



Collection “ CEPESS ”

Analyse :

Ecart salarial entre les femmes et les hommes : une fatalité ?

Tour d’horizon des initiatives

Editeurs responsables :

Eric PONCIN,
Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation

En collaboration avec :
Laurent de BRIEY,
Centre d'Etudes Politiques, Economiques et Sociales

Rue des Deux Eglises, 45
1000 Bruxelles
Tél. : 02/238 01 00
Fax : 02/238 01 18



Avec le soutien du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Introduction

Selon le Rapport de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, un écart salarial subsiste toujours entre les femmes et les hommes en Belgique. De nombreux textes légaux existent pour garantir cette égalité, notamment en ce qui concerne la rémunération, et, pourtant des discriminations persistent. Cette situation est interpellante et fait actuellement l'objet de discussions à la Chambre des Représentants de Belgique.

C'est pourquoi nous proposons un tour d'horizon des initiatives qui existent pour lutter contre l'écart salarial et des propositions de changements.

Dans un premier temps, nous ferons le point de manière synthétique sur la situation de l'écart salarial et sur ses causes. Selon l'Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, en Belgique, l'écart salarial est de l'ordre de 10%. Ce chiffre place la Belgique en bonne position par rapport à l'ensemble des pays européens puisque la moyenne européenne s'élève à 18%. Mais il s'agit d'une inégalité persistante.

Ensuite, nous examinerons les initiatives adoptées au niveau international et surtout par l'Union européenne ainsi que les actions mises en œuvre par un certain nombre de pays européens pour mieux comprendre, par comparaison, la situation belge. Les politiques de lutte contre les inégalités salariales s'accompagnent évidemment de diverses mesures pour la conciliation entre la vie familiale et professionnelle ou pour l'accès des femmes aux promotions mais nous nous sommes volontairement centrés sur la question des salaires stricto sensu.

Enfin, nous analyserons les actions menées en Belgique et surtout les propositions d'amélioration qui sont discutées en ce moment à la Chambre des Représentants car celles-ci, si elles étaient adoptées, pourraient apporter des changements dans les entreprises ainsi qu'au niveau des secteurs et au niveau interprofessionnel.

01. Lien entre les inégalités salariales et le taux d'emploi

En Belgique, nous l'avons dit, l'écart salarial est estimé à 10% selon le rapport 2011 de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹. Mais il faut ajouter à cela que les femmes sont déjà défavorisées sur le marché du travail puisque leur taux d'emploi est inférieur à celui des hommes (56% contre 67,2%).

L'écart salarial n'est pas sans lien avec la situation des femmes sur le marché de l'emploi. En effet, les statistiques montrent que les pays dans lesquels les femmes ont un taux d'emploi plus faible ont également un écart salarial moins important. C'est par exemple le cas en Italie ou au Portugal.

Ce phénomène s'explique de deux façons. Premièrement, dans certaines sociétés où le modèle reste celui de la femme au foyer et où très peu d'aides aux familles (crèches...) sont proposées, les femmes ne continueront à travailler que si cela en vaut la peine financièrement. Ce sont alors souvent des femmes qualifiées voire très qualifiées.

Deuxièmement, dans ces pays, le secteur des services aux personnes occupe une faible proportion du marché du travail ; ce type de services est surtout accompli de façon non rémunérée dans le cadre familial par exemple. Ceci a pour conséquence que le secteur des services aux personnes crée peu d'emplois alors qu'il occupe généralement un grand nombre de femmes.

De plus, le secteur des services aux personnes offrant généralement des salaires peu élevés, les pays dans lesquels ce secteur est très développé et occupe beaucoup de femmes, connaissent un écart salarial plus important.

¹ http://ligvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/R%C3%A9sum%C3%A9%20C3%A9cart%20salarial%202011_tcm337-120817.pdf.

Écart salarial entre les femmes et les hommes : une fatalité ?
Tour d'horizon des initiatives

Pays	Taux d'emploi des femmes en % (Eurostat 2009)	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes en % (Eurostat 2008)
Italie	46,4	4,9
Slovénie	63,8	8,5
Malte	37,7	8,6
Roumanie	52,0	9,0
Portugal	61,6	9,2
Pologne	52,8	9,8
Belgique	56,0	10,0
Luxembourg	57,0	12,4
Lettonie	60 ,9	13,4
Bulgarie	58,3	13,6
Espagne	52,8	16,1
Danemark	73,1	17,1
France	60,0	17,1
Irlande	57,4	17,1
Suède	70,2	17,1
Hongrie	49,9	17,5
Pays-Bas	71,5	19,6
Finlande	67,9	20,0
Slovaquie	52,8	20,9
Royaume-Uni	65,0	21,4
Chypre	62,5	21,6
Lituanie	60,7	21,6
Grèce	48,9	22,0
Allemagne	66,2	23,2
Autriche	66,4	25,5
République tchèque	56,7	26,2
Estonie	63,0	30,9

02. Les chiffres de l'écart salarial

En ce qui concerne les données chiffrées et l'étude des causes de l'écart salarial en Belgique, on se réfère généralement aux rapports de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Selon le rapport 2011 de l'Institut, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus était de 10% en 2008. L'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus s'élève, lui, à 23%, ce qui montre l'effet important du travail à temps partiel.

L'écart salarial est encore plus important lorsque les avantages extra-légaux sont pris en considération car les femmes en bénéficient moins souvent que les hommes et, lorsqu'elles en perçoivent, les montants sont moindres par rapport aux hommes. L'Institut donne les exemples suivants :

- Les employeurs paient une pension complémentaire à 10% des travailleurs féminins et à 13% des travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne 44% moins élevés pour les femmes que pour les hommes ;
- Les hommes ont une probabilité deux fois plus élevée de bénéficier d'un avantage sous la forme d'une participation au capital de l'entreprise. Lorsqu'elles bénéficient de cet avantage, les femmes perçoivent des montants qui sont en moyenne inférieurs de 44% à ceux des hommes.

En 2008, 46,45% des travailleurs étaient des femmes ; elles ont travaillé pour 41,72% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 38,15% de la masse salariale (100.866.036.823 euros). Globalement, elles auraient donc dû gagner globalement 8,367 milliards d'euros en plus et 3,598 milliards d'euros de plus sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés (en tenant compte du temps partiel).

L'évolution dans le temps montre que l'écart salarial est en diminution constante mais cette diminution reste très faible.

En 2008, une crise économique et financière est apparue, ce qui aurait pu avoir un impact positif sur l'écart salarial mais, paradoxalement, cette nouvelle n'aurait pas été réjouissante. En effet, les femmes et les personnes vulnérables

sur le marché de l'emploi sont les premières victimes de ce type de crise, les femmes ayant un bas salaire licenciées en raison de la crise disparaissent des statistiques sur la rémunération et cela améliore les chiffres de l'écart salarial. Une telle tendance ne peut pas réellement être observée ici puisque l'écart salarial n'a pas diminué de manière significative selon les chiffres portant sur les revenus de 2008 mais plutôt de manière linéaire et constante, dans la continuité des années précédentes. Cependant, il faut se souvenir que la crise économique a pu avoir encore des effets après 2008, il sera donc intéressant de surveiller les chiffres à venir.

Année des revenus	Ecart salarial
2008	10%
2007	11%
2006 ²	11%
2005	14%
2004	13%
2003	16%
2002	14%

Naturellement, l'écart salarial a aussi des répercussions après la vie professionnelle sur le montant des pensions. C'est pourquoi les pensions des femmes sont nettement moins élevées que celles des hommes. Ainsi, selon le Livre vert de la Conférence nationale pour les pensions³, les pensions moyennes des hommes et des femmes salariés s'élevaient, en mai 2009 à 1.148 euros pour les hommes et 858 euros pour les femmes ; ce qui s'explique par des carrières incomplètes mais aussi en partie par l'écart salarial. A cela s'ajoutent, comme nous l'avons vu, les inégalités en matière d'octroi d'une pension complémentaire et la difficulté pour les femmes qui perçoivent un plus bas salaire d'épargner dans le cadre d'une pension du troisième pilier.

² Une forte diminution existe entre 2005 et 2006 car le salaire minimum a été augmenté, ce qui a eu un impact positif sur le salaire d'un grand nombre de femmes.

³ http://pensionconferentie.be/pdf/FR/livre_vert.pdf.

03. Les causes de l'écart salarial

Il existe différents facteurs favorisant ou aggravant l'inégalité :

- le travail à temps partiel : seules 10,8% des salariées à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. Une femme qui travaille à temps partiel gagne en moyenne 7% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel ;
- les différences d'âge et de formation : l'écart salarial augmente avec l'âge (15% pour les 45-54 ans et 22% pour les plus de 55 ans) et il est également plus marqué chez les personnes hautement diplômées (20%) ;
- le statut : dans le secteur privé, l'écart salarial calculé sur base du salaire horaire brut est plus important pour les employés (25%) que pour les ouvriers (17%). Et l'écart salarial est nettement moins important dans le secteur public (5% pour les contractuels et 1% pour les statutaires) ;
- la ségrégation horizontale du marché du travail : les femmes sont souvent occupées dans un nombre restreint de secteurs et de professions généralement moins bien rémunérées et moins valorisées où elles doivent souvent subir des horaires flexibles et des temps partiels involontaires. Il s'agit par exemple des secteurs de la santé, de l'enseignement et du socio-culturel. En revanche, elles sont sous-représentées dans l'industrie et les services marchands. La taille des entreprises intervient également car les femmes travaillent souvent dans de plus petites entreprises où les salaires sont souvent moindres ;
- la ségrégation verticale ou « plafond de verre » : moins d'accès aux fonctions dirigeantes et aux promotions. Les causes de ce plafond de verre sont nombreuses. Parmi celles-ci figurent la difficulté de concilier la vie privée et le travail ou encore les inégalités dans l'octroi de formations au cours de la carrière comme les formations dispensées par l'employeur ou le congé-éducation qui sont moins dispensés pour les femmes ;
- l'état civil et la composition du ménage : les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire plus faible que les femmes sans enfant. Les hommes vivant avec un(e) partenaire ont un salaire plus élevé que les célibataires, ce qui n'est pas le cas des femmes. L'écart salarial s'élève à 14% pour les personnes mariées alors qu'il s'élève à 3% pour les célibataires.
- la nationalité : les femmes non issues de l'Union européenne ont moins de chances de trouver un travail qu'une Belge. Les travailleurs, hommes ou femmes, appartenant à cette catégorie connaissent un important retard

salarial par rapport aux Belges. Au sein de cette même catégorie, il existe encore un écart salarial : les femmes gagnent environ 14% de moins que les hommes.

Un autre aspect de la discrimination entre hommes et femmes se situe également dans l'évaluation de la fonction. D'une part, une valeur plus faible est généralement accordée aux fonctions exercées essentiellement par des femmes et cette fonction est alors moins bien rémunérée. D'autre part, certaines compétences rencontrées majoritairement dans des métiers dits plus féminins sont négligées car elles sont souvent considérées comme des compétences « inées » qu'il n'est dès lors pas nécessaire de valoriser financièrement.

Ces inégalités sont d'autant plus troublantes que les femmes sortent globalement plus et mieux formées des études.

Les raisons de l'écart salarial sont donc multiples et variées et elles s'accumulent et interfèrent les unes avec les autres.

Dans ce domaine également, une comparaison avec les autres pays européens est pertinente. Comme le montre le tableau Eurostat ci-dessus, le niveau de l'écart salarial est très différent d'un pays à l'autre. Les inégalités dans les pays où l'écart salarial est élevé peuvent en effet s'expliquer de différentes manières.

Dans de nombreux pays, l'écart peut s'expliquer essentiellement par un fort recours au travail à temps partiel pour les femmes. C'est le cas en Allemagne ou en Suède par exemple.

Dans d'autres pays, c'est plutôt de système de détermination de la rémunération qui est en cause. Ainsi, les pays qui pratiquent principalement une négociation individuelle des salaires, comme le Royaume-Uni, présentent un écart salarial plus élevé.

II. Initiatives internationales et européennes

De nombreux textes légaux existent au niveau international et européen pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris concernant la rémunération.

01. Les textes légaux et les stratégies mises en place par l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Au niveau international, l'article 23.2 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme mentionnait dès 1948 le principe suivant : « *Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal* ».

Le principe a ensuite été intégré dans la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail en 1951.

Enfin, la Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996 reconnaît le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale (1.20 et 4.3.) et invite les Etats à prendre les mesures nécessaires pour en garantir l'application en vue d'assurer « *l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe* ».

Au niveau de l'Union européenne, l'égalité de rémunération est également une priorité de longue date.

Premièrement, l'Union européenne a imposé le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, y compris l'égalité de rémunération, dès l'origine dans ses Traités fondamentaux et, ensuite, dans différentes directives. Ces instruments législatifs ont pu avoir un impact direct pour les citoyens grâce à la Cour européenne de Justice et à la transposition des directives par les Etats membres.

Deuxièmement, l'Union européenne a fait preuve de volonté politique et a adopté différentes Stratégies ou Pactes pour l'égalité entre les femmes et les hommes et, singulièrement, pour lutter contre les inégalités de rémunération.

Cependant, ces différents instruments dépendent énormément de leur mise en œuvre concrète par les Etats membres.

Nous verrons que pour inciter les Etats membres à agir, des décisions visant à mieux mesurer l'état d'avancement dans les différents Etats membres apparaissent progressivement. L'Union européenne a donc mis en place des indicateurs de l'écart salarial, un Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes destiné à récolter et analyser des données comparables sur l'égalité entre les hommes et les femmes et même un système d'examen annuel par le Conseil.

Un tel système pousse naturellement les Etats membres à prendre des mesures pour améliorer leur situation puisqu'ils n'ont aucune envie d'apparaître comme les « mauvais élèves ».

a Législation européenne

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes figure depuis l'origine dans le Traité sur l'Union européenne.

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, la *ratio legis* des premiers textes relatifs à l'égalité de rémunération au sein de l'Union européenne n'est pas un désir idéaliste d'équité mais un souci de maintien de la concurrence dans le cadre d'un marché sans douane. En effet, les négociations ont mis en avant le risque que, dans les pays où il n'existait pas de règles relatives à l'égalité de rémunération, certaines industries réduisent leurs coûts de production grâce à des salaires faibles au détriment des industries établies dans les pays où une telle règle existait.⁴

Le principe a donc été adopté pour des raisons économiques mais a très vite été interprété comme un principe d'équité avec des effets directs pour les travailleurs. La **Cour de Justice européenne**, à travers sa jurisprudence, a joué un grand rôle pour donner à ce principe toute sa portée. Dans son arrêt *Defrenne II*⁵, la Cour de Justice européenne a précisé que le principe inclus dans le Traité avait des effets directs, y compris horizontaux (entre travailleurs

⁴ Considération n°9 de la Cour européenne de Justice dans l'Arrêt *Defrenne II* du 8 avril 1976, C.J.C.E., 43/75, R.D.S., 1976, p 199 à 226

⁵ Arrêt *Defrenne II*, *op. cit.*

et employeurs du secteur privé). Dans cette affaire, une hôtesse de l'air réclama à la Sabena, entre autres, des arriérés de rémunération correspondant à la différence entre la rémunération qu'elle avait effectivement perçue durant sa carrière et la rémunération que touchait, au cours de cette même période, un commis de bord ayant la même ancienneté. Pour la Cour, le principe d'égalité relève des objectifs sociaux de l'Union, celle-ci ne se limitant pas à une union économique mais devant assurer en même temps, par une action commune, le progrès social et poursuivre l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi des peuples européens.

Aujourd'hui, le respect de l'égalité de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins est également garanti de manière plus détaillée dans l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et la Charte sur les droits fondamentaux de l'Union européenne (Article 23).

De plus, l'Union européenne a adopté une série de directives en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.⁶ Désormais cette multitude de directives a été coordonnée dans un seul texte : la directive 2006/54/CE 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, dite « **directive refonte** ».

Cette directive vise à garantir l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, ce qui implique aussi bien l'accès à l'emploi, les conditions de travail (y compris la rémunération) que les régimes professionnels de sécurité sociale.

Cette directive prévoit un chapitre dédié à l'égalité de rémunération et l'introduction de différentes règles par les Etats membres dans leur ordre juridique interne. Pour ce qui concerne l'égalité de rémunération, nous pouvons citer :

- une indemnisation pour les personnes effectivement lésées du fait d'une discrimination fondée sur le sexe ;

⁶ Par exemple : directive européenne 75/117/CEE du 10 février 1975 sur le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ou la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

- un assouplissement de la charge de la preuve : lorsqu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, c'est à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement ;
- une possibilité de déclarer nulles les dispositions contraires au principe de l'égalité dans un contrat ou une convention collective ;
- une protection contre les rétorsions ;
- la désignation d'un organisme chargé de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe. Ces organismes ont, par exemple, pour compétence d'aider les personnes qui s'estiment victimes de discrimination à engager une procédure ou de publier des rapports indépendants ;
- un encouragement au dialogue entre les partenaires sociaux, y compris, par exemple, par la surveillance des conventions collectives. A cet effet, les employeurs sont encouragés à fournir à intervalles réguliers, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise. Ces informations peuvent contenir une synthèse portant sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise, les rémunérations et les écarts de rémunération et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

Ces différentes règles constituent donc un tronc commun pour tous les Etats membres.

b **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

L'Union européenne s'est donc clairement dotée des instruments juridiques nécessaires pour condamner les inégalités entre les femmes et les hommes, y compris les inégalités de rémunération.

Mais, pour garantir l'application effective de ce principe, l'Union européenne s'est aussi engagée à mettre en place de véritables plans d'action dont nous reprenons les éléments clés ci-dessous.

En 2006, l'Union européenne a adopté une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010⁷ et le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes⁸. De plus, l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été créé par un règlement européen⁹ et est établi à Vilnius depuis mars 2007. La mission de cet Institut est notamment de collecter des informations objectives et des « bonnes pratiques » sur l'égalité entre les hommes et les femmes, ce qui permet d'effectuer des comparaisons entre les Etats membres.

En 2007, la Commission a publié une communication en vue d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de présenter des pistes d'action pour le réduire.¹⁰

En ce qui concerne les pistes d'action spécifiques pour réduire les inégalités salariales, la Commission a identifié quatre domaines prioritaires dans lesquels elle a pris des engagements précis. Ces quatre domaines sont les suivants :

- analyser les possibilités d'amélioration du cadre législatif et de sa mise en œuvre ;
- exploiter pleinement la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi ;
- promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs ;
- soutenir l'échange de bonnes pratiques au niveau communautaire.

Le Parlement européen a également adopté le 18 novembre 2008 une résolution contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes¹¹. Ces recommandations sont assez fortes ; citons par exemple :

⁷ *Communication de la Commission pour une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 (COM(2006)92)*

⁸ *Conclusions du 24 mars 2006 de la présidence du Conseil européen de Bruxelles du 23 et 24 mars 2006 (CONCL 1 7775/1/06)*

⁹ *Règlement (CE) du 20 décembre 2006 portant création d'un institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (n° 1922/2006)*

¹⁰ *Communication de la Commission du 18 juillet 2007 pour combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (COM(2007)424)*

¹¹ *Résolution du Parlement européen du 18 novembre 2008 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.*

- *« Le niveau d'information et les statistiques doivent être améliorés pour une meilleure conscientisation. Le Parlement suggère en particulier de mettre en place des audits réguliers sur les niveaux de rémunération et la publication obligatoire des résultats des audits dans les entreprises.*
- *Les grilles de salaire, les classifications de fonction, la rémunération et plus largement les conditions de travail primaires et secondaires (règles de congé, régimes de retraite, véhicules de fonction, dispositifs de garde d'enfants, flexibilité des horaires de travail, etc.) doivent être surveillées. Les Etats membres devraient pouvoir encourager les partenaires sociaux à introduire des classifications des fonctions qui soient neutres du point de vue du genre afin de permettre, aussi bien aux employeurs qu'aux salariés d'identifier les éventuelles discriminations basées sur une définition tendancieuse de la grille des salaires.*
- *Les Etats membres et les partenaires sociaux devraient arrêter des actions en matière de formation et de classification de fonction pour la prévention des discriminations.*
- *La Commission devrait fournir des outils concrets d'évaluation des écarts de salaires grâce à des rapports établis dans les Etats membres, la création d'une banque de données sur les classements professionnels, la collecte et la diffusion des résultats des expériences menées en matière de réforme de l'organisation du travail ou encore la définition de lignes directrices destinées à contrôler les écarts de salaires. »*

En 2010, la feuille de route 2006-2010 arrivant à sa fin, la Commission a remis son rapport intitulé « l'Égalité entre les femmes et les hommes – 2010 »¹². Ce rapport est marqué par le spectre de la crise économique et financière de 2008. En effet, la Commission constate non seulement que les difficultés rencontrées par les femmes persistent mais qu'elles pourraient empirer à cause de la crise économique (pertes d'emploi plus importantes pour les travailleurs qui ont des emplois précaires, difficultés pour retrouver un emploi,...). Mais, pour la Commission, les politiques en faveur de l'égalité des sexes font partie intégrante des mesures qui permettront de sortir de la crise. Ces politiques peuvent être vues comme un facteur de croissance et non un coût pour la société.

La Commission réitère donc ses recommandations et va même plus loin : elle demande que l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduise en actes et en résultats. Concrètement, la Commission

¹² Rapport de la Commission « l'Égalité entre les femmes et les hommes – 2010 » (COM(2009)694)

demande (entre autres) aux Etats membres « de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes au moyen de stratégies spécifiques faisant appel à tous les instruments disponibles, y compris des objectifs chiffrés lorsque cela se justifie ».

Ensuite, l'Union européenne s'est inspirée de la feuille de route 2006-2010 pour adopter la **stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015**.¹³ Dans cette stratégie, la Commission présente véritablement son programme de travail en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les thèmes abordés sont donc plus larges que l'unique question de l'inégalité de rémunération ; il est aussi question de l'indépendance économique égale, de l'égalité dans la prise de décision,... Vu l'interdépendance des causes de l'écart salarial, des avancées dans chaque thème peuvent constituer un progrès en matière d'égalité salariale.

Cette même année 2010, la Commission a en outre adopté une Charte des femmes¹⁴ en vertu de laquelle l'Union européenne réaffirme son engagement pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'année 2010 a également été marquée par la **présidence belge de l'Union européenne** et celle-ci a été particulièrement active dans le domaine de l'égalité de rémunération.¹⁵

Le 21 octobre 2010, le Conseil a adopté les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres¹⁶. Dans la ligne directrice n°7, le Conseil demande aux Etats membres de promouvoir l'égalité des sexes, en ce compris l'égalité salariale.

¹³ Communication de la Commission du 21 septembre 2010 pour une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 (COM(2010)491)

¹⁴ Communication de la Commission du 5 mars 2010, à l'occasion de la journée internationale de la femme 2010, en commémoration du 15e anniversaire de l'adoption d'une déclaration et d'un programme d'action lors de la conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations unies à Pékin et du 30e anniversaire de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes - Une charte des femmes (COM(2010)78)

¹⁵ L'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes a publié un bilan des résultats de la présidence belge de l'Union européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/51%20-%20Resultats%20presidence%20belge_FR_tcm337-139156.pdf.

¹⁶ Décision du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques pour l'emploi des Etats membres (2010/707/UE).

Les 25 et 26 octobre 2010, dans le cadre de la présidence belge, s'est tenue à Bruxelles une conférence intitulée « Comment lutter contre l'écart salarial ? ». La présidence belge a rendu un rapport¹⁷ sur les indicateurs quantitatifs et qualitatifs de l'écart salarial et les ministres européens de l'Égalité des chances ont pu se rencontrer le 26 octobre 2010. A cette occasion, ils se sont mis d'accord sur différentes conclusions qui comportent trois grands axes :

- premièrement, les ministres européens de l'égalité des chances soutiennent pleinement la Stratégie 2010-2015 ;
- deuxièmement, l'égalité entre les femmes et les hommes doit être un objectif transversal de la Stratégie UE 2020 ;
- troisièmement, le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes doit être adapté et amélioré, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale.

Les conclusions du Conseil sur le renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes¹⁸ ont été adoptées officiellement le 6 décembre 2010. Il s'agit d'un des documents les plus fouillés de l'Union européenne en matière d'inégalité salariale.

Conscient que l'égalité entre les hommes et les femmes est primordiale, le Conseil émet de nombreuses recommandations. Celles-ci représentent un véritable résumé de la politique européenne dans la lutte contre les inégalités salariales.

Le Conseil invite notamment les Etats membres à prendre des mesures pour :

- la promotion de la transparence des salaires, notamment en ce qui concerne la composition du salaire et les barèmes de rémunération ;
- la promotion de l'évaluation et de la classification neutres des fonctions lorsqu'une classification des fonctions est utilisée pour déterminer le salaire afin d'éviter les inégalités entre les sexes et la discrimination résultant

¹⁷ *Rapport de la présidence belge 2010 « l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne : indicateurs quantitatifs et qualitatifs » (16516/10)*

¹⁸ *Conclusions du Conseil du 6 décembre 2010 sur le renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ainsi que sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin, (2010/C 345/01)*

de la sous-évaluation des qualifications, fonctions et professions typiquement féminines dans les systèmes de classification des fonctions.

Le Conseil invite également les Etats membres à procéder à davantage d'évaluations et d'échanges de bonnes pratiques :

- intégrer de manière visible le principe d'égalité des sexes dans la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020, en veillant à ce que l'égalité des sexes soit prise en compte et que les mesures en faveur de l'égalité des sexes s'inscrivent dans un cadre cohérent dans :
 - a) La mise en œuvre et l'évaluation de suivi des cinq grands objectifs de l'UE et des lignes directrices intégrées, ainsi que dans le suivi des sept initiatives-phares ;
 - b) Les mécanismes de surveillance macro-économique et thématique, à travers le rapport annuel sur la croissance ; les débats et orientations du Conseil EPSCO ; les programmes nationaux de réforme ; les recommandations par pays du Conseil EPSCO ; l'établissement d'indicateurs, de statistiques et de rapports ; ainsi que les évaluations par les pairs ;
- mesurer l'écart salarial entre les femmes et les hommes et suivre son évolution sur une base régulière au regard des **indicateurs principaux** ;
- considérer les indicateurs complémentaires comme des outils éventuels permettant d'approfondir la recherche sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;
- organiser des échanges réguliers de **bonnes pratiques** relatives à l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en y associant les partenaires sociaux ;
- mener régulièrement des actions de sensibilisation dans ce domaine.

Le 11 février 2011, la Commission a remis un rapport sur les progrès pour l'égalité entre les hommes et les femmes en 2010.¹⁹ Ce rapport démontre que des efforts sont accomplis et que des progrès sont enregistrés mais que l'évolution reste lente. Toutefois, la Commission se réjouit :

¹⁹ Rapport de la Commission du 11 février 2011 sur les progrès pour l'égalité entre les hommes et les femmes en 2010 (SEC(2011)193)

- des conclusions du Conseil adoptées sous la présidence belge du Conseil concernant les écarts salariaux ;
- de la large diffusion de la campagne de sensibilisation lancée en 2010 sur les causes de la persistance des discriminations salariales entre les sexes et les moyens de lutte contre ces discriminations ;
- du développement d'une calculatrice de l'écart de rémunération existant entre les hommes et les femmes ;
- de l'organisation d'une Journée européenne de l'écart salarial.
- la Commission annonce enfin que le rapport qu'elle doit rendre annuellement servira à souligner les bonnes pratiques des Etats membres, ce qui devrait les inciter à agir.

Enfin, le Conseil a adopté un **nouveau Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** le 7 mars 2011.²⁰

Ce nouveau Pacte recommande les mêmes mesures pour combler les écarts entre hommes et femmes que le précédent. Mais le Pacte innove toutefois en ce qui concerne la gouvernance, la mise en œuvre et le suivi qui sont désormais renforcés car les Etats membres « *sont invités à faire bon usage des indicateurs d'égalité entre les hommes et les femmes* » et « *la Commission et le Conseil sont également invités à intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans l'examen annuel de la croissance, les avis par pays et les recommandations par pays. Les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes devraient être examinés tous les ans par les ministres, au niveau du Conseil.* »

Au terme de ce chapitre, nous pouvons conclure que l'Union européenne joue un rôle important en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Premièrement, les traités, les directives et la jurisprudence ont un impact direct sur les Etats membres et les citoyens. Deuxièmement, l'Union européenne évolue de plus en plus vers une forme de contrôle des Etats membres en ce qui concerne leurs résultats en matière d'égalité salariale. Les Etats membres sont d'ailleurs invités à prendre des mesures pour la **transparence des salaires** et la promotion de l'évaluation et la **classification neutres des fonctions** sur le plan du genre afin d'améliorer leurs résultats.

²⁰ Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) - Conclusions du Conseil du 8 mars 2011 (7370/11 SOC205)

02. Actions dans différents pays européens

Dans cet esprit de lutte contre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, les Etats membres ont transcrit la directive « refonte » dans leur ordre juridique interne. De plus, de nombreux pays européens ont mis en œuvre des plans d'action pour que l'égalité s'impose dans les faits.

Différentes stratégies sont ainsi développées selon les pays :

- la transparence de la rémunération : de nombreux pays obligent les employeurs à publier des informations sur la structure de salaire au sein de l'entreprise. Ce système de rapport obligatoire existe par exemple en Autriche, en Finlande, en France, en Italie, en Norvège et en Suède ;
- la mise en œuvre de plan d'action : dans certains pays, cette obligation de remettre un rapport sur la structure de la rémunération est accompagnée d'une obligation pour l'employeur de mettre en œuvre des plans négociés en faveur de l'égalité salariale. C'est le cas par exemple en Finlande, en Islande, en Suède ou en Espagne ;
- l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier : cette obligation a été imposée en France ;
- les aides mises à disposition des employeurs : les Etats peuvent mettre à disposition des guides, des formations, etc. sur l'égalité entre hommes et femmes pour les employeurs et les partenaires sociaux ;
- le soutien financier direct : par exemple en Finlande, le Gouvernement affecte un montant, une « cagnotte pour l'égalité », à l'augmentation des salaires du personnel municipal dans les secteurs traditionnellement féminins.

Nous proposons ici de mettre en avant l'exemple de certains pays qui sont souvent considérés comme de bonnes pratiques. La Suède, la France et le Grand-Duché du Luxembourg connaissent en effet un écart salarial persistant mais ils tentent de mettre en place des stratégies importantes pour lutter contre celui-ci.

a Suède²¹

La Suède a accordé une grande responsabilité aux partenaires sociaux en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes et ce depuis longtemps.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, la matière est régie par le « Discrimination Act ». Cette loi impose aux employeurs d'entreprendre une enquête sur les salaires et une analyse tous les trois ans. Cette analyse se fait en collaboration entre l'employeur et les travailleurs. Les travailleurs, généralement représentés par des organisations syndicales, doivent donc avoir accès à toutes les informations nécessaires.

Les entreprises de plus de 25 travailleurs doivent également rédiger un plan d'action. Ce plan doit contenir un rapport de l'enquête et de l'analyse des salaires et doit prévoir de supprimer les différences de salaire injustifiées le plus tôt possible et au plus tard dans les trois ans. Le plan doit spécifier toutes les mesures qui seront prises, une estimation du coût des ajustements et un calendrier d'exécution.

En outre, la Suède soutient les employeurs en mettant à leur disposition, par l'intermédiaire du médiateur en charge de l'égalité, des formations, des programmes informatiques...

Il faut noter que ce système est plus souple que celui en vigueur auparavant et qui exigeait un rapport annuel et visait les entreprises à partir de 10 travailleurs. La Suède a ainsi voulu trouver un compromis pour imposer une obligation de transparence et des mesures aux employeurs sans les surcharger.

b France²²

La France a été plus loin que la Suède. La loi y impose un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Ce rapport doit être remis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il est ensuite communiqué à l'inspection du travail et doit être mis à la disposition de tout salarié qui en

²¹ <http://www.do.se/>

²² <http://www.solidarite.gouv.fr>

fait la demande. Les travailleurs peuvent également utiliser le bilan social pour s'informer sur le respect de l'égalité salariale dans l'entreprise.

La loi prévoit également l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des secteurs.

Au niveau des entreprises, lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité et de prendre des mesures permettant de les atteindre.

Au niveau des secteurs, les organisations doivent se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose même l'obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

Depuis début 2011, des discussions sont ouvertes sur les modalités des sanctions financières à imposer aux entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou par un plan d'action.

La France propose donc un système très strict où les employeurs doivent remettre un rapport et un plan et surtout où les partenaires sociaux sont obligés de négocier pour lutter contre l'écart salarial.

c Grand-Duché du Luxembourg²³

Le Grand-Duché du Luxembourg a adopté une autre politique qui est incitative plutôt que contraignante.

Différents instruments sont mis à la disposition des employeurs comme un guide sur l'égalité salariale ou des formations sur l'évaluation et la classification des fonctions neutres par rapport au genre. La particularité du Luxembourg est la mise à disposition d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Concrètement, cet instrument, appelé LOGIB, est un programme Excel élaboré par le Bureau Fédéral suisse de l'égalité entre femmes et hommes et adapté au Grand-Duché du Luxembourg et à l'Allemagne. LOGIB permet aux entreprises, à partir d'un programme standardisé gratuit, de déterminer si l'égalité salariale est garantie et si un éventuel écart est explicable par des facteurs objectifs ou s'il existe une discrimination cachée.

Le Luxembourg poursuit en outre une politique d'action positive, c'est-à-dire que le ministère de l'égalité des chances offre conseil et soutien financier aux entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets d'action positive.

Ces projets d'action positive se déroulent en plusieurs phases. Durant la phase d'analyse, des experts réalisent, à charge de l'Etat, une enquête sur la situation du personnel de l'entreprise. Ensuite, un plan d'action positive est élaboré par un groupe de projet composé, d'une part, de représentants de la direction et du personnel et, d'autre part, de fonctionnaires. Ce plan est accompagné d'un échéancier. L'entreprise peut alors entrer dans la phase de mise en œuvre à l'aide de subventions de l'Etat. Enfin, il existe une phase d'évaluation et de suivi. Le plan d'action positive est valable pour maximum deux ans mais il peut être renouvelé après évaluation.

²³ <http://www.mega.public.lu/>

Comme nous avons pu le constater, des politiques de lutte contre l'écart salarial se développent au sein de l'Union européenne. C'est aussi le cas en Belgique où il existe déjà un certain nombre d'outils que nous détaillerons ci-dessous. Sur base de cet état de la situation, nous pourrions examiner les changements proposés récemment à la Chambre des Représentants.

01. Les outils existants et leurs carences

La Belgique a naturellement elle aussi mis en place des outils pour lutter contre les inégalités salariales. Les instruments ont d'ailleurs évolué au fur et à mesure, notamment pour se conformer aux directives européennes.

Premièrement, l'article 130 de la Constitution prévoit que : « *l'égalité des femmes et des hommes est garantie.* »

Au-delà de ce principe, la Belgique a connu différentes lois dans lesquelles figurent déjà certains dispositifs similaires à ceux que nous connaissons encore aujourd'hui : la loi du 4 août 1978 de réorientation économique qui a été remplacée par la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Cette loi a elle-même été abrogée et remplacée par **la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes**, encore en vigueur aujourd'hui. A cette époque, la Belgique a procédé à une réforme globale des législations contre la discrimination, en se conformant au droit européen. Cette réforme était constituée de trois volets. En effet, plutôt que d'adopter un « code » unique contre toute forme de discrimination, le législateur a fait le choix d'adopter trois lois différentes. La première est consacrée à la lutte contre le racisme, la seconde à la lutte contre la discrimination sur base du genre et la dernière vise les autres discriminations : âge, orientation sexuelle, handicap,...

La loi qui nous intéresse est bien sûr celle qui pose un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Cette loi interdit les discriminations directes ou indirectes opérées sur base du sexe. Toutefois, des mesures d'action positive sont autorisées. Il s'agit de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Des sanctions sont établies, aussi bien civiles que pénales. Sont donc prévus :

- des dommages et intérêts forfaitaires ;
- la nullité des clauses par lesquelles un contractant renonce aux droits garantis par la loi ;
- un dispositif d'action en cessation ;
- la protection des victimes contre des représailles (lorsqu'une mesure préjudiciable, par exemple un licenciement, est adoptée vis-à-vis du plaignant, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.) ;
- des peines d'emprisonnement ou d'amendes ;
- De plus, la loi opère un renversement de la charge de la preuve : lorsque la personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ;
- La loi du 10 mai 2007 met également en place un droit d'action collectif. Peuvent donc ester en justice, avec l'accord de la victime :
- tout établissement d'utilité publique et toute association destinée, selon ses statuts, à défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination ;
- les organisations représentatives des travailleurs, des employeurs et des indépendants ;
- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

En effet, un Institut a été créé par la loi du 16 décembre 2002. Ses missions sont de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'éla-

borer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre.

La loi de 2007 met donc en place un système de recours individuel. Ce système a ses limites puisqu'un travailleur n'a pas toujours la possibilité de comparer son salaire et que les discriminations sont souvent peu visibles, au travers des classifications de fonction par exemple.

C'est pourquoi il existe des instruments dont l'objectif est d'imposer l'égalité salariale et des classifications de fonction neutres sur le plan du genre là où les salaires sont effectivement négociés, c'est-à-dire les entreprises et les commissions paritaires.

Le premier instrument que nous pouvons citer est l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

Cet arrêté royal donne la possibilité d'établir des plans d'égalité de chances au sein des branches d'activité ou des entreprises, en concertation avec les représentants des travailleurs.

En outre, l'arrêté royal impose d'établir annuellement un rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les entreprises, ce rapport devant être présenté au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil, à la délégation syndicale.

Cet arrêté royal n'a toutefois jamais été mis en œuvre.

Les partenaires sociaux, quant à eux, ont adopté la Convention collective de travail n°25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins le 15 octobre 1975 modifiée par les CCT n°25bis et n° 25ter du 9 juillet 2008.

Selon cette Convention, « *Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères, dans leur pondération et dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. Les secteurs et entreprises qui ne l'ont pas encore fait évaluent leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires.* »

Enfin, pour soutenir les entreprises et les secteurs dans leurs démarches d'évaluation et de classification des fonctions, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis sur pied une check-list « non-sexisme » dans l'évaluation et la classification des fonctions. Cette check-list est un outil permettant aux employeurs de contrôler par eux-mêmes la neutralité sur le plan du genre de leur système d'évaluation et de classification des fonctions. Elle se compose de deux parties : la check-list elle-même et un guide reprenant les points d'attention à prendre en considération et les étapes à respecter en vue de parvenir à une classification de fonctions sexuellement neutre.

Cette politique de mise en place de classification de fonctions neutre sur le plan du genre a permis, dans certains cas, des avancées puisque certains secteurs et certaines entreprises ont procédé à des réformes.

Ainsi, dans les secteurs des assurances (CP306), du métal (CP209) et de la commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés, de nouvelles classifications de fonctions ont été élaborées.

Au niveau des entreprises, Delhaize par exemple, qui emploie 16 000 personnes, a également instauré une nouvelle classification de fonctions plus neutre sur le plan du genre. Les fonctions ont ainsi été redéfinies en tenant compte du caractère manuel des tâches mais aussi du degré de responsabilité. Cependant, ces bons exemples ne doivent pas faire oublier que l'égalité de rémunération n'est pas acquise partout.

02. Les propositions d'amélioration

Malgré les nombreux outils et instruments juridiques exposés ci-dessus, des inégalités de rémunération persistent. Le Gouvernement et les parlementaires ont donc lancé de nouvelles propositions d'amélioration.

La Ministre de l'emploi et de l'égalité des chances, Joëlle Milquet, a d'abord rendu obligatoire, le 14 octobre 2008, la Convention collective n°25 pour l'ensemble des secteurs.

De plus, un projet d'arrêté royal a été rédigé afin de modifier l'arrêté royal du 14 juillet 1987 qui impose la publication annuelle d'un rapport sur l'égalité des chances dans les entreprises afin que cette obligation soit réellement ap-

pliquée. Ce projet a été envoyé pour avis au Conseil de l'Égalité des chances et au Conseil National du Travail.

Pour disposer de plus d'informations sur les inégalités salariales, une étude a également été commandée à l'Institut pour identifier l'écart salarial induit par les avantages extra-légaux.

Ensuite, des courriers ont été envoyés aux Présidents des commissions paritaires afin de demander que l'égalité salariale devienne un thème prioritaire à l'agenda des négociations sectorielles. La check-list « non sexisme » a d'ailleurs été largement diffusée auprès des commissions paritaires.

De même, des courriers ont été envoyés systématiquement aux partenaires sociaux afin de les sensibiliser et de les inciter à poursuivre les efforts en matière de classification de fonctions dans le cadre des négociations des accords interprofessionnels. L'objectif était de fixer un plan pluriannuel de suppression de l'écart salarial en trois accords interprofessionnels.

Enfin, un projet a été rédigé pour la ventilation en fonction du genre de la rubrique 102 « frais de personnel » du bilan social. Ce projet a été soumis pour avis au Conseil national du travail qui ne s'est pas encore prononcé.

Le Gouvernement ayant démissionné prématurément, beaucoup de ces initiatives sont restées en chantier.

Face à ce constat, de nombreuses propositions de loi et de résolution ont été déposées par différents députés à la Chambre des Représentants. Celles-ci vont souvent dans le même sens que les initiatives de la Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances.

Dans l'ordre chronologique, Madame Becq a d'abord déposé une proposition de loi visant à obliger les partenaires sociaux à examiner la problématique de l'écart salarial lors des discussions sur l'Accord interprofessionnel et à ventiler les données du bilan social entre les femmes et les hommes pour faire prendre conscience aux employeurs de leur politique salariale.²⁴

²⁴ Proposition de loi de Madame Becq, Dierick, Vercamer, Lanjri et Fonck visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, n° 53-0237.

Ensuite, Madame Detiège a déposé une proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, entre les travailleurs allochtones et autochtones et entre les travailleurs atteints d'un handicap et les travailleurs sans handicap.²⁵

Madame Deom a également déposé une proposition de loi en vue de ventiler les données du bilan social par sexe.²⁶

Enfin, Madame Fonck a déposé une proposition de loi instituant un rapport et un plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.²⁷

Nous pouvons le constater : les initiatives législatives sur le sujet ont été nombreuses ces derniers mois.²⁸ Le Comité d'avis pour l'émancipation sociale de la Chambre des Représentants s'est donc saisi du dossier et a procédé à différentes auditions en 2010 et 2011 par exemple de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et des partenaires sociaux.²⁹

²⁵ Proposition de loi de Madame Detiège, Bonte, Kitir, Tuybens, Landuyt, Vanlerberghe, Vanheste, Van der Maelen et Vanvelthoven relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, entre les travailleurs allochtones et autochtones et entre les travailleurs atteints d'un handicap et les travailleurs sans handicap, n°53-0626

²⁶ Proposition de loi de Madame Deom, Özen, Henry, Coëme modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, n°53-0740

²⁷ Proposition de loi de Madame Fonck et Madame Becq modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, instituant le rapport et le plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, n°53-1168

²⁸ Les propositions de résolution suivantes ont également été déposées : Proposition de résolution de Madame Deom, Burgeon, Özen, Henry visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes à travers l'utilisation de systèmes analytiques de classification de fonctions sexuellement neutres, n°53-0512 ; Proposition de résolution de Madame De Bue, Clarinval, De Permentier, Jadin, Galant, Ducarme visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, n°53-0621 ; Proposition de résolution de Monsieur De Clercq, De Block, Rutten, De Croo sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, n°53-1158 ; Proposition de résolution de Madame Deom et Madame Burgeon visant à permettre aux entreprises d'évaluer leur politique salariale entre hommes et femmes en mettant à leur disposition le logiciel suisse d'autocontrôle de l'égalité salariale LOGIB, n°53-1313

²⁹ Ont été auditionnés : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la FGTB, la CSC, le Ministère de l'Égalité des chances du Grand-Duché de Luxembourg, la FEB, l'UCM, l'UNIZO, l'HIVA (Onderzoeksinstituut voor arbeid en Samenleving), le Nederlandstalige Vrouwenraad et le Conseil des femmes francophones de Belgique, la Banque carrefour de la sécurité sociale et l'ONSS. La Banque nationale de Belgique a également été consultée par écrit sur l'obligation de publication du bilan social.

Suite à ces auditions, plusieurs groupes parlementaires ont décidé de déposer une **proposition de loi commune**.³⁰

Cette proposition de loi modifie la législation sur trois niveaux : le niveau interprofessionnel, sectoriel et des entreprises.

Premièrement, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes doit devenir un thème permanent de la concertation sociale au niveau interprofessionnel et sectoriel.

Au niveau sectoriel, une procédure de contrôle est mise en place : le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est chargé de vérifier que les systèmes de classifications de fonctions développés par les Commissions paritaires sont neutres sur le plan du genre. Dans l'hypothèse où une Commission paritaire ne se mettrait pas en conformité dans les deux ans, le Roi ne pourrait rendre obligatoire la Convention collective de travail.

Au niveau des entreprises, un médiateur pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peut être désigné. La fonction de ce médiateur est d'entendre les travailleurs qui estiment être victimes d'une inégalité de traitement sur base du sexe.

Les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs devront remettre tous les deux ans un rapport sur la structure de rémunération de l'entreprise qui doit contenir au moins les informations suivantes :

- les rémunérations et avantages sociaux directs (en équivalent temps plein) ;
- les cotisations patronales pour les assurances extra-légales ;
- le total des autres avantages extra-légaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations devront être ventilées sur le plan du genre et discutées au sein du Conseil d'entreprise ou du CPPT.

³⁰ Proposition de loi de Madame Detiège, Déom, Becq, De Bock, Van den Ende, Almaci, Clarinval, Genot modifiant la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, n°53-1675

Sur base de ce rapport, un plan d'action pour l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes peut être établi au sein du Conseil d'entreprise ou du CPPT.

Enfin, certaines données du bilan social devront être ventilées en fonction du genre.

Si cette proposition de loi était votée, le système belge évoluerait dans le sens des recommandations de l'Union européenne : transparence des salaires et promotion de l'évaluation et de la classification neutres des fonctions sur le plan du genre.

Le système se rapprocherait également de certaines bonnes pratiques qui ont pu être mises en évidence dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Le système belge serait plus proche des systèmes français et suédois avec une obligation pour les employeurs de faire un rapport.

L'obligation pour les partenaires sociaux de négocier au niveau des secteurs et au niveau interprofessionnel se rapprocherait également du système français. Sur ce deuxième point, la proposition de loi va aussi dans le sens de la directive « refonte » qui demande aux Etats membres de favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux.

La proposition de loi irait même plus loin que dans les autres Etats membres en ce qui concerne la surveillance des Conventions collectives de travail afin d'y déceler d'éventuelles dispositions discriminatoires. En effet, la proposition de loi prévoit un contrôle par le SPF Emploi, c'est-à-dire une instance publique. Or, ce type de contrôle objectif n'est pas réellement organisé dans les différents Etats membres. Généralement, les Conventions collectives de travail doivent seulement être déposées auprès du Ministère du travail. Au mieux, un examen est effectué par les partenaires sociaux eux-mêmes.

Toutefois, cette proposition de loi n'est pas encore votée. Elle a été déposée récemment (le 12 juillet 2011) et n'a pas encore été discutée au Parlement. De plus, l'avis de la Commission de la protection de la vie privée doit encore être sollicité.

A ce stade, cette proposition de loi a déjà suscité des réactions dans la société civile. Ainsi, la FEB craint que celle-ci entraîne une « bureaucratie étouffante » et demande d'autres solutions, par exemple pour l'accueil des enfants, ce qui leur permettrait de mieux se consacrer à leur carrière.

Conclusion

En conclusion, nous pouvons dire que le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est bien reconnu dans les textes législatifs. Mais cela ne suffit pas à supprimer l'écart salarial.

C'est pourquoi l'Union européenne, notamment dans le cadre de la présidence belge, encourage les Etats membres à agir en instaurant un système d'indicateurs, des rapports, des échanges de bonnes pratiques...

En Belgique, le législateur, que ce soit le Gouvernement ou les Députés, a lancé différentes initiatives dans le but d'améliorer la transparence sur la structure des rémunérations et d'obliger les partenaires sociaux à adopter des mesures dans le but de réduire l'écart salarial, comme des classifications de fonction neutres sur le plan du genre.

Pour l'instant, ces initiatives n'ont pas abouti mais il faut relever qu'une proposition de loi a été déposée conjointement par plusieurs partis, ce qui montre une volonté commune de lutter contre les inégalités de rémunération entre hommes et femmes suite à une année de travail du Comité d'avis pour l'Emancipation sociale.

Auteur : Pauline Loeckx, chercheuse associée au Cepess et au CPCP

Octobre 2011



Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation



Centre d'Etudes Politiques, Economiques et Sociales

Rue des Deux Eglises 45 - 1000 Bruxelles
Tél. : 02/238 01 00