

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



14 Novembre 2017

Pièce n° 5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Belgique
Réclamation n° 124/2016

MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au Secrétariat le 31 octobre 2017

COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

RECLAMATION 124/2016

MÉMOIRE SUR LE BIEN-FONDE DE LA RECLAMATION

POUR : Le ROYAUME DE BELGIQUE

Etat Défendeur

Représenté par Monsieur Paul RIETJENS, Directeur Général de la Direction générale des Affaires Juridiques, agent de la Belgique, dont les bureaux sont établis à SPF Affaires étrangères, Rue des Petits Carmes, 15 (Egmont II), 1000 Bruxelles, Belgique

CONTRE : UNIVERSITY WOMEN OF EUROPE, UWE

GROUPEMENT DES FEMMES DIPLOMEES DES UNIVERTSITES, GEFDU

Représentée par Anne Nègre, Avocate au Barreau de Versailles
10, Avenue du Général Mangin, 78000 VERSAILLES - FRANCE

Vu la réclamation introduite en date du 19 août 2016 ;

Vu les observations des parties sur la recevabilité ;

Vu la décision sur la recevabilité prise par le Comité européen des droits sociaux en date du 4 juillet 2017 ;

I. L'OBJET DE LA RÉCLAMATION

Par sa réclamation du 19 août 2016, l'organisation réclamante demande au Comité européen des droits sociaux :

- De constater la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation ;
- De dire que le non-respect par la Belgique du principe d'un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes méconnaît les dispositions de la Charte Sociale Européenne et des textes subséquents comme le protocole additionnel de 1988, la Charte Sociale Européenne révisée et plus particulièrement les articles 1, 4, 4§3, 20 et E ;
- De condamner en conséquence la Belgique à verser directement à Maitre Anne Nègre la somme de 10 000 € HT au titre du temps passé et de ses frais engagés par la présente procédure au nom d'UWE.

Cette réclamation est basée notamment sur le fait qu'il existe encore un écart salarial au détriment des femmes en Belgique.

II. LES TEXTES CITÉS PAR L'ORGANISATION RÉCLAMANTE

A l'appui de sa réclamation, l'organisation réclamante cite les textes suivants :

Charte sociale européenne révisée

Article 4, § 3 – Droit à une rémunération équitable

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;

Article 20 –Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants:

- a) accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;
- b) orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;
- c) conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;**
- d) déroulement de la carrière, y compris la promotion.

Article E – Non-discrimination

La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation.

Protocole additionnel du 5 mai 1988 :

Partie I, point 1 :

Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.

Partie II, article 1 :

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants:

- accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;
- orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle
- **conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;**
- déroulement de la carrière, y compris la promotion.

III. ARGUMENTS EN RÉPONSE DU ROYAUME DE Belgique

La Belgique estime qu'elle respecte ses obligations d'égalité de rémunération au regard de la Charte sociale européenne et des protocoles additionnels du 5 mai 1988.

En effet, comme elle le décrira ci-dessous, la Belgique a adopté de nombreuses mesures afin d'assurer cette égalité de rémunération.

La Belgique constate que la requête de l'organisation réclamante contient de nombreuses inexactitudes, en fait et en droit, par rapport à la situation de la Belgique en matière de lutte contre les inégalités de rémunération.

Pour démontrer le respect de ses obligations, la Belgique exposera la situation en matière d'écart salarial telle qu'elle existe actuellement et elle expliquera les mesures prises afin de garantir l'égalité en matière de rémunération et de lutter contre l'écart salarial.

Elle développera son argumentation selon le plan suivant :

1	Introduction : la lutte contre l'écart de rémunération en Belgique – Etat de la situation.....	4
2	Description du cadre législatif et des politiques visant à lutter contre l'écart de rémunération en Belgique	5
2.1	Les dispositions de la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et sa mise en œuvre.....	5
2.2	La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.....	8
2.3	La concertation sociale et les conventions collectives de travail (CCT).....	15
2.4	Le rôle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	17
2.5	Le rôle de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale	18
2.6	Les plaintes et la jurisprudence en matière d'inégalité de rémunération	20
2.7	Les dispositions légales dans les entités fédérées.....	20
3	Aperçu des autres législations et politiques visant à renforcer l'égalité de genre dans l'emploi dont l'égalité de rémunération.....	21
3.1	La présence des femmes dans la prise de décision	21
3.2	La production de statistiques	22
3.3	Le calculateur de l'écart salarial	23
3.4	Les échanges de bonnes pratiques en matière d'égalité de genre	23

4 Examen de la situation de la Belgique par rapport à la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux.....	24
---	----

1 Introduction : la lutte contre l'écart de rémunération en Belgique – Etat de la situation

Contrairement à ce que prétend l'organisation réclamante, la lutte contre l'écart salarial est une des priorités de la Belgique depuis de nombreuses années. Les principes de *non-discrimination en matière de rémunération et de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail valeur égale* a très tôt été traduit dans la législation belge (voir point 2).

Il est important de relever que la Belgique a l'un des plus petits écarts salariaux d'Europe. En outre, cet écart est en constante diminution : de 15% en 2001, il est passé à 11% en 2009 et à 6,6%¹ en 2014 (moyenne UE : 16.6%)². Et ce, alors que le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail est en constante augmentation. En Belgique, le taux d'emploi des femmes a augmenté de près de 6% ces dernières années, passant de 55.3% en 2001 à 61.3 % en 2013³.

Des initiatives pour lutter contre l'écart salarial ont été prises il y a déjà plusieurs années dont notamment :

- Le projet sur l'évaluation des systèmes de classifications de fonctions sexuellement neutres financé par l'UE sur une période de 6 ans développant une série d'outils, notamment à destination des syndicats (projet EVA-2001-2007).
- Le thème prioritaire en matière d'égalité lors des présidences belges de l'Union européenne (en 2001 et 2010).
- Instauration d'une journée de l'égalité salariale depuis 2005 (1^{er} pays européen à cet égard) avec des campagnes grand public, etc.
- La diffusion d'une check-list « non-sexisme de l'évaluation et de la classification de fonctions » à disposition des employeurs afin de contrôler leurs systèmes (2010).

L'écart salarial a un caractère interdépendant et pluridimensionnel : temps de travail, secteur, âge, formation, statut, nationalité, types de contrat, composition de ménage (etc.) sont autant de facteurs qui peuvent creuser certaines différences salariales entre hommes et femmes.

Pour lutter encore plus efficacement contre l'écart salarial, la Belgique a choisi d'adopter une approche transversale prenant en compte ces aspects complexes et interdépendants de l'écart salarial.

C'est pourquoi, le 8 mars 2012, le Parlement fédéral a voté une loi ambitieuse visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cette loi impose que des mesures de lutte contre l'écart salarial soient négociées aux trois niveaux de négociation : interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise (voir point 2.2.) Une « Task force » a été créée par les administrations concernées afin de suivre et de coordonner la mise en œuvre de la loi.

Enfin, une connaissance accrue et mise à jour de façon régulière de la problématique de l'écart salarial est indispensable. C'est pourquoi, depuis 2007, les autorités belges publient chaque année

¹ Ecart salarial calculé sur base du salaire horaire brut

² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

³ Source Eurostat – taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans.

un rapport statistique sur l'écart salarial. Outre l'analyse de son évolution et de l'impact des différents facteurs, des recommandations concrètes sont proposées au gouvernement (voir point 3).

2 Description du cadre législatif et des politiques visant à lutter contre l'écart de rémunération en Belgique

2.1 Les dispositions de la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et sa mise en œuvre

La loi genre vise à transposer la directive 2006/54CE 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 ».

L'article 4 de la directive prévoit notamment : « *Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.*

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. ».

La directive européenne prévoit en outre différents mécanismes de protection :

- Une interdiction de la discrimination directe et indirecte, y compris dans les rémunérations (article 1^{er}). Par discrimination directe, il faut entendre : « *la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ». Par discrimination indirecte, il faut entendre : « *la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires* » (article 2).
- Une indemnisation pour les personnes effectivement lésées du fait d'une discrimination fondée sur le sexe. L'indemnisation doit être dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi (article 18).
- 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 (article 19).
- Une possibilité de déclarer nulles les dispositions contraires au principe de l'égalité dans un contrat ou une convention collective (article 23).
- Une protection contre les rétorsions pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte (article 24).
- Un régime de sanctions qui doivent être effectives, proportionnées et dissuasives (article 25).

- 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. Cet organisme a notamment pour compétence d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination, de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations et de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations (article 20).

Par conséquent, la **loi genre** prévoit des mécanismes de protection identiques dans le domaine des relations de travail (article 5), qui incluent la rémunération :

« Art.6, §2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux (...)

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement; (...)
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions; (...) ».

Les mécanismes de protection sont les suivants :

- Les discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe sont interdites (article 19). Par discrimination directe, il faut entendre la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sans que cette situation puisse être justifiée. Par discrimination indirecte, il faut entendre la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé, sans que cette situation puisse être justifiée. (article 5)
- *« Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi. »* (article 20)
- Les travailleurs et travailleuses sont protégé(e)s contre les rétorsions (article 22).
- La victime peut demander réparation de son préjudice (article 23). Les dommages et intérêts correspondent, au choix de la victime, au dommage réellement subi ou à une somme forfaitaire. L'indemnité forfaitaire équivaut à 6 mois ou à 3 mois de rémunération brute.
- Un recours effectif est organisé pour les victimes, notamment via une procédure de recours en cessation (article 25).
- Un régime de sanction est mis en place. (articles 28,28/2,29). L'auteur de la discrimination peut notamment être condamné au paiement d'astreinte (article 24).

- L'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 (article 33).
- Outre les victimes elles-mêmes, différentes institutions peuvent ester en justice dans le cadre de la loi lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :
 - « 1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
 - 2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
 - 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
 - 4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
 - 5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants. » (article 35)
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent, notamment pour ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi genre pourrait donner lieu (article 34).

Les dispositions décrites ci-dessus démontrent qu'une personne victime de discrimination en matière de rémunération dispose des voies de recours adéquates. Contrairement à ce qu'affirme l'organisation réclamante, tout(e) travailleur(se), y compris travaillant dans une petite structure ou une entreprise de moins de 50 travailleurs peut se prévaloir de la loi. Un allègement de la charge de la preuve est prévu rendant pour la victime une action facilitée dans l'apport d'éléments pour démontrer la discrimination. Aucun argument ne vient étayer la thèse de l'organisation réclamante sur le « peu de chances de succès » d'une action d'une victime (voir ci-dessous pour une analyse plus détaillée des plaintes et de la jurisprudence). La réparation pour toute victime de discrimination de rémunération est également prévue dans la loi. Toute victime peut saisir une juridiction mais également se faire assister d'une organisation syndicale si elle est syndiquée ou de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (voir ci-dessous : le rôle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes).

Afin de mettre en œuvre des moyens concrets propres à permettre de progresser réellement vers l'objectif visé de non-discrimination, on peut également mentionner l'adoption en juin 2013 de la circulaire commune 13/2013 de la Ministre de la Justice, de la Ministre de l'Intérieur ainsi que du Collège des Procureurs généraux intitulée « politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe) »⁴. La circulaire a été élaborée en étroite collaboration avec les acteurs de terrain, dont l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La circulaire 13/2013 vise à uniformiser les politiques de recherche et de poursuite du chef des infractions de discriminations et de délits de haine. Ses objectifs consistent à identifier et enregistrer plus efficacement les faits, à sensibiliser les acteurs concernés (magistrats du parquet, de l'auditorat du travail, de la police et les services d'inspection sociale) à la problématique et à la législation actuelle, à orienter plus efficacement les magistrats et les fonctionnaires de police dans la recherche

⁴ <http://www.om-mp.be/?q=fr/savoir-plus/circulaires-2015>

et la poursuite des infractions et à améliorer la collaboration et l'échange d'information entre les différents acteurs.

Dans le contexte de la non-discrimination de rémunération, on notera principalement, le fait que cette circulaire prévoit la désignation d'un magistrat de référence et des formations. Le magistrat de référence veille, notamment, à la coordination dans le traitement des dossiers ; il s'assure que la circulaire est connue des services de police, des magistrats et du secrétariat du parquet ; il vérifie que les instructions quant à l'identification et l'enregistrement des délits sont effectivement et correctement appliquées et enfin, il assure la circulation de l'information entre les différents acteurs. La circulaire 13/2013 met aussi l'accent sur la nécessité de former les acteurs de terrain à la législation et à des exemples pratiques concrets. Ainsi, elle prévoit que dans chaque parquet et chaque auditoir, un magistrat au moins devra suivre la formation sur la lutte contre les discriminations organisée par l'Institut de formation judiciaire. Ces mesures permettent d'assurer une sensibilisation et un développement de l'expertise sur les législations visant à lutter contre les discriminations auprès des acteurs judiciaires. Enfin, l'auditeur du travail peut rendre un avis dans les dossiers « discriminations et délits de haine » qui sont introduits dans le cadre de la procédure civile.

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

A la page 16 de sa requête, l'organisation réclamante fait allusion à la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial (ci-après « loi écart salarial ») mais elle n'en fait qu'une description très partielle.

Cette loi s'inscrit dans la continuité des efforts faits par le Gouvernement belge pour lutter contre l'écart salarial.

Elle a été promulguée en date du 22 avril 2012. Cependant, afin d'améliorer son efficacité, des adaptations y ont été apportées par la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

La loi « écart salarial » est donc finalement entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

Différents arrêtés d'exécution ont, par la suite, été adoptés :

- L'arrêté royal du 17 août 2013 portant exécution du chapitre 4, section 2, de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (cet arrêté royal concerne le contrôle des classifications de fonctions décrit ci-dessous)
- L'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs;
- L'arrêté ministériel du 25 avril 2014 fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs ;
- L'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes;

Comme l'indique l'organisation réclamante, les objectifs de cette loi du 22 avril 2012 sont les suivants:

- S'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées. Cela implique d'agir au niveau de la formation des salaires.
- Pour cela, il est important d'associer les partenaires sociaux et de faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Cette loi instaure donc des mesures pour ces trois niveaux de négociation.

Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible, transparent et négociable.

Ce souci de rendre l'écart salarial visible et d'en faire un objet de négociations constitue le fil conducteur des mesures mises en place pour les trois niveaux de négociation.

Les mesures mises en place par cette loi sont les suivantes :

➤ Au niveau interprofessionnel

- *Insertion de données dans le rapport du Conseil Central de l'économie*

Chaque année, le Conseil central de l'économie émet un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial.

Ce rapport sert de base au groupe des 10⁵ pour les négociations de l'Accord interprofessionnel qui ont lieu tous les deux ans.

Dans le but de rendre l'écart salarial visible en vue des négociations sociales, la loi prévoit que, l'année au cours de laquelle les négociations de l'Accord interprofessionnel commencent, c'est-à-dire les années paires, ce rapport contiendra également une rubrique relative à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Cette mesure a été appliquée pour la première fois lors de la rédaction du rapport de 2014.

- *Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial*

L'objectif de cette mesure est que l'accord interprofessionnel fixe également des mesures de lutte contre l'écart salarial, en particulier en rendant les classifications neutres sur le plan du genre.

➤ Au niveau sectoriel

- *Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial*

⁵ Ce « Groupe des 10 » est un haut lieu de la concertation sociale. Il s'agit d'un groupe de concertation restreint réunissant les principaux représentants des organisations syndicales et patronales. Il est composé de cinq représentants des trois syndicats (deux représentants de la CSC, deux représentants de la FGTB et 1 représentant de la CGSLB) et de 5 représentants des organisations patronales (deux représentants de la Fédération des entreprises de Belgique, deux représentants des Classes moyennes et un représentant du secteur de l'agriculture).

L'objectif de cette mesure est que, lors des négociations sectorielles, des CCT soient également conclues afin de lutter contre l'écart salarial, en particulier en rendant les classifications neutres sur le plan du genre.

Cela ne signifie pas que les commissions paritaires doivent obligatoirement établir une classification de fonction sectorielle. Mais les classifications de fonctions sectorielles existantes et à venir doivent être neutres sur le plan du genre.

- *Contrôle des classifications de fonctions sectorielles*

Afin de s'assurer que les classifications sectorielles soient effectivement neutres sur le plan du genre, la loi instaure un contrôle des classifications de fonctions sectorielles.

Ce contrôle est exercé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Il est effectué sur la base d'un instrument de contrôle qui consiste en un questionnaire comprenant 12 questions basées sur des critères considérés comme des « bonnes pratiques » dans la littérature, c'est-à-dire des pratiques qui contribuent à rendre la classification de fonctions neutre sur le plan du genre.

Ce questionnaire a été élaboré par des experts en collaboration avec le SPF Emploi.

Si le SPF Emploi rend un avis négatif, la commission paritaire concernée dispose d'un délai de deux ans pour apporter les modifications nécessaires.

Une première phase importante de ce contrôle s'est terminée en date du 30 avril 2015.

En effet, à cette date, toutes les classifications de fonctions existant à la date du 1^{er} juillet 2013 (date d'entrée en vigueur de la loi) et quasiment toutes les nouvelles classifications de fonctions élaborées entre le 1^{er} juillet 2013 et le 30 avril 2015 ont été contrôlées.

Cela représentait environ 165 « anciennes » classifications de fonctions et 90 nouvelles.

Parmi ces classifications de fonctions, ont été considérées comme non-neutres sur le plan du genre :

- 22 % des classifications de fonctions existant à la date du 1^{er} juillet 2013 ;
- 12 % des classifications de fonctions élaborées entre le 1^{er} juillet 2013 et le 30 avril 2015.

A l'heure actuelle, la majorité de ces classifications ont été adaptées afin d'apporter les corrections nécessaires.

A présent, ce contrôle se poursuit. Il s'agit d'une tâche habituelle du SPF Emploi : toute nouvelle classification de fonctions ou toute modification apportée à une classification de fonctions est soumise à ce contrôle.

Cette mesure étant récente, il est toutefois trop tôt pour apprécier l'impact de ce contrôle sur l'écart salarial.

➤ Au niveau de l'entreprise

- *Le rapport d'analyse*

Tous les deux ans, l'entreprise qui occupe habituellement au moins 50 travailleurs doit transmettre au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, un rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs.

Ce rapport d'analyse est établi sur la base de formulaires.

Contrairement à ce que prétend l'organisation réclamante, ces formulaires existent : ils ont été fixés par l'arrêté ministériel du 25 avril 2014 fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs. L'organisation réclamante se contredit d'ailleurs elle-même à ce sujet : en effet, à la page 16 de sa requête, elle cite cet arrêté ministériel mais à la page 19, elle prétend que ces formulaires ne sont pas encore rédigés.

Il existe deux formulaires :

- Le formulaire complet que doivent utiliser les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cent travailleurs ;
- Le formulaire abrégé que doivent utiliser les entreprises occupant habituellement en moyenne de 50 à moins de cent travailleurs.

Ces rapports d'analyse contiennent des informations sur les rémunérations⁶.

Ces informations sont ventilées en fonction du sexe des travailleurs et sont communiquées selon une répartition basée sur différents paramètres dont l'ancienneté et le niveau de fonction ou de qualification des travailleurs.⁷

Ce rapport d'analyse est transmis au Conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale.

Le fait de ne pas transmettre ce rapport constitue une infraction pénale visée à l'article 191/1 du Code pénal social.

Sur la base du rapport d'analyse, les membres du Conseil d'entreprise ou les membres de la délégation syndicale, en concertation avec l'employeur, jugent s'il est opportun 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. Si un tel plan d'action est établi, le prochain rapport d'analyse comporte un volet supplémentaire sur l'état d'avancement dudit plan.

Les premiers rapports d'analyse ont été établis en 2015 et concernaient l'exercice comptable 2014. Les rapports suivants concernent, à chaque fois, deux exercices comptables. Les rapports établis en 2017 portent donc sur les exercices comptables 2015-2016.

⁶ Cela vise non seulement les rémunérations au sens strict mais également les avantages sociaux directs, les cotisations patronales pour les assurances extra-légales ainsi que les autres avantages extra-légaux accordés en sus du salaire

⁷ Les données salariales étant des données personnelles protégées par la législation sur la protection de la vie privée, ces informations demandées ne doivent pas être communiquées lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois, ceci afin d'éviter l'identification des travailleurs concernés

Il convient de préciser que la notion d'entreprise visée par cette réglementation ne correspond pas à l'entité juridique mais à l'unité technique d'exploitation.

La notion d'unité technique d'exploitation est une notion qui est utilisée notamment en matière d'élections sociales.

Plusieurs entités juridiques sont présumées former une unité technique d'exploitation lorsqu'elles présentent des liens économiques et sociaux entre elles :

- Liens économiques : tel est le cas lorsque ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, ou lorsque ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;
- Liens sociaux : il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Dès lors, des entités juridiques occupant moins de 50 travailleurs sont en réalité visées par cette réglementation parce qu'elles forment une unité technique d'exploitation avec d'autres entités juridiques.

- *Le médiateur*

Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

A nouveau, la notion d'entreprise correspond à l'unité technique d'exploitation.

Le médiateur est chargé des tâches suivantes:

- Il fournit un avis éclairé aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise;
 - Il conseille l'employeur et collabore avec lui dans le cadre de la rédaction du rapport d'avancement relatif à l'exécution du plan d'action;
 - Il entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique;
 - Il assiste l'employeur pour l'élaboration de la procédure à suivre en cas de médiation.
- *Ventilation, selon le genre des travailleurs, de certaines données dans le bilan social*

Chaque année, toutes les entreprises de Belgique, y compris les petites entreprises, doivent déposer leurs comptes annuels à la Centrale des bilans (section de la Banque Nationale de Belgique).

Ces comptes annuels comportent une section intitulée « bilan social ». Cette section comporte des informations spécifiques relatives à l'emploi dans l'entreprise: nombre de personnes occupées, rotation du personnel, formations suivies par celui-ci ...

La loi « écart salarial » prévoit que certaines de ces données doivent être ventilées selon le genre des travailleurs⁸ :

- Le nombre de travailleurs temps plein et temps partiel ;
- Le nombre de travailleurs en équivalent temps plein ;
- Le nombre d'heures prestées ;
- Les frais de personnel ;
- Les possibilités de formation.

Ces comptes annuels sont publiés sur le site de la Centrale des bilans et sont consultables par tous.

Sur cette base, la Centrale des bilans établit des statistiques qui sont également consultables par tous.

L'organisation réclamante émet différentes critiques par rapport à la « loi écart salarial » et ses arrêtés d'exécution.

➤ Entreprises visées

L'organisation réclamante soulève que cette loi ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de 50 travailleurs. Or ces entreprises représenteraient 99 % des employeurs belges.

Elle prétend qu'il n'y a aucune obligation de publicité et de transparence pour les entreprises de moins de 50 travailleurs et que les salariées de ces entreprises sont totalement démunies par rapport aux inégalités dont elles sont victimes.

Le Gouvernement belge tient à faire valoir les éléments suivants en réponse à ces affirmations :

- Il est vrai que le nombre de petites et moyennes entreprises en Belgique est très élevé. Cependant, plus de 80 % de ces PME n'occupent pas de personnel. La majorité des salariés sont occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.⁹
- Les mesures relatives au rapport d'analyse et au médiateur ne concernent effectivement que les entreprises occupant au moins 50 travailleurs.
Cependant, comme expliqué ci-dessus, la notion d'entreprise au sens de cette réglementation vise l'unité technique d'exploitation et non pas l'entité juridique.

⁸ Pour les raisons expliquées à la note précédente, lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée.

⁹ Cf. Données figurant sur le site de l'ONSS

https://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/pme/pme_privé_fr-10.pdf
Cf. Rapport 2016 de l'UNIZO sur la situation des PME https://www.unizo.be/sites/default/.../graydon_-_kmo_rapport_belgie_2016_fr_final.pdf

Dès lors, des entités juridiques occupant moins de 50 travailleurs peuvent être visées par cette réglementation lorsqu'elles forment une unité technique d'exploitation avec d'autres entités juridiques.

- Dans le cadre des travaux parlementaires précédant le vote de cette loi, différents avis ont été demandés, dont l'avis des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que l'avis de Commission de la protection de la vie privée. Le fait de ne pas imposer l'établissement de ce rapport d'analyse aux petites entreprises a été décidé en raison de la charge d'administrative que cela entraînerait pour ces entreprises qui ne disposent généralement pas d'une structure développée en matière de gestion du personnel. De plus, vu le nombre peu important de travailleurs occupés, il serait facile d'identifier les données salariales de chaque travailleur, ce qui serait contraire à la législation belge concernant la protection de la vie privée¹⁰
- L'obligation de déposer des comptes annuels concerne, par contre, toute entreprise (entité juridique) qui occupe du personnel, quelle que soit sa taille.¹¹
Comme expliqué ci-dessus, ces comptes annuels sont publiés sur le site de la Centrale des bilans.
Par conséquent, contrairement à ce que prétend l'organisation réclamante, même les petites entreprises sont soumises à des obligations de transparence.
Par ailleurs, il est vrai que le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail ne doivent pas être institués dans les entreprises de moins de 50 travailleurs.
Par contre, le nombre de travailleurs minimum requis pour l'installation d'une délégation syndicale est fixé par les CCT sectorielles et s'élève en général à moins de 50 travailleurs.
Il existe, dès lors, une délégation syndicale dans de nombreuses entreprises de moins de 50 travailleurs.
Or, en l'absence de Conseil d'entreprise, l'employeur a une obligation d'informations vis-à-vis de la délégation syndicale. Cette information concerne notamment la structure de l'emploi, et entre autre la répartition hommes/femmes parmi le personnel.¹²
- Il est inexact de dire que le personnel des entreprises de moins de 50 travailleurs ne dispose d'aucun moyen d'action.
Comme dit ci-dessus, dans de nombreuses entreprises de moins de 50 travailleurs, il existe une délégation syndicale.
La délégation syndicale a notamment pour mission de veiller au respect dans l'entreprise de la législation sociale et des CCT.
Elle est donc également compétente pour veiller au respect du principe d'égalité de rémunération inscrit dans notre législation et dans les CCT.

¹⁰ Cet avis de la Commission de la protection de la vie privée peut être consulté sur le site de La Chambre sous le lien suivant <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/1675/53K1675002.pdf>

¹¹ Cf. Informations données sur le site de la Centrale des bilans: <https://www.nbb.be/fr/centrale-des-bilans/etablir/modeles-des-comptes-annuels/bilan-social>

¹² Cf. article 24 de la CCT nr 5 et article 5 de la CCT nr 9. Ces CCT sont disponibles sur le site du Conseil National du Travail <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>

En outre, en vertu de l'article 13 de la CCT nr 5, les délégués syndicaux peuvent aider les travailleurs qui sont en litige avec leur employeur.

Par ailleurs, comme expliqué ci-dessus, les travailleurs qui s'estiment victimes d'une inégalité en matière de rémunération peuvent faire appel à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou à leur organisation syndicale. Ces institutions peuvent même agir en justice elles-mêmes. Ces travailleurs peuvent également déposer une plainte auprès de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi.

➤ Effectivité de cette loi

L'organisation réclamante prétend que cette loi n'est pas encore appliquée.

Comme expliqué précédemment, cela est inexact.

Elle prétend que cette loi n'aurait aucune efficacité.

Cette loi étant récente, il est évidemment difficile d'évaluer son impact par rapport à l'écart salarial.

On peut toutefois constater qu'elle a contribué à améliorer la qualité des classifications de fonctions sectorielles et à améliorer la qualité du dialogue social au sujet de l'égalité de rémunération aux trois niveaux de concertation.

Par ailleurs, afin d'assurer la coordination de la mise en œuvre de la loi, une « Task force » a été créée. Celle-ci rassemble plusieurs fois par an les différents acteurs du SPF Emploi et de l'Institut concernés. Elle permet d'échanger des informations quant à l'état des lieux de la mise en œuvre de la loi et aux problèmes potentiels rencontrés. La « Task force » a également organisé un séminaire d'information sur la loi destiné aux professionnels et aux partenaires sociaux.¹³

2.3 La concertation sociale et les conventions collectives de travail (CCT)

La lutte contre l'écart salarial constitue une préoccupation non seulement du législateur mais également des partenaires sociaux.

2.3.1. En effet, déjà en 1975, le 15 octobre 1975, les partenaires sociaux, siégeant au sein du Conseil National, ont conclu une CCT, la CCT nr 25¹⁴ sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. Cette CCT a été modifiée par la CCT nr 25 bis du 19 décembre 2001 et par la CCT nr 25 ter du 9 juillet 2008.

¹³ Le programme de ce séminaire peut être consulté sur le site du SPF Emploi sous le lien suivant <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=42614>

Les présentations données lors de ce séminaire peuvent être consultées sur le site de l'Institut sous le lien suivant : http://igvmiefh.belgium.be/fr/actualite/presentaties_colloquium_hoe_de_loonkloof_tussen_mannen_en_vrouwen_bestrijden_beschikbaar

¹⁴ Cette CCT peut être consultée sur le site du Conseil National du Travail, <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>

Ces trois CCT ont été rendues obligatoires par arrêté royal (respectivement par les arrêtés royaux des 9 décembre 1975, 4 février 2002 et 28 septembre 2008, parus au Moniteur belge des 25 décembre 1975, 12 mars 2002 et 14 octobre 2008).

Elles doivent, par conséquent, être respectées aux deux autres niveaux de négociation, c'est-à-dire au niveau des commissions paritaires sectorielles et au niveau des entreprises.

Les mesures mises en œuvre par cette CCT pour atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont les suivantes :

➤ Neutralité de genre des classifications de fonctions

Un des éléments importants de cette CCT concerne les classifications de fonctions : cette CCT prévoit que 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.

Par cette CCT, le Conseil National du Travail demande aux secteurs et aux entreprises d'évaluer leurs classifications de fonctions en fonction de l'obligation de neutralité de genre et d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

➤ Pouvoir d'agir en justice

Cette CCT prévoit qu'un travailleur lésé peut agir en justice.

Mais, tout comme la loi du 10 mai 2007 précitée, elle précise que les organisations représentatives des travailleurs peuvent également agir en justice.

➤ Dispositif de protection

La CCT 25 instaure un mécanisme de protection du travailleur qui a déposé une plainte.

Ce mécanisme est comparable à celui prévu par la loi du 10 mai 2007 précitée.

2.3.2. Au sein du Conseil National du Travail a également été conclue une autre CCT relative à l'égalité : il s'agit de la CCT 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail (rendue obligatoire par arrêté royal du 11 janvier 2009, paru au MB du 4 février 2009).

Cette CCT vise à supprimer, dans les relations de travail, toute discrimination fondée sur différents critères dont le sexe.

Cette CCT concerne les différents aspects de la relation de travail, dont les conditions de rémunération.

2.3.3. Par ailleurs, au sein des commissions paritaires, sont conclues des CCT sectorielles fixant les barèmes de rémunération minimums en vigueur au sein des différents secteurs ainsi que des CCT relatives à différents avantages (primes de fin d'année, etc.)

Ces CCT sont, dans la très grande majorité des cas, rendues obligatoires par arrêté royal.

Le fait de rendre une CCT obligatoire a pour conséquence que cette CCT lie tous les employeurs et travailleurs du secteur qui entrent le champ d'application de la CCT. En outre, le non-respect d'une CCT rendue obligatoire constitue une infraction pénale visée à l'article 189 du Code pénal social.

Dès lors, chaque entreprise doit respecter la CCT fixant les barèmes minimums ainsi que les CCT relatives à différents avantages conclues au sein de la commission paritaire dont elle relève. Une CCT d'entreprise qui serait contraire à une CCT sectorielle serait nulle et, en cas de litige, ne pourrait pas être prise en considération par les juges.

Ces différentes CCT sectorielles rappellent le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes et fixent, bien évidemment, des conditions de rémunération semblables pour les femmes et pour les hommes.

Les barèmes appliqués au sein des entreprises doivent respecter ces salaires minimums et ce principe d'égalité.

Ce mécanisme de concertation sociale tel qu'il est développé en Belgique contribue incontestablement à lutter contre les inégalités en général et contre l'écart salarial. Cela est également souligné par l'OIT dans son étude « *Curbing Inequalities in Europe – How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?* »¹⁵

Dans cette étude, l'OIT relève, en outre, que ce mécanisme de concertation sociale place la Belgique parmi le top 3 des meilleurs pays de l'Union européenne en matière d'égalité salariale et parmi les pays dont la proportion de travailleurs avec des bas salaires est la plus basse.¹⁶

2.4 Le rôle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

2.4.1 Créé par la loi du 16 décembre 2002¹⁷, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après l'Institut) est un organisme qui a entre autres pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe.

En cette qualité, l'Institut est habilité à aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et de ses obligations. Il informe les personnes qui s'adressent à lui à propos de leurs droits et possibilités d'action, tant auprès de l'Institut que d'autres

¹⁵ *Curbing Inequalities in Europe – How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?*, publication de l'OIT et de la Commission Européenne, février 2017, p.28 : This direct impact of collective bargaining on the world of work certainly explains the correlation that is also found in several chapters of this volume between collective agreements and inequalities, not only pay inequality but also inequality in terms of working time distribution and in the probability of having certain forms of work contract. First, collective agreements – especially at the higher level – are found to play a role in curbing pay inequalities. Countries with a high level of social dialogue institutions, such as Belgium and Sweden, have managed to keep wage inequalities at relatively low levels. Second, **strong social dialogue institutions were also found to reduce the gender pay gap. We saw that an increasing number of collective agreements at different levels promote equal pay for work of equal value, something that contributes to lower gender inequalities.**

¹⁶ *Curbing Inequalities in Europe – How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?*, publication de l'OIT et de la Commission Européenne, février 2017, p.3, disponible sur le site de l'OIT sous le lien suivant http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_544236.pdf

¹⁷ http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/file_fr_76.pdf

instances. Il conseille sur les démarches à entreprendre, sur les législations à invoquer, ... Il peut assumer une fonction de conciliation. Dans certains cas, notamment lorsqu'une résolution extra-judiciaire n'a pu être trouvée, l'Institut, en accord avec la victime, peut introduire une action en justice.

2.4.2. Contrairement à ce qu'affirme l'organisation réclamante en page 21 de sa requête (« Ce n'est pas aux salariées de porter de telles actions, de les financer sur leurs deniers personnels »), l'Institut agit totalement gratuitement (conseil, médiation mais aussi frais liés à une procédure en justice, le cas échéant).

2.4.3. L'Institut dispose d'un service de première ligne qui analyse la demande d'aide afin d'évaluer s'il est compétent ou non. Il assure une écoute attentive et traite les dossiers en toute confidentialité. Les victimes de discrimination fondée sur le genre peuvent contacter l'Institut à un numéro d'appel gratuit ou remplir un formulaire de signalement sur le site Internet¹⁸ ou encore envoyer un courrier par voie postale ou électronique.

L'Institut veille à se faire connaître du grand public par rapport à cette mission d'information et de traitement des plaintes en matière de discrimination. Il diffuse largement un dépliant d'information à l'attention des victimes¹⁹ et rappelle dans un grand nombre de ces communications (notamment à propos d'affaires menées en justice) son accessibilité à toute victime : « *Toute personne, victime de discrimination fondée sur le sexe, peut s'informer sur ses droits ou déposer plainte gratuitement et en toute confidentialité auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes via le numéro vert 0800/12.800 ou via son site internet <http://igvm-iefh.belgium.be> ».*

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes informe également les acteurs concernés via son site web (notamment une banque de données des législations), des colloques et des formations.

2.5 Le rôle de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale

2.5.1. Il existe en Belgique plusieurs services d'inspection dans le domaine du travail.

L'un de ces services, la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi), a pour mission générale d'assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de relations collectives et individuelles du travail en jouant un rôle d'information, de conseil, de prévention et de répression.

La lutte contre les inégalités en matière de rémunération entre dans le cadre de cette mission.

En effet, les agents de cette Direction générale sont compétents pour veiller au respect de la loi du 10 mai 2007 décrite ci-dessus, dans le domaine des relations de travail, en vertu de l'arrêté royal du 24 octobre 2008 désignant les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de ses arrêtés d'exécution.

¹⁸ <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/infos-et-aide>

¹⁹ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/discriminatie_op_grond_van_het_geslacht

En outre, le principe d'égalité de rémunération est également repris dans des conventions collectives de travail (CCT) rendues obligatoires par arrêté royal, dont la CCT nr 25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, conclue au sein du Conseil National du Travail, et de nombreuses CCT sectorielles relatives aux salaires ou aux conditions de rémunération.

Or, le non-respect des CCT rendues obligatoires par le Roi constitue une infraction pénale visée à l'article 189 du Code pénal social. Les agents de la Direction générale Contrôle des lois sociales sont également compétents pour veiller au respect de ces CCT.

2.5.2. A la page 20 de sa requête, l'organisation réclamante décrit le rôle de ce service de contrôle.

Cette description comprend de nombreuses inexactitudes.

En effet, selon l'organisation réclamante, ce service de contrôle aurait essentiellement une mission d'information et de conseil et ne pourrait pas établir de procès-verbaux.

Cela est totalement inexact : conformément à la Convention nr 81 de l'OIT sur l'inspection du travail, ce service a une mission de prévention mais également une mission de répression.

Les compétences et pouvoirs des membres des différents services d'inspection sont prévus dans le Code pénal social.²⁰

Un des pouvoirs dont disposent les inspecteurs sociaux est d'établir des procès-verbaux, lorsqu'ils constatent une infraction.²¹

Ces procès-verbaux sont transmis aux autorités compétentes et peuvent donner lieu, selon la gravité des faits, à la condamnation des auteurs de l'infraction au paiement d'une amende administrative ou à leur poursuite devant une juridiction pénale.

2.5.3. Contrairement à ce que prétend l'organisation réclamante une personne victime d'une discrimination en matière de rémunération sur la base du sexe pourra déposer une plainte auprès de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

En outre, l'article 22 de la loi du 10 mai 2007 précitée instaure un mécanisme de protection afin d'éviter que la personne ayant porté plainte ne subisse des mesures préjudiciables de la part de son employeur, à titre de représailles.

2.5.4. Par ailleurs, si la personne porte plainte auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, cette institution peut demander la collaboration des agents de la Direction générale Contrôle des lois sociales afin de vérifier, dans l'entreprise, sur la base des pièces que l'employeur est tenu de fournir, s'il existe un écart salarial en défaveur de la plaignante. Il existe, en effet, une convention entre cette Direction générale et l'Institut par laquelle l'Institut peut s'adresser à cette

²⁰ Ce texte est disponible sur le site du SPF Justice <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm> - (sélectionnez « code pénal social » dans « Nature juridique »)

²¹ Ils peuvent également donner un avertissement ou imposer à l'employeur de se mettre en ordre dans un certain délai

Direction pour réaliser une enquête pour le traitement d'un signalement. Suite au dépôt de cette plainte, cette personne bénéficiera du mécanisme de protection cité ci-dessus.

2.6 Les plaintes et la jurisprudence en matière d'inégalité de rémunération

2.6.1. Sur 30 signalements relatifs aux conditions de travail adressés à l'Institut en 2015 et 37 en 2016, 6 et 5 d'entre eux respectivement concernaient l'égalité de rémunération (parmi lesquels, deux plaintes ont finalement été introduites pour chaque année).

Dans certains cas, notamment lorsqu'une résolution extra-judiciaire n'a pu être trouvée, l'Institut introduit une action en justice. Quatre affaires concernant une inégalité de rémunération et introduites en justice par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont actuellement en cours.

L'Institut ne dispose pas de moyens d'enquête. Mais comme expliqué ci-dessus, l'Institut peut faire appel aux agents de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public Fédéral Emploi.

2.6.2. Les différentes affaires portant sur les inégalités salariales introduites en justice ne le sont pas que par l'Institut. Les jugements relatifs à de telles affaires et connus des experts sont compilées dans la documentation de base de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes intitulée « Egalité entre travailleurs féminins et masculins » et mise à jour annuellement²². L'analyse de la jurisprudence des 10 dernières années (2006-2016) montre que les plaignantes (uniquement des femmes) ont eu gain de cause dans 80% des cas.

2.7 Les dispositions légales dans les entités fédérées

Conformément à l'article 6, §1^{er}, VI, dernier alinéa, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980, le droit du travail relève de la compétence du législateur fédéral. L'interdiction de la discrimination de rémunération est prévue par l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 (voir point 2.1.).

Toutefois, il appartient exclusivement aux entités fédérées de mettre en œuvre le principe de non-discrimination en ce qui concerne le personnel qui relève de leur compétence.²³

Selon l'avis du Conseil d'Etat relatif à l'avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes²⁴ : « Dans tous ces domaines, il revient à l'autorité communautaire ou régionale compétente de mener une politique de lutte contre la discrimination et d'adopter les dispositions nécessaires pour transposer les directives européennes. En effet, la concrétisation même du principe de l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte relève de chacune des autorités compétentes en ce qu'il s'agit de l'assurer dans les différentes phases de la relation de travail, c'est-à-dire au moment de la sélection et du recrutement, du déroulement de la carrière professionnelle et de la fin de celle-ci. ».

²² <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/basisdocumentatie>, chapitre consacré à la jurisprudence en matière d'égalité de rémunération (pages 173-184).

²³ Articles 9 et 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles

²⁴ Avis du Conseil d'Etat n°40.689/AG, n°40.690/AG et n°40.691/AG, La Chambre des Représentants Doc. 51-2721/001, consultable sur le site de La Chambre sous le lien suivant : <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/51/2721/51K2721005.pdf>

Cette répartition des compétences est confirmée dans l'exposé du projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes : « la définition reprise [des relations de travail] exclut, de manière expresse, les relations de travail dont la réglementation relève des Communautés et des Régions. Ainsi que le rappelle le Conseil d'Etat dans son avis du 11 juillet 2006 (voy. Également l'Avis du 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance portant sur la participation du marché du travail, Doc C.R.B. 2005-2006, A-138/2), il appartient à la collectivité fédérée concernée de transposer les directives communautaires applicables à ces relations. »²⁵.

Les entités ont donc interdit l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes dans leur domaine de compétence, c'est-à-dire la fonction publique régionale et instauré des mécanismes de protection identiques à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, qui vise à transposer la directive 2006/54CE 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.

Les textes applicables à ce sujet dans les entités fédérées sont les suivants :

- Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (M.B., 23 septembre 2008) ;
- Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (M.B., 19 décembre 2008) ;
- Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (M.B., 13 janvier 2009) ;
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (M.B., 16 septembre 2008) ;
- Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B., 5 juin 2012) ;
- Décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement (M.B., 03 septembre 2010).²⁶

3 Aperçu des autres législations et politiques visant à renforcer l'égalité de genre dans l'emploi dont l'égalité de rémunération

3.1 La présence des femmes dans la prise de décision

A la page 21 (point 4.5) de sa requête, l'organisation réclamante mentionne la place des femmes dans la prise de décision et fait référence à la loi belge en la matière qui n'a permis selon elle, que des « progrès insuffisants ». Nous verrons ci-après que de nombreux rapports belges et européens pointent les progrès majeurs de la Belgique en matière de représentation des femmes dans la prise de décision ces dernières années.

²⁵ La Chambre des Représentants Doc. 51-2721/001, consultable sur le site de La Chambre sous le lien suivant : <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/51/2721/51K2721001.pdf>

²⁶ Ces textes sont consultables sur le site <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

Rappelons tout d'abord que la loi du 28 juillet 2011 vise à garantir une présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et de certaines entreprises publiques autonomes²⁷.

Cette législation se distingue par les sanctions prévues, notamment financières et qui ont largement contribué à l'effectivité de la loi. Deux types de sanctions sont en effet prévus en cas de non-respect de la loi. La première sanction est liée à la suspension des avantages financiers liés au mandat des administrateurs. La seconde sanction rend nulle la nomination du prochain administrateur si le minimum n'est pas atteint et que cet administrateur appartient au sexe surreprésenté (soit plus de 2/3)²⁸.

Parallèlement à cette approche contraignante, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé des mesures d'accompagnement. L'organisation réclamante renvoie à la page 22 de sa requête à la banque de données développée au niveau européen en 2012 (« *Global Board Ready Women* »). C'est oublier que la Belgique avait développé, dès 2010 (soit au moment des négociations sur la loi) une banque de données de femmes hautement qualifiées. Celle-ci contenait une quarantaine de profils lors de sa création. Elle compte aujourd'hui plus de 200 profils de femmes hautement qualifiées et intéressées soit par un poste d'administratrice dans un conseil d'administration soit par un poste de direction.

Un récent rapport de l'Institut (voir ci-après) montre que la proportion de femmes dans les conseils d'administration a triplé entre 2008 et 2016²⁹. Ce rapport analyse également l'évolution de la proportion de femmes dans les comités de direction des entreprises publiques et privées cotées en bourse. Si la proportion de femmes dans les comités de direction reste trop faible elle a néanmoins plus que doublé entre 2008 (7.4%) et 2016 (16.1%).

Les résultats de l'ensemble de ces mesures sont très encourageants. Un rapport de la Commission européenne montre que la Belgique présente la troisième plus forte progression de l'Union européenne en matière de diversité de genre dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. La proportion de femmes a en effet augmenté de 16.6 pp³⁰ entre octobre 2010 et avril 2016³¹.

3.2 La production de statistiques

Pour la Belgique, la production de statistiques est un levier important dans la lutte contre les inégalités hommes-femmes, en particulier dans le cadre de l'écart salarial.

²⁷ Loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale

²⁸ Les entreprises publiques autonomes ne seront soumises qu'à ce second type de sanction.

²⁹ <http://igvm->

[jeffh.belgium.be/fr/publications/second_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les](http://igvm-jeffh.belgium.be/fr/publications/second_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les)

³⁰ Points de pourcentage

³¹ <http://ec.europa.eu/justice/gender->

[equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf) p29

Ainsi, depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi publient chaque année un rapport statistique sur l'écart salarial. Depuis 2012, ce rapport analyse également les inégalités entre hommes et femmes en matière d'octroi d'avantages extra-légaux (avantages perçus en sus du salaire). Ce rapport permet de suivre l'évolution de l'écart salarial en Belgique. Il analyse les facteurs qui ont un impact sur les inégalités salariales.³²

L'Institut a également publié plusieurs rapports de suivi de la mise en œuvre de la loi « quotas » du 28 juillet 2011. Outre les informations régulièrement mises à jour qu'ils nous fournissent, ces rapports sont aussi une opportunité de communiquer au grand public les résultats des différentes entreprises.

3.3 Le calculateur de l'écart salarial

Afin de soutenir et encourager les entreprises à se pencher sur la question de l'écart salarial, l'Institut a développé un calculateur de l'écart salarial dans l'entreprise. Celui-ci permet aux entreprises de calculer facilement leur écart salarial. Il s'agit d'un outil concret qui permet d'améliorer l'information et la sensibilisation des employeurs et des travailleurs à la question de l'écart salarial mais aussi d'assurer plus de transparence en matière de salaire au sein de l'entreprise³³.

3.4 Les échanges de bonnes pratiques en matière d'égalité de genre

Début 2014, l'Institut a remis à jour une banque de données « bonnes pratiques dans les entreprises » qui avait été réalisée en 2008. Celle-ci met en avant les mesures développées par les entreprises en vue de favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans leur organisation. Entre 2014 et 2017, plusieurs échanges de bonnes pratiques ont été organisés par l'Institut. Ces échanges ont rencontré un franc succès auprès des entreprises.

Par ailleurs, la Commission européenne organise régulièrement des « échanges de bonnes pratiques » entre les Etats membres. Il s'agit de réunions au cours desquels les Etats choisis par la Commission exposent des mesures considérées par la Commission comme une bonne pratique en matière d'égalité des femmes et des hommes ou de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

En 2016, la Belgique a été choisie par la Commission pour expliquer la loi « écart salarial » décrite ci-dessus.³⁴

³² Le dernier rapport publié : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2017

³³ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/calcul

³⁴ Cfrs rapport annuel 2017 sur l'égalité entre les hommes et les femmes, p. 21 http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi_gt-e-13XAhWRLVAKHealD3gQFggwMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fnewsroom%2Fdocument.cfm%3Fdoc_id%3D43416&usq=AOvVaw1_KRRV86_G_Fwp934gicS9

4 Examen de la situation de la Belgique par rapport à la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux

Selon les principes repris dans le Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux de 2008³⁵, pour assurer le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, un Etat doit respecter les obligations suivantes :

➤ Cadre juridique

Le principe d'égalité salariale doit être inscrit dans un texte législatif. S'agissant de la fixation des salaires, les Etats ont le choix des moyens et peuvent la laisser au seul jeu des conventions collectives. Il faut toutefois que le droit interne prévoie une sanction de la violation du principe d'égalité de rémunération et fixe les règles générales dont doivent s'inspirer les partenaires sociaux dans le cadre des négociations salariales (par exemple : abolition des barèmes différentiels, nullité des clauses discriminatoires, etc.). S'il n'est pas possible d'obtenir la pleine réalisation de l'égalité salariale en pratique par la voie de la négociation collective, l'Etat doit intervenir au moyen de méthodes légales de fixation des salaires ou de toute autre manière appropriée.

➤ Droits de recours

Le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction indépendante.

Le droit interne doit aussi prévoir un allègement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les litiges en matière de discrimination.

Le droit interne doit donner la possibilité aux organisations syndicales ou autres d'ester en justice dans les litiges en matière de discrimination dans l'emploi, y compris les litiges individuels. Cette possibilité peut être remplacée par la création d'un organe indépendant en vue de promouvoir l'égalité de traitement et fournir une assistance juridique aux victimes.

➤ Réparation adéquate

Toute victime d'une discrimination en fonction du sexe doit bénéficier d'une réparation adéquate, c.-à-d. suffisamment réparatrice pour la victime et dissuasive pour l'auteur de la violation.

Une réparation suffisamment réparatrice signifie:

- la réintégration ou le maintien dans l'emploi ainsi que l'octroi d'une indemnité compensant le préjudice matériel subi en cas de licenciement illégal ou abusif;
- l'octroi d'une indemnité proportionnée au préjudice subi, c.-à-d. couvrant le préjudice matériel et moral si, en cas de licenciement, le/la salarié(e) ne souhaite pas retrouver son emploi ou si la poursuite de la relation de travail est impossible ;
- la cessation de la discrimination et l'octroi d'une indemnité proportionnée au préjudice matériel et moral subi dans tous les autres cas.

³⁵ Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux, 2008, p.43 et p.137

➤ Protection contre les représailles

Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc.

➤ Classifications des fonctions

Des méthodes de classification appropriées doivent être élaborées permettant de comparer la valeur respective d'emplois différents et de parvenir à une évaluation objective des postes de travail dans les différents secteurs de l'économie, y compris dans ceux où est employée une main-d'oeuvre à prédominance féminine.

➤ Autres mesures

Les Etats doivent encourager l'adoption de toutes autres mesures positives en vue de réduire l'écart entre les salaires, telles que :

- l'adoption de mesures pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques sur les salaires ;
- l'adoption et la mise en oeuvre d'un plan d'action national en faveur de l'égalité des chances ;
- l'obligation faite aux entreprises d'adopter des plans d'entreprise visant à parvenir à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes;
- l'encouragement des partenaires sociaux à traiter de l'égalité dans les conventions collectives ;
- le renforcement de la prise en compte de la question de l'égalité entre les sexes dans les plans d'action nationaux pour l'emploi.

Il convient de constater que l'Etat belge répond à ces obligations.

➤ Cadre juridique

Comme cela ressort des explications données ci-dessus, l'Etat belge s'est doté d'un arsenal juridique important en vue de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est consacré par diverses lois et conventions collectives.

En outre, ces textes ne se contentent pas de citer ce principe mais instaurent des mesures concrètes en vue d'atteindre effectivement ces égalités.

Par ailleurs, l'Etat belge a créé une institution publique fédérale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, et ce par l'élaboration et la mise en oeuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés.

Enfin, le non-respect de la législation contre la discrimination est sanctionné pénalement.

➤ Droits de recours

Une personne victime d'une inégalité en matière de rémunération dispose de voies de recours adéquates.

Ces voies de recours sont instaurées par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, qui est décrite au point 2.1. de ce mémoire.

La victime peut déposer elle-même une plainte auprès de l'entreprise qui l'occupe. Mais elle peut également s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes³⁶ ou auprès d'une organisation syndicale. Ces organisations peuvent, en effet, porter plainte pour cette personne auprès de l'entreprise qui l'occupe (Cf. article 22, §3, de cette loi).

Cette personne peut aussi s'adresser à la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi (Cf. article 22, § 3, de cette loi.)³⁷

La victime peut agir en justice et être représentée par ces organisations. Ces organisations peuvent, en outre, agir elle-même en leur nom propre (Cf. articles 34 et 35 de la loi).

Les mécanismes de preuve sont allégés : 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 (cf. article 33 de cette loi).

➤ Réparation adéquate

La loi du 10 mai 2007 précitée instaure un mécanisme de réparation adéquat :

La victime peut demander réparation de son préjudice. Les dommages et intérêts correspondent, au choix de la victime, au dommage réellement subi ou à une somme forfaitaire. L'indemnité forfaitaire équivaut à 6 mois ou à 3 mois de rémunération brute (Cf. article 23 de cette loi).

La victime peut également introduire une action en cessation de la discrimination (cf. article 25 de cette loi).

➤ Protection contre les représailles

La loi du 10 mai 2007 met également en place un mécanisme de protection contre les représailles.

La victime qui introduit une action en justice ou qui dépose une plainte au niveau de l'entreprise est protégée contre toute mesure préjudiciable (notamment un licenciement ou une modification des conditions de travail) que l'employeur pourrait prendre à son encontre. Ce mécanisme de protection est également applicable lorsqu'une plainte est introduite au bénéfice de cette personne par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou par son organisation syndicales ou par la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi (Cf. article 22, §1 à § 3 de cette loi).

³⁶ Pour une description du rôle de l'Institut, cf. point 2.4.

³⁷ Pour une description du rôle de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, cf. point 2.5.

Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou le rétablissement de ses conditions de travail antérieures (Cf. article 22, § 5 de cette loi).

Si l'employeur refuse de mettre fin à cette mesure préjudiciable, il devra indemniser la victime. Celle-ci pourra choisir entre une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois ou à la réparation du préjudice réellement subi (Cf. article 22, § 6, de cette loi).

➤ Classifications des fonctions

Différentes initiatives ont été prises afin que les classifications de fonctions soient neutres sur le plan du genre. La loi « écart salarial » décrite au point 2.2. instaure différentes mesures à ce sujet, dont un contrôle des classifications de fonctions sectorielles.

➤ Autres mesures

Les Etats doivent encourager l'adoption de toutes autres mesures positives en vue de réduire l'écart entre les salaires, telles que :

- *l'adoption de mesures pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques sur les salaires ;*

Comme expliqué ci-dessus les données relatives aux salaires reprises dans le bilan social sont ventilées selon le sexe. La Centrale des bilans de la Banque Nationale de Belgique établit des statistiques à partir de ces données.

Par ailleurs, chaque année, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes rédige, en collaboration avec le SPF Emploi, un rapport sur l'écart salarial.

- *l'adoption et la mise en oeuvre d'un plan d'action national en faveur de l'égalité des chances ;*

De tels plans d'action sont effectivement mis en oeuvre par les différentes autorités compétentes en matière d'égalité.³⁸

- *l'obligation faite aux entreprises d'adopter des plans d'entreprise visant à parvenir à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes;*

Cette obligation est expressément prévue par la loi « écart salarial » décrite au point 2.2.

- *l'encouragement des partenaires sociaux à traiter de l'égalité dans les conventions collectives;*

³⁸ A titre d'exemple, voir les plans d'action fédéraux cités à la page 40 de l'engagement stratégique de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi4yYzx-43XAhWSmLQKHcD2BCkQFggvMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fnewsroom%2Fdocument.cfm%3Fdoc_id%3D45150&usg=AOvVaw2n7hMfBy5CXA9tNWP0c3Wi

Cela constitue précisément un des objectifs de la loi « écart salarial ».

Il convient d'ailleurs de remarquer que le Comité a conclu, notamment dans ses conclusions de 2014 et 2016, que la situation de la Belgique est conforme aux articles 4, § 3, et 20 de la Charte.

5. Remboursement des frais engagés

Le Protocole instituant la procédure de réclamation collectives ne comporte pas de dispositions sur ce point. Et en acceptant la compétence du Comité pour connaître de ces plaintes collectives, la Belgique n'a jamais donné son consentement à une telle finalité de la procédure. Aucun fondement juridique n'autorise donc la partie requérante à réclamer un tel dédommagement, ni au Comité d'en décider ou même d'en faire la recommandation. L'exigence de la partie demanderesse n'est donc pas recevable et encore moins fondée.

IV. CONCLUSION

Les manquements reprochés à la Belgique sont tirés du simple constat gratuit que, malgré l'existence d'un cadre légal qui prohibe les discriminations entre homme et femme en ce qui concerne la rémunération d'un travail de valeur égale, cette égalité serait inexistante dans les faits. De cet écart allégué entre réalité juridique et effectivité pratique, la partie réclamante en conclut que la Belgique manquerait à ses obligations contenues dans la Charte sociale européenne.

Contrairement à ce que prétend l'organisation réclamante, la Belgique accorde une grande attention à la lutte contre les inégalités salariales.

De nombreuses mesures politiques, législatives et institutionnelles ont été prises en ce sens, dont notamment les mesures suivantes :

- La Belgique s'est dotée d'un arsenal juridique important pour lutter contre les inégalités salariales;
- Elle a veillé à ce que les victimes d'inégalités bénéficie de moyens de recours adéquats et efficaces ;
- Elle a créé un organe spécifiquement compétent en matière d'égalité hommes-femmes, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet organisme a entre autres pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe. Comme exposé ci-dessus, cet Institut mène de nombreuses actions concrètes pour lutter contre les inégalités en matière de rémunération ;
- Des initiatives ont été prises, au niveau législatif et par l'Institut précité, pour renforcer la présence des femmes dans la prise de décision ;
- La Belgique a veillé à développer des outils, tant au niveau national qu'au niveau des entreprises, qui permettent de visualiser la situation en matière d'écart salarial.

Comme exposé ci-dessus, les mesures mises en place correspondent aux obligations qu'ont les Etats en matière d'égalité, telles qu'elles ressortent de la jurisprudence du Comité Européen des droits sociaux.

En outre, le mécanisme de concertation sociale développé et soutenu par la Belgique constitue également un moyen important de lutte contre ces inégalités, ce qui est reconnu par des institutions internationales telles que l'Organisation Internationale du Travail.

Les efforts de la Belgique n'ont pas été vains. Les mesures prises se sont avérées efficaces. En effet, l'écart salarial est en constante diminution, alors que le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail est en constante augmentation, et la Belgique est à présent l'un des meilleurs « élèves » de l'Union européenne en matière d'égalité de rémunération (voir statistiques de la Commission européenne en annexe).

PAR CES MOTIFS,

L'Etat défendeur demande au Comité Européen des droits sociaux :

- De déclarer cette réclamation non fondée ;
- De dire que la Belgique respecte les dispositions de la Charte Sociale Européenne et des textes subséquents comme le protocole additionnel de 1988, la Charte Sociale Européenne révisée sur le principe d'un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes et plus particulièrement les articles 1, 4, 4§3, 20 et E ;
- De rejeter catégoriquement la requête de la partie demanderesse de verser directement à Maître Anne Nègre la somme de 10 000 € HT au titre des frais engagés par la présente procédure au nom d'UWE.



Pour le Royaume de Belgique

Paul RIETJENS

The gender pay gap in Belgium



The gender pay gap is the difference in average gross hourly wage between men and women across the economy. In Belgium, the gender pay gap stands at 6.6% (the average gender pay gap in the EU is 16.7%).⁽¹⁾

The gender overall earnings gap is the difference between the average annual earnings between women and men. It takes into account three types of disadvantages women face:

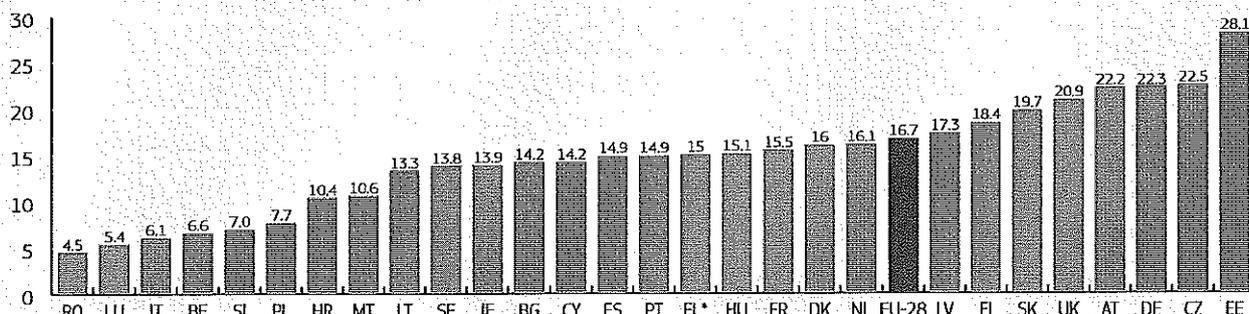
- ▶ lower hourly earnings;
- ▶ working fewer hours in paid jobs; and
- ▶ lower employment rates (for example when interrupting a career to take care of children or relatives).

The gender overall earnings gap in Belgium stands at 31.2% (the average gender overall earnings gap in the EU is 39.8%).⁽²⁾



(1) Eurostat, 2014

(2) Eurostat, 2014



Gender pay gap in unadjusted form in the EU and Member States (%). Source: Eurostat (2014). * 2010 data.

Some of the factors that contribute to the gender pay gap are:

- ▶ Management and supervisory positions are overwhelmingly held by men. Within each sector men are more often promoted than women, and paid better as a consequence. This trend culminates at the very top, where amongst CEOs less than 4% are women.
- ▶ Women take charge of important unpaid tasks, such as household work and caring for children or relatives on a far larger scale than men do. Working men spend on average 9 hours per week on unpaid care and household activities, while working women spend 26 hours – that's almost 4 hours every day. In the labour market this is reflected by the fact that more than 1 in 3 women reduce their paid hours to part-time, while only 1 in 10 men do the same.
- ▶ Women tend to spend periods off the labour market more often than men. These career interruptions not only influence hourly pay, but also impact future earnings and pensions.
- ▶ Segregation in education and in the labour market; this means that in some sectors and occupations, women tend to be overrepresented, while in others men are overrepresented. In some countries, occupations predominantly carried out by women, such as teaching or sales, offer lower wages than occupations predominantly carried out by men, even when the same level of experience and education is needed.
- ▶ Pay discrimination, while illegal, continues to contribute to the gender pay gap.

For more information: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm