travaille s'ils viennent à se séparer (par exemple, en mettant en place un partage des droits à la pension).

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat de federale regering zich in het regeerakkoord van januari 2025 heeft geëngageerd om de Europese richtlijn loontransparantie uit te voeren;

B. overwegende dat de federale regering in het regeerakkoord ook is overeengekomen om bestaande of nieuwe EU-richtlijnen op sociaal vlak die rapporteringsverplichtingen opleggen kritisch te bekijken met het oog op de vermindering van bestaande of nieuwe rapporteringsverplichtingen en daarnaast ook is overeengekomen om niet aan “gold plating” te doen bij het omzetten van Europese richtlijnen;

C. overwegende dat richtlijnen bindend zijn qua doelstelling en de lidstaten dus over een ruime autonomie beschikken om vast te leggen hoe ze die doelstelling beogen te bereiken;

D. overwegende dat België in de voorbije 20 jaar reeds een uitgebreide wetgeving heeft ontwikkeld qua loontransparantie en gelijke beloning voor vrouwen en mannen voor gelijk of gelijkwaardig werk en het effect van deze wetgeving ervoor zorgt dat de loonkloof man-vrouw, volgens de laatste meting op basis van de definitie van Eurostat, slechts 0,7 % bedraagt terwijl de gemiddelde Europese loonkloof man-vrouw 12 % bedraagt;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. om in overeenstemming met het regeerakkoord niet aan “gold plating” te doen bij de omzetting van de Europese richtlijn loontransparantie in nationale wetgeving wat inhoudt dat geen nieuwe wetgeving wordt gecreëerd die verder gaat dan de strikte toepassing van de Europese richtlijnen en indien de bestaande wetgeving reeds grotendeels voldoet aan de doelstellingen van de Europese richtlijnen dit als dusdanig ook vast te stellen;

2. voor wat betreft de uitvoering van de richtlijn loontransparantie zich te beperken tot een aantal punctuele tekstuele aanpassingen van onze bestaande uitgebreide sociale wetgeving inzake de gelijke beloning van mannen en vrouwen in de private sector wat inhoudt dat aan de bestaande wetgeving wordt toegevoegd dat de bestaande wettelijke bepalingen uitvoering geven aan de richtlijn loontransparantie en daarnaast, in navolging van

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que le gouvernement fédéral s’est engagé dans l’accord de gouvernement de janvier 2025 à mettre en œuvre la directive européenne sur la transparence des rémunérations;

B. considérant que le gouvernement fédéral a également convenu dans l’accord de gouvernement d’examiner de manière critique les directives existantes ou nouvelles de l’UE dans le domaine social imposant des obligations de rapport afin de réduire les obligations de rapport existantes ou nouvelles, et qu’il a en outre prévu d’éviter de faire de la surréglementation lors de la transposition des directives européennes;

C. considérant que les directives lient les États membres quant à leurs objectifs, mais que ceux-ci disposent donc d’une large autonomie pour déterminer les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs;

D. considérant qu’au cours des 20 dernières années, la Belgique a déjà élaboré une vaste législation dans le domaine de la transparence des rémunérations et de l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, et que cette législation a fait en sorte que l’écart salarial entre les hommes et les femmes ne s’élève qu’à 0,7 % selon la dernière mesure basée sur la définition d’Eurostat, alors que sa valeur moyenne en Europe est de 12 %;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. comme le prévoit l’accord de gouvernement, de ne pas faire de la surréglementation lors de la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations dans la législation nationale, ce qui implique, d’une part, de ne pas créer de nouvelle législation allant au-delà de la stricte application des directives européennes et, d’autre part, dans l’éventualité où la législation existante satisfait déjà en grande partie aux objectifs des directives européennes, d’en faire également le constat;

2. lors de la mise en œuvre de la directive sur la transparence des rémunérations, de se limiter à quelques modifications textuelles ponctuelles de notre vaste législation sociale existante en matière d’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, ce qui implique d’indiquer dans la législation existante que les dispositions légales existantes mettent en œuvre la directive sur la transparence des

de Vlaamse regering, de richtlijn loontransparantie ook uit te rollen naar alle vormen van publieke tewerkstelling waarvoor de federale overheid bevoegd is;

3. bij de informele Europese top van 12 februari, over de toekomst van onze industrie, voor te stellen om de toenemende administratieve planlasten ten gevolge van Europese verordeningen en richtlijnen aan een grondige screening te onderwerpen. Bedrijven die vandaag actief zijn binnen de Europese Unie, en dus ook in België, zien hun concurrentievermogen immers stelselmatig dalen door tal van factoren en via het wegwerken van de administratieve planlasten met beperkte toegevoegde waarde kunnen we deze bedrijven alvast wat extra zuurstof geven in hun concurrentievermogen.

15 januari 2026,

Axel Ronse (N-VA)
Eva Demesmaeker (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)

rémunérations, et par ailleurs d'étendre également la directive sur la transparence des rémunérations à toutes les formes d'emploi public relevant de la compétence de l'autorité fédérale, en suivant l'exemple du gouvernement flamand;

3. lors du sommet européen informel du 12 février qui portera sur l'avenir de notre industrie, de proposer de soumettre à un examen approfondi les charges de planification administratives croissantes qui résultent des directives et règlements européens. En effet, les entreprises aujourd'hui actives au sein de l'Union européenne, et donc aussi en Belgique, voient leur compétitivité baisser systématiquement à cause de nombreux facteurs. En supprimant les charges de planification administratives qui ont une valeur ajoutée limitée, nous pourrions en tout cas leur donner un ballon d'oxygène qui améliorera leur compétitivité.

15 janvier 2026