

Éliminer l'écart salarial par voie législative  
Expériences pratiques belges



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

.be

## Contenu

1.	La loi écart salarial belge expliquée .....	3
	Le niveau interprofessionnel.....	3
	Le niveau sectoriel .....	4
	Le niveau de l'entreprise.....	7
2.	Forces et faiblesses .....	13
	+ Intégration de la nouvelle réglementation dans la législation et les processus existants en matière d'emploi.....	14
	+ Implication active des employeurs dans l'élimination de l'écart salarial .....	14
	+ Périodicité dans les obligations : garder la flamme allumée .....	14
	+/- La bonne volonté ne suffit pas .....	14
	- Absence de sanctions.....	15
	- Ne pas demander de résultats.....	16
	- Mauvaise interprétation des indicateurs et manque d'expertise en matière de genre.....	16
	- Manque de transparence : la question non résolue de la vie privée .....	18
	- Interprétation limitée du travail de valeur égale.....	19
	- Aucune mesure pour les petites entreprises ou le secteur public .....	19
	- Le rôle du médiateur n'est pas suffisamment ancré dans les structures.....	19
3.	Trois propositions législatives visant à amender la loi.....	19
4.	Recommandations sur la manière de rendre plus efficace la loi sur l'écart salarial .....	20
	1. Définir des sanctions claires en accord avec les autres réglementations de la législation du travail .....	20
	2. Soutenir l'interprétation correcte des données : fournir des outils en vue de l'analyse de genre .....	20
	3. Traiter la question de la vie privée, tant au niveau individuel qu'au niveau de l'entreprise	20
	4. Fixer des objectifs clairs.....	21
	5. Développer des outils pour les petites entreprises.....	21
	6. Supprimer le plafond de verre dans le secteur public .....	21
	7. Rendre les médiateurs et les plans d'égalité des chances visibles.....	22
	8. Renforcer le rôle et les pouvoirs de l'inspection sociale.....	22
	9. Développer un outil permettant de définir le travail de valeur égale à travers les secteurs et de faire des comparaisons .....	22
5.	Conclusion.....	23

En 2012, après de nombreuses années d'actions menées par les syndicats, de Journées de l'égalité salariale et de rapports et de recommandations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, de l'Office national de statistique Statbel et du Bureau fédéral du Plan, le parlement belge a adopté une loi visant à éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Huit ans plus tard, l'écart salarial entre les femmes et les hommes n'a pas disparu et la nouvelle secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité a annoncé qu'elle adaptera la loi pour la rendre plus efficace.

La présente analyse explique tout d'abord la loi belge actuelle visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Puis, elle aborde ses forces et ses faiblesses, avant d'exposer brièvement les récentes propositions d'adaptation de la loi. Enfin, elle formule des recommandations sur la manière dont l'efficacité de la loi belge pourrait être renforcée.

## 1. La loi écart salarial belge expliquée

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes introduit l'obligation de traiter l'écart salarial à tous les niveaux du dialogue social<sup>1</sup>.

### Le niveau interprofessionnel

Tous les deux ans, les partenaires sociaux du secteur privé négocient au niveau national un accord interprofessionnel (AIP) sur l'évolution des salaires, les réductions des cotisations patronales, le niveau des prestations sociales etc. Cet AIP est un accord-cadre qui constitue la base des futurs accords sectoriels. La loi oblige les partenaires sociaux à discuter de l'égalité de genre sur le plan des salaires, de son évolution et des éventuelles mesures à prendre. Les classifications de fonctions ne sont généralement pas négociées à ce niveau, mais les stratégies visant à les rendre neutres en termes de genre doivent être discutées lors des négociations interprofessionnelles.

CHAPITRE 2. - Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau interprofessionnel

Art. 2. Dans l'article 4, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les mots "et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes" sont insérés entre les mots "et le développement des entreprises" et les mots ". Le cas échéant,".

Art. 3. L'article 6, § 1er, de la même loi est complété par la phrase suivante :  
"Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre."

<sup>1</sup> La loi peut être téléchargée via le lien suivant :

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2012042229&table\\_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2012042229&table_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27)))

## Le niveau sectoriel

La loi introduit également l'écart salarial dans les négociations au niveau sectoriel, en se concentrant principalement sur les classifications de fonctions.

CHAPITRE 4. - Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau sectoriel

Section 1re. - Accords sectoriels dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial

Art. 5. L'article 8 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par la loi du 26 juin 1997, est complété par un § 3 rédigé comme suit :

" § 3. Des conventions collectives sont également conclues dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre."

La loi précise comment rendre ces classifications de fonctions neutres du point de vue du genre : les commissions paritaires doivent envoyer les classifications de fonctions (existantes et nouvelles) pour évaluation à la Direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail. Cette direction fait partie de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Lorsqu'une classification de fonctions fait l'objet d'une évaluation négative de la part de ce service, un certain délai est prévu pour corriger les lacunes. À ce stade, le texte de loi a été adapté en 2013 et en 2015 afin de rendre les délais réalisables, et de clarifier les procédures. Les commissions mixtes doivent procéder elles-mêmes à une analyse préalable de la neutralité de genre et soumettre des versions coordonnées qui sont actuellement applicables.

Section 2. - Evaluation du caractère neutre sur le plan du genre des échelles d'évaluation et de classification des fonctions établies

Art. 6. Pour l'application de la présente section, on entend par :

1. la commission : la commission paritaire ou la sous-commission paritaire au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2. la convention : la convention collective de travail;

3. la classification : la classification de fonctions;

4. la direction : la direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

5. l'enregistrement : l'enregistrement par le greffe de la direction générale Relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au sens de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôts des conventions collectives de travail;

6. l'Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

7. le ministre : le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Art. 6/1. La commission qui a conclu une convention relative à la classification, transmet à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, une version coordonnée de la classification actuellement applicable.

Toute convention portant modification d'une classification existante ou introduisant une nouvelle classification, est également transmise à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'enregistrement de cette convention.

Avant de transmettre à la direction la convention relative à la classification, la commission en effectue un contrôle préalable quant au caractère neutre sur le plan du genre.

Art. 6/2. § 1er. La direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.

Au cours d'une période de dix-huit mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l'exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, la direction rend un avis dans un délai de [2 vingt-deux mois]2 à dater de l'entrée en vigueur de la loi mentionnée.

§ 3. La direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de dix-sept mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l'expiration du délai de dix-sept mois visé au paragraphe précédent, la direction rend un avis dans un délai de six mois à partir de la réception de la convention.

La loi prévoit que la Direction peut faire appel à l'expertise d'institutions publiques ou privées en ce qui concerne la neutralité de genre des classifications de fonctions, à l'exception des syndicats et des organisations patronales, car ils sont considérés comme des parties prenantes. La Direction a effectivement fait appel à la KULeuven Brussels Campus pour développer un instrument qui devrait permettre une analyse simple. Cet instrument comporte 12 questions

et fait régulièrement référence aux publications de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur le sujet.<sup>2</sup>

Les 12 questions utilisées pour évaluer la neutralité de genre des classifications de fonctions traitent des sujets suivants :

1. Une méthode analytique de pondération des fonctions a-t-elle été utilisée lors du développement de la classification de fonctions ? Dans un système analytique, chaque fonction est d'abord évaluée séparément pour chaque critère préalablement retenu (par exemple : compétences, responsabilités ou conditions de travail) et c'est seulement ensuite que cette information est combinée à une pondération globale de la fonction. Cette méthode d'évaluation des fonctions est considérée comme plus systématique et plus objective que d'autres méthodes et elle est recommandée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
2. La composition de la commission technique chargée d'établir la classification de fonctions était-elle suffisamment hétérogène ? Plus la commission est hétérogène, plus les décisions seront représentatives.
3. La commission a-t-elle été assistée par des expert-e-s externes familiarisé-e-s avec les pièges des stéréotypes et des préjugés inconscients ?
4. Lors de l'identification des différentes fonctions du secteur et de l'inventaire, a-t-on accordé de l'attention au fait qu'il faut donner la même dénomination aux fonctions similaires et utiliser uniquement des titres de fonctions neutres ? A-t-on évité d'utiliser des titres de fonctions spécifiquement masculins ou féminins ?
5. Toutes les fonctions sont-elles décrites de manière systématique et détaillée et ces descriptions de fonctions apparaissent-elles dans la convention collective de travail ?
6. Lors de la collecte des informations nécessaires, le risque de subjectivité a-t-il été suffisamment exclu en utilisant une procédure préétablie pour la collecte des informations et un questionnaire à questions fermées, et en questionnant les titulaires-mêmes des fonctions et pas uniquement les chef-fe-s de service ?
7. Les critères d'évaluation sont-ils suffisamment clairs ?
8. Les critères d'évaluation cernent-ils les différents aspects de la fonction ? L'OIT recommande d'évaluer chaque fonction sur base de critères d'évaluation portant au moins sur les quatre aspects suivants : (1) aptitudes ou qualifications, (2) effort, (3) responsabilité et (4) conditions de travail.
9. Les critères d'évaluation sont-ils suffisamment équilibrés en ce qui concerne les « qualités typiquement féminines et typiquement masculines » ? Pour éviter cela, l'instrument effectue une comparaison avec l'instrument de l'OIT « *Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide* »<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> L'instrument peut être téléchargé via le lien suivant :

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Gelijkheid%20en%20non-discriminatie/Tools%20en%20goede%20praktijken/M%C3%A9thode%20d'analyse%20pour%20le%20contr%C3%B4le%20de%20la%20neutralit%C3%A9%20sur%20le%20plan%20du%20genre%20des%20classifications%20de%20fonctions%20sectorielles.pdf>

<sup>3</sup> International Labour Office, *Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide*. Geneva, 2008. Ce document peut être téléchargé via le lien suivant :

10. A-t-on utilisé le même système de classification pour les fonctions principalement exercées par des femmes et celles principalement exercées par des hommes ?
11. Le système de classification de fonctions est-il régulièrement mis à jour afin de prendre en compte les évolutions en matière d'égalité de genre ?
12. Existe-t-il une procédure de recours pour les travailleur-se-s qui se sentent discriminé-e-s ?

La loi explique ensuite les conséquences d'une évaluation négative rendue par la Direction. Les spécificités de la mise en œuvre sont énoncées dans un arrêté royal.

Art. 6/3. Si, selon l'avis visé à l'article 6/2, la classification n'est pas neutre sur le plan du genre, la commission apporte les modifications nécessaires dans un délai de vingt-quatre mois à dater de la notification de l'avis.

Au cours de la période précitée, la commission peut consulter la direction. La direction peut, dans ces circonstances, faire appel à l'Institut.

Si les modifications nécessaires ne sont pas apportées dans ce délai de vingt-quatre mois, la direction en informe le ministre ainsi que l'Institut. La commission reçoit copie de cette information.

La commission dispose d'un délai de trois mois pour communiquer au ministre et à l'Institut les raisons justifiant le fait que la classification contestée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.

Art. 6/4. Le Roi détermine les modalités d'exécution de cette section.

Depuis 2019, toutes les échéances prévues et les reports potentiels sont passés. Le Service public fédéral publie sur son site internet une courte liste<sup>4</sup> « *name and shame* » des commissions mixtes qui n'ont pas régularisé leurs classifications de fonctions malgré une évaluation négative. Six commissions mixtes n'ont pas réglementé leurs classifications. Six autres n'ont pas déposé leurs classifications.

### **Le niveau de l'entreprise**

La loi a également un impact direct au niveau de l'entreprise. Afin d'orienter le dialogue social au niveau de l'entreprise, l'employeur est tenu d'établir, tous les deux ans, un rapport statistique sur l'écart salarial au sein de l'entreprise, en tenant compte des différents niveaux de fonction. Cette obligation s'applique aux entreprises de 50 travailleur-se-s et plus. Le rapport statistique sur l'écart salarial au sein de l'entreprise doit faire l'objet d'une discussion au sein du conseil d'entreprise et, à défaut, au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. La création d'un conseil d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de 100

---

[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_104687/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104687/lang--fr/index.htm)

<sup>4</sup> Cette liste est accessible sur la page suivante : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>.

travailleur-se-s et plus. Il est obligatoire d'instaurer un comité pour la prévention et la protection au travail à partir de 50 travailleur-se-s.

CHAPITRE 5. - Organisation d'une concertation obligatoire au sein de l'entreprise en vue d'aboutir à une politique de rémunération sexuellement neutre sur le plan du genre

Art. 7. Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit :

"Art. 13/1. § 1er. L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de 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.

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

§ 2. L'analyse visée au § 1er fait l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, m), 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou de l'article 65duodécies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, insérés par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

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

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

La loi poursuit en énumérant toutes les catégories qui doivent être prises en compte dans le rapport statistique. Pour les entreprises qui comptent au moins 100 travailleur-se-s, le niveau de détail requis est assez élevé. La ventilation des données par sexe et selon ces catégories est obligatoire pour chaque cellule du tableau qui compte plus de trois travailleur-se-s. Les données salariales doivent être présentées séparément pour les salaires ordinaires et les avantages sociaux directs, les cotisations des employeurs aux assurances complémentaires (telles que l'assurance hospitalisation ou les pensions du deuxième pilier) et, enfin, les autres avantages extralégaux.

La loi belge relative à l'écart salarial se caractérise peut-être par le fait qu'elle précise que le rapport sur l'écart salarial de l'entreprise doit être traité de manière confidentielle par les membres du conseil d'entreprise.



Si le rapport d'analyse montre que la structure de rémunération de l'entreprise est déséquilibrée, le conseil d'entreprise peut décider d'adopter un plan d'action. Les règles relatives à ce plan d'action restent assez vagues. Toutefois, si une entreprise dispose d'un plan d'action visant à établir une structure de rémunération neutre du point de vue du genre, ce plan d'action doit être inclus dans le rapport d'analyse et le rapport suivant doit inclure une évaluation du plan d'action.

Art. 8. L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 6 mai 2009, est complété par le m) rédigé comme suit :

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

Ce rapport d'analyse est fourni, en complément des informations visées à l'article 15 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, et examiné dans le délai visé à l'article 16 de cet arrêté. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 :

- a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;
- b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales;
- c) 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 genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

- a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction);
- b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise;
- c) l'ancienneté;
- d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

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

L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

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

2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- a) les objectifs concrets;
- b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;
- c) le délai de réalisation;
- d) un système de monitoring de l'exécution."

L'article 9 de la loi se veut être une autre adaptation de la législation existante en matière de travail, dans le but de clarifier les conséquences si les employeurs ne respectent pas les obligations énoncées à l'article 8. Cependant, il contient une erreur législative, puisque l'article auquel il se réfère a été abrogé en 2011. La loi qu'il est censé adapter stipule simplement que les modifications à l'article 32 ne peuvent pas être mises en œuvre.

L'article 10 précise qu'en l'absence de conseil d'entreprise, c'est le comité pour la sécurité et la prévention qui doit procéder à l'examen du rapport statistique. Pour les entreprises de 50 à 100 travailleur-se-s, les détails demandés dans le rapport sont moins exigeants. Le texte sur les plans d'action possibles est identique.

Art. 10. Il est inséré un article 65duodecies dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, rédigé comme suit :

"Art. 65duodecies. § 1er. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur remet tous les deux ans au Comité le rapport d'analyse visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du Comité, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

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

§ 2. Sur la base du rapport d'analyse visé au § 1er, le Comité juge de 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.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- 1° les objectifs concrets;
- 2° les domaines d'action et les instruments pour atteindre ces objectifs;
- 3° le délai de réalisation;
- 4° un système de suivi d'exécution."

Les détails de ces rapports d'analyse ont été précisés dans un arrêté royal. Cet arrêté royal prévoit un rapport complet pour les entreprises comptant au moins 100 travailleur-se-s et un rapport plus concis pour les entreprises de 50 à 100 travailleur-se-s. Deux formulaires ont été

établis par un décret ministériel et doivent être utilisés pour présenter les données. Il est fait référence à la « *Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions* » de l'Institut<sup>5</sup>.

Outre l'intégration structurelle de l'écart salarial dans le dialogue social, la loi introduit deux autres éléments au niveau de l'entreprise. Le premier est l'obligation de fournir à la Banque nationale certaines données ventilées par sexe. L'autre élément est la possibilité - et non l'obligation - de désigner un médiateur dans le cas d'une accusation de discrimination salariale fondée sur le sexe dans une entreprise, ou si un écart salarial est mis en évidence et qu'il est dès lors recommandé d'élaborer un plan d'action.

CHAPITRE 3. - Ventilation des données salariales selon le genre des travailleurs dans le bilan social

Art. 4. L'article 91, point B "Bilan social", I, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

"Les données énumérées dans les rubriques ci-dessus sont ventilées selon le genre des travailleurs. Lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée."

Les entreprises belges sont tenues de soumettre chaque année des informations à la Banque nationale de Belgique. Ces informations servent de base pour calculer des indicateurs économiques et financiers, mais aussi pour contrôler le suivi du fonctionnement des entreprises. Le bilan social est l'obligation de fournir des informations concernant les forces de travail. Pour les syndicats, il s'agit d'un outil important, car l'économie n'est pas seulement une question d'argent, mais aussi de personnes. La ventilation de certaines de ces données par sexe était, en réalité, une demande antérieure. Les membres du parlement ont intégré cette demande dans la législation. Avant l'adoption de la loi, les données relatives au niveau de formation et aux formations professionnelles payées par l'employeur étaient déjà ventilées en fonction du sexe des travailleur-se-s. La loi introduit cette ventilation pour les données relatives à l'emploi et aux coûts liés au personnel également. En application de la loi, la Banque nationale a adapté ses formulaires pour le bilan social.

Les entreprises comptant 20 travailleur-se-s ou plus en équivalents temps plein ont l'obligation de remplir le bilan social. Les sociétés, les associations et les fondations qui doivent présenter des comptes annuels doivent remplir le formulaire détaillé du bilan social ou inclure dans leur rapport annuel une section qui lui correspond. Cette obligation s'applique également aux sociétés, aux associations et aux fondations qui ne sont pas tenues de publier des comptes annuels, mais si elles n'emploient que 20 à 50 travailleur-se-s, elles peuvent se limiter à une version plus courte.

---

<sup>5</sup> Cette check-list est téléchargeable via le lien suivant :

[https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/checklist\\_sekseneutraliteit\\_bij\\_functiewaardering\\_en\\_-classificatie](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/checklist_sekseneutraliteit_bij_functiewaardering_en_-classificatie).

Les données des bilans sociaux sont analysées par la Banque nationale. Ces statistiques sont publiées. Les comptes annuels sont donc publics en tant que tels. Les données individuelles des entreprises qui ne doivent pas présenter de comptes annuels ne sont pas mises à la disposition du public. En d'autres termes, les données collectées par le biais des bilans sociaux ne sont pas toutes mises à disposition, mais elles le sont pour la plupart des grandes entreprises.

Enfin, la loi prévoit la possibilité de désigner un médiateur. Le médiateur aide l'employeur à mettre en œuvre la loi sur l'écart salarial et peut également intervenir de façon informelle en tant que médiateur lorsqu'un-e travailleur-se prétend être victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe. Le-La plaignant-e peut demander à rester anonyme. Le médiateur doit avoir accès aux données relatives à la rémunération afin de vérifier si la plainte est justifiée. Toutes les données salariales resteront confidentielles. La désignation d'un médiateur n'est pas obligatoire, mais une procédure lourde est prévue pour licencier un médiateur une fois qu'il a été désigné.

#### CHAPITRE 6. - Désignation d'un médiateur au sein de l'entreprise

Art. 11. Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/2 rédigé comme suit :

"Art. 13/2. § 1er. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visé à l'article 13, § 1er, de la présente loi. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui 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 de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

En aucun cas, le médiateur ne communique, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application 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.

Le médiateur exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

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

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

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de deux ans.

§ 2. Le Roi détermine, après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur."

Un arrêté royal précise le rôle exact et les obligations du médiateur.

L'article 12 stipule que le fait d'empêcher le médiateur de fonctionner correctement sera sanctionné d'une amende et que ces amendes seront à la charge de l'employeur.

Art. 12. Dans le titre II, chapitre II, section IV, de la même loi, il est inséré un article 13/3 rédigé comme suit :

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

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

## 2. Forces et faiblesses

La loi belge date de 2012. Ses forces et ses faiblesses sont apparues de façon suffisamment claire au fil des années.

### **+ Intégration de la nouvelle réglementation dans la législation et les processus existants en matière d'emploi**

Les nombreuses références à la législation existante en matière de travail rendent la loi en tant que telle difficile à lire. Pourtant, c'est en fait l'une de ses forces. Le lien avec les institutions et les obligations légales existantes a en effet donné une colonne vertébrale à la loi. Les fonctionnaires ayant des tâches spécifiques ont vu ces tâches s'élargir. Parfois, une formation complémentaire en matière de genre a été nécessaire, mais les tâches ont été assumées consciencieusement et avec précision. La Direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail a analysé les nouvelles CCT quant à leur conformité à la loi. La conformité à la norme de neutralité de genre a été ajoutée. En outre, il ne s'agit pas d'une opération ponctuelle, mais elle sera effectuée pour toutes les futures classifications de fonctions, ou adaptations. Les statisticiens de la Banque nationale ont collecté davantage de données ventilées, et occasionnellement effectué des analyses supplémentaires sur le genre. Les derniers chiffres relatifs à l'écart salarial sont présentés et expliqués lors de la préparation de l'accord interprofessionnel.

Il s'agit en réalité essentiellement d'appliquer le *gender mainstreaming* : c'est-à-dire l'intégration d'une perspective de genre dans les réglementations et les processus existants plutôt que le développement de nouveaux circuits et actions parallèles.

### **+ Implication active des employeurs dans l'élimination de l'écart salarial**

L'Institut a toujours souligné que l'élimination de l'écart salarial nécessiterait un effort conjoint de toutes les parties concernées. Mais au fil des nombreuses années d'action des syndicats, l'écart salarial est en quelque sorte devenu leur thème. L'une des forces de la loi concerne le fait que les employeurs sont activement impliqués dans la lutte contre l'écart salarial. Son intégration dans le dialogue social en fait à nouveau une responsabilité commune des employeurs et des travailleurs. La lutte contre l'écart salarial n'est pas nécessairement considérée comme progressiste, ni de gauche, ni comme une prérogative des syndicats.

### **+ Périodicité dans les obligations : garder la flamme allumée**

La plupart des obligations imposées par la loi sont périodiques. Elles doivent être répétées annuellement ou tous les deux ans. L'intégration de la périodicité est une fois de plus une bonne chose, car il est manifestement impossible d'éliminer l'écart salarial en une fois. La périodicité impose un suivi et une évaluation réguliers de l'écart salarial.

### **+/- La bonne volonté ne suffit pas**

La bonne volonté est très importante, mais l'égalité de genre ne peut jamais en dépendre, car il s'agit d'un droit humain fondamental. En ce sens, il est important d'ancrer suffisamment l'égalité de genre dans les processus et, si possible, de la lier à d'autres obligations juridiques. À cet égard, la loi combine à la fois force et faiblesse.

La loi de 2012 trouve ses antécédents historiques dans la convention collective de travail n°25. La CCT n°25 date de 1975 et impose l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* ». Elle fait explicitement référence aux

systèmes de classification de fonctions : « *En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération* »<sup>6</sup>. En 2001, un ajout a été fait à ce sujet dans la CCT n°25bis. Il y est recommandé d'analyser toutes les classifications de fonctions sur le plan de leur neutralité en matière de genre. En 2008, un ajout supplémentaire a été fait dans la CCT n°25ter, rendant obligatoire l'analyse des classifications de fonctions sur le plan de la neutralité de genre pour toutes les commissions paritaires. Bien qu'un certain nombre de commissions paritaires aient pris cela à cœur et renouvelé leurs systèmes de classification en se basant entièrement sur une analyse approfondie du point de vue du genre, la CCT n°25ter est restée sans suite dans de nombreuses commissions paritaires. La loi de 2012 reprend cette obligation et engage la Direction chargée de contrôler et de superviser l'exactitude technique et juridique des CCT, à vérifier la neutralité de genre.

Il est donc clair qu'il est possible de tracer une ligne d'obligation croissante. Toutefois, l'étape du contrôle devrait être suivie, le cas échéant, d'une étape de « sanction » et, à cet égard, la loi comporte des lacunes. Les commissions mixtes qui ne respectent pas la réglementation figurent sur une liste *name and shame*, mais aucune publicité n'est faite à ce sujet et aucun débat public n'y fait suite. Bref, cela ne leur fait pas vraiment de mal, et cela ne semble impressionner personne.

#### **- Absence de sanctions**

Cette absence de sanctions se fait sentir à plusieurs endroits dans la loi. Un quart de tous les bilans sociaux sont mal remplis, incomplets ou délibérément incorrects en ce qui concerne la ventilation par sexe. Les données sont souvent présentées comme si l'écart salarial était exactement de 0,00%, ce qui est tout à fait irréaliste en pratique. La Banque nationale signale le manque d'exactitude aux employeurs en question et exclut les mauvaises données de ses statistiques. Cependant, elle n'a pas le pouvoir d'agir davantage. Elle ne peut pas sanctionner les entreprises qui ont mal ventilé les rubriques par genre de la même manière qu'elle sanctionne pour des données économiques ou financières incorrectes<sup>7</sup>. Quiconque choisit de ne pas réagir à leurs remarques ou de ne pas corriger les données, ne subira aucune conséquence.

On peut faire une comparaison avec la loi du 28 juillet 2011 sur les quotas dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. Cette loi introduit un quota d'au moins un tiers du sexe le moins représenté pour tous les membres du conseil d'administration. La période transitoire pendant laquelle les entreprises ont pu s'adapter et se conformer à la loi a été très longue, soit huit ans pour les petites et moyennes entreprises et six ans pour les très grandes entreprises. Pour les entreprises publiques, il n'y a pas eu de délai. Toutefois, une fois cette période de transition

---

<sup>6</sup> Les conventions collectives de travail nationales peuvent être téléchargées sur le site internet du Conseil National du Travail : <http://www.cnt-nar.be>.

<sup>7</sup> Heuse P. 'Le bilan social 2014', dans : *Revue économique*. Juin 2016. Cet article est disponible en néerlandais, en français et en anglais : <https://www.nbb.be/fr/articles/le-bilan-social-2014>. La *Revue économique* est le journal de la Banque Nationale qui fournit des informations sur les développements économiques, financiers et monétaires importants.

terminée, des sanctions claires sont définies pour les sociétés qui ne respectent pas ces dispositions : nullité de la nomination de nouveaux membres du conseil d'administration, et suspension de tous les avantages financiers et autres pour les membres du conseil d'administration. Les sanctions sont nécessaires afin de rendre une loi efficace.

De plus, le défaut de l'article 9 de la loi, qui était censé introduire des sanctions, n'a jamais été réellement rectifié.

#### **- Ne pas demander de résultats**

Peut-être plus importante encore que l'absence de sanctions : l'absence d'objectifs bien définis, et le fait qu'aucun résultat réel ne soit exigé. En substance, la loi impose surtout des engagements en termes d'efforts, et non en termes de résultats. Les partenaires sociaux sont obligés de discuter de l'écart salarial au cours de leurs négociations ; ils ne sont pas tenus de parvenir effectivement à le réduire ou à l'éliminer. Ils peuvent choisir d'adopter un plan d'action, mais là encore, il n'y a aucune obligation.

Depuis un certain temps, l'efficacité de cette loi est légitimement remise en question. Dans les statistiques globales, l'écart salarial belge n'a pas commencé à se réduire à un rythme plus rapide depuis 2012. Et au niveau des entreprises, il n'y a aucun moyen de mesurer ses effets, car les données sont souvent confidentielles et insuffisamment disponibles.

#### **- Mauvaise interprétation des indicateurs et manque d'expertise en matière de genre**

La loi de 2012 utilise l'indicateur de l'écart salarial comme un instrument pour discuter de l'inégalité de genre au niveau national, dans les secteurs, les sous-secteurs et les entreprises. Ceci est utile et conforme à l'esprit de la loi, c'est-à-dire : impliquer les partenaires sociaux aux différents niveaux du dialogue social dans la lutte contre l'écart salarial. Le chiffre de l'écart salarial au niveau des négociations sociales donne un premier aperçu du degré d'inégalité de genre et devrait constituer un point de départ pour la discussion.

Toutefois, la mauvaise interprétation des indicateurs constitue une autre menace sérieuse pour la bonne exécution de la loi. Bien que l'écart salarial soit un indicateur facile à calculer, il comprend de nombreux facteurs dans un seul chiffre. C'est précisément sa force, mais il faut avoir une connaissance suffisante des dimensions du travail liées au genre et de la structure des réglementations salariales pour pouvoir l'interpréter. La loi présuppose que les chiffres sont faciles à lire pour tout le monde et qu'aucune autre analyse de genre n'est nécessaire. Ces deux suppositions sont erronées.

Dans le débat public sur l'écart salarial, il y a souvent confusion entre un certain nombre de choses : la distinction entre l'écart salarial, d'une part, et la discrimination salariale, d'autre part ; les critères permettant de déterminer si une entreprise obtient ou non de bons résultats en matière d'égalité de genre ; l'idée que l'écart salarial dans un pays serait la somme de l'écart salarial dans toutes ses entreprises ; et le chiffre de l'écart salarial comme substitut à la transparence des rémunérations. Il n'existe aucune trace des discussions qui ont lieu au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, mais il est probable qu'un degré important de mauvaises interprétations s'y produise. Un manque



d'intérêt général pourrait également constituer un obstacle de taille, mais là encore, il n'y a aucun moyen de le savoir.

Premièrement, l'indicateur de l'écart salarial n'est pas en soi une mesure de la discrimination salariale, ni une approximation ou une mesure indirecte de celle-ci. Les deux sont bien sûr liés, mais pas identiques.

L'écart salarial est un indicateur général de l'inégalité de genre sur le marché du travail. Il est calculé sur base de la différence entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes. En principe, l'écart salarial est calculé de la manière la plus large possible, c'est-à-dire pour l'ensemble de l'économie. La discrimination salariale est, en principe, mesurable au niveau individuel. Il est nécessaire de comparer les salaires réels des femmes et des hommes effectuant un travail comparable pour étudier la discrimination salariale. L'absence d'écart salarial ne garantit pas l'absence de discrimination salariale. Après tout, les données individuelles peuvent disparaître dans le tableau d'ensemble.

L'écart salarial peut être calculé au niveau des secteurs, des sous-secteurs ou des grandes et moyennes entreprises. Toutefois, plus l'échelle est petite, moins les données sont significatives. L'idée sous-jacente est que le chiffre de l'écart salarial ne devrait pas changer lorsqu'un-e travailleur-se est remplacé-e par un-e travailleur-se de l'autre sexe avec le même salaire. Les petites variations au niveau de la main-d'œuvre ne devraient pas avoir d'impact significatif. Sinon, on pourrait faire disparaître l'écart salarial en licenciant la femme de ménage. En théorie, vous pourriez calculer un écart salarial pour deux collègues, mais vous comparez alors en fait deux salaires concrets, sans calculer un indicateur général de l'inégalité de genre. Mais même dans ce cas, les différences de salaire n'indiquent pas automatiquement une discrimination salariale, car tous les éléments pertinents dans la détermination du salaire doivent être pris en compte et le travail doit être de valeur égale.

La discrimination salariale est clairement illégale et punissable, l'inégalité de genre est indésirable. La discrimination salariale nécessite des actions en justice et des sanctions, l'inégalité de genre nécessite une sensibilisation et une politique de soutien.

Deuxièmement, et c'est peut-être difficile à comprendre dans ce contexte, il y a les critères permettant d'évaluer si une entreprise obtient ou non de bons résultats en matière d'égalité de genre. L'absence d'écart salarial ne garantit pas de bons résultats sur ce plan, et l'existence d'un tel écart ne signifie pas automatiquement qu'une entreprise est peu performante sur le plan de l'égalité. En d'autres termes, une entreprise qui ne compte aucune femme parmi ses travailleur-se-s n'aura pas d'écart salarial, tandis qu'une entreprise qui crée des opportunités pour les chômeuses de longue durée et peu qualifiées aura effectivement un écart salarial clair. Dans l'ensemble, la seconde entreprise contribue à la lutte contre l'inégalité de genre, contrairement à la première. L'utilisation aveugle et peu judicieuse d'un indicateur comme critère et objectif finira par entraîner des dysfonctionnements.

Troisièmement, au cours de la discussion, l'idée est parfois émise que si les entreprises étaient obligées de publier le chiffre de l'écart salarial figurant dans les rapports d'analyse, cela apporterait de la transparence au sujet des salaires. Le calcul d'un écart salarial au niveau de l'entreprise ne remplace toutefois pas la nécessité d'une bonne transparence des salaires. La

transparence des salaires signifie qu'il faut savoir clairement qui reçoit quoi. Elle concerne en premier lieu les classifications de fonctions, qui doivent être claires, neutres du point de vue du genre et accessibles au public, mais elle concerne également les différences au niveau des rémunérations réelles par rapport au minimum fixé. Après tout, de nombreuses différences de rémunération entre les femmes et les hommes se situent dans la partie qui est payée au-dessus du minimum fixé. La logique qui sous-tend cette transparence est que la responsabilité de constater une discrimination salariale n'incombe pas aux travailleur-se-s individuel-le-s, mais à l'employeur. L'importance de la transparence des salaires est reconnue au sein de la Communauté européenne. Cependant, en Belgique, la transparence par rapport aux salaires réels reste une question sensible qui rencontre encore beaucoup de résistance. La loi s'abstient explicitement d'interpréter la transparence dans ce sens.

#### **- Attentes irréalistes**

En outre, on semble s'attendre à ce que l'écart salarial dans un pays disparaisse une fois qu'il aura été éliminé dans chaque entreprise individuelle, comme si l'écart salarial pour le total était simplement la somme de l'écart salarial pour les parties. Cette supposition ne tient pas compte de l'importante ségrégation qui existe entre les secteurs et les entreprises. Il existe souvent une certaine homogénéité au sein des secteurs ou des entreprises : à certains endroits, il y a simplement moins d'argent à gagner qu'à d'autres. Et cette distinction coïncide souvent avec un certain degré de ségrégation de genre.

L'élimination de l'écart salarial ne peut être réalisée par les seuls partenaires sociaux. Un certain nombre de facteurs échappent à leur sphère d'influence. Il doit donc être clair que la loi est censée contribuer de manière importante à l'élimination de l'écart salarial, mais qu'elle ne suffira pas à elle seule. Il y a aussi la question du partage égal des tâches de soins et la nécessité de lutter contre les stéréotypes de genre dans l'éducation et les choix professionnels.

L'élimination de l'inégalité de genre est une question plus large, dans laquelle les partenaires sociaux et les entreprises ont une responsabilité, sans commettre l'erreur de les tenir pour seuls responsables.

#### **- Manque de transparence : la question non résolue de la vie privée**

Une faiblesse distincte de la loi concerne sa référence répétée à la confidentialité des salaires. Celle-ci est explicite au niveau des salaires individuels ainsi qu'au niveau de l'entreprise. La réglementation en matière de vie privée est assez stricte mais permet de donner la priorité à d'autres objectifs socialement souhaitables. Il suffit d'une décision politique en la matière. Il reste très difficile de mettre au jour la discrimination salariale tant que les salaires restent confidentiels.

Dans les affaires judiciaires concernant la discrimination salariale fondée sur le genre, la charge de la preuve incombe à l'employeur : celui-ci doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. On peut se demander si cette responsabilité ne devrait pas être étendue de manière générale, indépendamment des cas concrets.

### **- Interprétation limitée du travail de valeur égale**

La loi interprète le travail de valeur égale de manière assez restrictive. En mettant l'accent uniquement sur les classifications de fonctions, le travail de valeur égale est limité au travail qui est effectué dans le même sous-secteur. Dans la pratique juridique, cette base de comparaison est encore plus limitée au travail au sein d'une même entreprise, avec le même titre de fonction, la même ancienneté, etc.

### **- Aucune mesure pour les petites entreprises ou le secteur public**

La loi est limitée au secteur privé. Des obligations ne sont prévues que pour les moyennes et grandes entreprises. Une grande partie de l'industrie belge est constituée de petites entreprises. Le secteur public n'est pas non plus concerné.

### **- Le rôle du médiateur n'est pas suffisamment ancré dans les structures**

Il n'existe actuellement aucune information sur le nombre d'entreprises qui ont effectivement désigné un médiateur. Il semble qu'il s'agisse plutôt d'exceptions. Ni les institutions gouvernementales, ni les syndicats, ni les employeurs ne sont très satisfaits de cette partie de la loi. L'Institut préférerait donner un rôle plus important à l'inspection sociale dans le cadre des plaintes pour discrimination salariale dans les entreprises. Les syndicats soulignent que leurs représentant-e-s sont beaucoup mieux protégé-e-s par la loi lorsqu'ils-elles doivent effectuer des exercices d'équilibrage aussi difficiles au sein d'une entreprise. En bref, la loi introduit un circuit parallèle au lieu de renforcer et d'élargir les structures et procédures existantes.

## **3. Trois propositions législatives visant à amender la loi**

En 2019, trois propositions législatives visant à modifier la loi sur l'écart salarial ont été soumises par des parlementaires des partis socialiste et vert. Ces propositions s'inspirent des bonnes pratiques d'autres pays, mais doivent également être lues comme l'expression de la frustration suscitée par l'absence de résultats tangibles. Les propositions comprenaient les idées suivantes : rendre les plans d'action obligatoires lorsque la structure de rémunération d'une entreprise est inégale, rendre obligatoire la désignation d'un médiateur, publier les rapports d'analyse des entreprises sur un site internet, ou attribuer un label sur la base de ces rapports d'analyse et rendre ces labels accessibles au public, inclure explicitement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans la Loi Genre et, enfin, procéder à une évaluation de la loi sur l'écart salarial tous les cinq ans.

L'actuelle secrétaire d'État à l'Égalité des chances, qui a été l'une des auteur-e-s de la dernière proposition de loi, a annoncé que des mesures supplémentaires seront prises pour rendre plus efficace la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial. Compte tenu de la quantité d'énergie que les employeurs et les conseils d'entreprise investissent dans la mise en œuvre de la loi, une telle initiative est tout à fait légitime.

#### **4. Recommandations sur la manière de rendre plus efficace la loi sur l'écart salarial**

Afin de rendre la loi visant à lutter contre l'écart salarial plus efficace, il serait souhaitable de procéder à un certain nombre d'adaptations.

##### **1. Définir des sanctions claires en accord avec les autres réglementations de la législation du travail**

Les mesures relatives à l'égalité de genre ne doivent pas être une simple couche de vernis. Les violations des obligations en matière d'égalité de genre doivent donc être sanctionnées de la même manière que les autres violations du droit du travail. La Direction doit être autorisée à agir, car la liste *name and shame* s'avère manifestement être une approche trop soft. En outre, la Banque nationale devrait être dotée de pouvoirs clairs lui permettant de sanctionner les bilans sociaux incorrectement ou incomplètement remplis. La Banque nationale doit également se voir attribuer un mandat clair lui permettant d'utiliser au maximum ces données. Enfin, il faut également vérifier si les rapports d'analyse dans les entreprises répondent aux exigences de qualité nécessaires et s'ils sont discutés en profondeur au sein des conseils d'entreprise ou des comités pour la prévention et la protection au travail. Si un contrôle systématique n'est pas possible avec les ressources actuelles, il devrait au moins être possible pour l'inspection sociale d'effectuer un contrôle aléatoire. Des sanctions claires en cas de violation doivent également être définies pour cette obligation.

##### **2. Soutenir l'interprétation correcte des données : fournir des outils en vue de l'analyse de genre**

Les formulaires utilisés actuellement pour établir le rapport d'analyse ne sont pas assez faciles d'utilisation et ils sont en outre difficiles à interpréter. Avec les moyens technologiques actuels, il devrait être possible de développer un outil permettant d'automatiser l'établissement de ces rapports, par exemple sur la base des déclarations de sécurité sociale et de la saisie unique d'un profil pour chaque travailleur-se. L'analyse devrait également être complétée par un certain nombre d'autres indicateurs de genre importants et le résultat devrait être assorti de directives utiles pour la lecture et l'interprétation. Les autorités devraient faciliter considérablement l'utilisation efficace des rapports d'analyse.

##### **3. Traiter la question de la vie privée, tant au niveau individuel qu'au niveau de l'entreprise**

La loi actuelle donne la priorité au droit à la vie privée sur le droit à la transparence, tant au niveau des individus que des entreprises. Le niveau européen, par contre, met de plus en plus l'accent sur la transparence. Il est donc recommandé que cette question soit traitée en profondeur au parlement, puisqu'il s'agit d'un choix politique. Il est important d'être conscient que la transparence totale des salaires est une arme majeure dans la lutte contre la discrimination salariale. Après tout, la discrimination n'existe souvent que grâce au secret. Cependant, il est également important de ne pas être aveugle aux potentielles conséquences négatives d'une transparence totale, car le niveau de rémunération a un fort effet hiérarchique et peut aliéner les travailleur-se-s les un-e-s aux autres. En fait, il serait bon d'élargir le débat et de discuter de ce qui constitue un salaire équitable. Au cours des dernières décennies, l'écart

entre les salaires élevés et les bas salaires s'est creusé. Une société de plus en plus inégalitaire, est-ce ce que nous voulons ? Cette question va bien au-delà de l'élimination de l'écart salarial.

Si l'on choisit de donner la priorité au droit à la vie privée, il convient de mettre en place des mécanismes de contrôle minimaux. Le droit à la vie privée ne peut être invoqué pour rendre invisible la réalisation ou la non-réalisation de certaines normes.

#### **4. Fixer des objectifs clairs**

Il ne suffit pas de créer l'obligation pour les partenaires sociaux de discuter de l'écart salarial. Le fait de rendre les parties responsables implique qu'elles doivent également réfléchir à la manière dont elles veulent promouvoir l'égalité de genre, et qu'elles prennent des mesures concrètes. Au niveau interprofessionnel, le fait de prévoir un retour d'information à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes constituerait une étape utile. Au niveau de l'entreprise, la discussion sur l'égalité de genre et les mesures prises devraient également faire l'objet d'un suivi ; il conviendrait de mettre en place au moins un système de contrôles aléatoires, à l'instar du contrôle des rapports d'analyse.

Dans le même temps, le gouvernement devrait faciliter cette tâche en fournissant des modèles de plans d'égalité des chances. De bons modèles et des manuels devraient permettre de transformer les plans d'action dans les entreprises des outils utiles. La base de données des bonnes pratiques dans les entreprises et les organisations peut également être présentée ici comme une source d'inspiration potentielle<sup>8</sup>.

#### **5. Développer des outils pour les petites entreprises**

Les PME ne relèvent pas du champ d'application de la loi. Or, en Belgique, un quart des travailleuses travaillent dans une PME. L'extension de la loi avec ses obligations spécifiques en tant que telles aux PME n'a pas de sens. Cependant, il est important de soutenir le développement d'une politique du personnel sensible au genre au niveau des PME et de fournir des outils attrayants à cette fin. Une série de vidéos thématiques proposées en ligne sous la forme d'un ensemble accessible pourrait être une suggestion.

#### **6. Supprimer le plafond de verre dans le secteur public**

Le secteur public est également en dehors du champ d'application de la loi. Une extension de la loi à ce secteur n'aurait pas non plus de sens, puisque les salaires ne sont pas négociés de la même manière. Nulle part ailleurs les salaires ne sont aussi strictement réglementés que dans le secteur public. L'écart salarial existant est le résultat d'une ségrégation verticale : le fait que les femmes et les hommes ne travaillent pas au même niveau de fonction. La lutte contre la sous-représentation des femmes au niveau des fonctions dirigeantes est l'approche la plus appropriée dans ce contexte.

---

<sup>8</sup> Cette base de données est disponible en néerlandais, en français et en anglais et elle est accessible via le lien suivant : <http://www.iefh-action.be/>

## **7. Rendre les médiateurs et les plans d'égalité des chances visibles**

La loi et l'arrêté royal qui l'accompagne définissent assez bien la tâche et les obligations du médiateur, mais on ne sait pas du tout clairement si les entreprises qui y ont recours sont nombreuses. Néanmoins, la philosophie qui sous-tend la désignation d'un médiateur est celle de la coopération et de la prise de responsabilité. Si une entreprise désigne un médiateur, cela peut être considéré comme une bonne pratique, tout comme l'adoption d'un plan d'égalité des chances. En fait, il conviendrait d'encourager les entreprises à le signaler elles-mêmes et à se présenter comme étant sensibles à la dimension de genre et en phase avec l'époque. Les autorités pourraient soutenir cette démarche en créant une plateforme ou en invitant les entreprises à partager leurs bonnes pratiques avec d'autres.

## **8. Renforcer le rôle et les pouvoirs de l'inspection sociale**

Lorsqu'il y a des conflits dans une entreprise, la position du médiateur n'est pas assez forte pour les résoudre. Les victimes de discrimination salariale peuvent faire appel à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut collabore avec l'inspection sociale pour rassembler des preuves dans les affaires qui concernent les salaires. Le fait d'étendre clairement et sans équivoque les pouvoirs de l'inspection sociale en matière de discrimination salariale contribuerait certainement à lutter plus efficacement contre celle-ci.

## **9. Développer un outil permettant de définir le travail de valeur égale à travers les secteurs et de faire des comparaisons**

Afin de pouvoir mener un débat approfondi sur ce qui constitue exactement un travail de valeur égale, il est nécessaire d'avoir une vision plus large de la comparaison entre les salaires. A cet égard, il serait intéressant de développer un outil permettant de comparer un travail de valeur égale à un autre, peu importe le secteur ; en accordant un poids égal à des tâches même si celles-ci sont très différentes, quel que soit le secteur, et peu importe que ces tâches soient effectuées principalement par des femmes ou principalement par des hommes. Il est recommandé de mettre cet instrument en ligne afin qu'il soit accessible à tous.

En même temps, cet instrument serait très utile dans le débat sur les pensions. Pour l'instant, ce débat ne tient pas suffisamment compte - pas du tout, pour être précis - des discriminations salariales et autres discriminations fondées sur le genre dont ont souffert les femmes des générations précédentes tout au long de leur vie. Il convient de ne pas éviter la question de la compensation lors du calcul des pensions.

Un tel instrument nécessite de clarifier qui est responsable des différences salariales qui surviennent entre les entreprises et les secteurs. Il est difficile de parler de discrimination salariale lorsque ce n'est pas un seul et même employeur qui fait une distinction. Comment assurer l'égalité de rémunération entre les secteurs : tel sera le futur défi de la politique de lutte contre l'écart salarial.

## 5. Conclusion

Malgré ses faiblesses, la loi belge sur l'écart salarial est un instrument intéressant pour élargir la base permettant de combattre l'écart salarial et d'impliquer les partenaires sociaux dans le processus. Il faudrait néanmoins y apporter un certain nombre de modifications afin de la rendre plus efficace, notamment en définissant des sanctions, en mettant des outils à disposition, en apportant un soutien permettant d'interpréter correctement les données et en mettant en place une plateforme de bonnes pratiques. Des initiatives distinctes devraient être prises pour lutter contre l'écart salarial dans les petites entreprises et dans le secteur public. Toutefois, la loi n'est pas le meilleur instrument pour lutter contre la discrimination salariale en tant que telle. Pour y remédier, il conviendrait d'attribuer un mandat clair à l'inspection du travail. Les questions de respect de la vie privée, d'équité salariale, de comparabilité du travail, et la correction des discriminations et des inégalités subies dans le passé devraient être abordées dans le cadre d'un débat plus large au parlement et avec le grand public.

## Colophon

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blerot 1  
B-1070 Bruxelles  
Tél. 02 233 44 00  
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Éditeur responsable : Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Auteure : Hildegard Van Hove

Numéro de dépôt : D/2021/10.043/15

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou identité de genre.

*Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.*

*This publication is also available in English.*

Ce texte a été rédigé dans le cadre du projet « *Equal Rights Equal Pay Equal Pensions* » du médiateur croate pour l'égalité de genre, financé par le programme Droits, égalité et citoyenneté de l'Union européenne (2014-2020).



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020)