



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

27 mars 2018

Pièce n°8

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

**NOUVELLE REPLIQUE DU GOUVERNEMENT
SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 13 mars 2018

COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

RECLAMATION 124/2016

MÉMOIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LE BIEN-FONDE DE LA RECLAMATION

REPONSE A LA REPLIQUE DE LA REQUERANTE

POUR : Le ROYAUME DE BELGIQUE

Etat Défendeur

Représenté par M. Paul Rietjens, Directeur général des Affaires juridiques, agent de la Belgique, dont les bureaux sont établis à SPF Affaires étrangères, Rue des Petits Carmes, 15 (Egmont I), 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 ;

Vu notre premier mémoire sur le bien-fondé ;

Vu la réplique de la requérante à ce mémoire ;

I. REMARQUE PRÉLIMINAIRE

Le Gouvernement belge tient à souligner que les arguments invoqués par l'organisation réclamante, dans sa réplique, contiennent à nouveau de nombreuses affirmations inexactes concernant la situation de la Belgique.

L'organisation réclamante a introduit une réclamation collective à l'encontre des 15 pays qui ont ratifié le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne, du 9 novembre 1995, prévoyant un système de réclamations collectives.

L'organisation réclamante fait valoir de nombreux arguments généraux basés sur des renseignements souvent sortis de leur contexte et incomplets ou sur des études mal interprétées.

En outre, comme cela sera expliqué au point 3.2., l'organisation réclamante mélange différents concepts tels que la discrimination salariale au sens strict, c'est-à-dire le fait que les hommes et

femmes soient payés différemment pour un travail égal ou de valeur égale, et l'écart salarial au sens large qui résulte de nombreux facteurs.

Dans le présent mémoire, la Belgique répondra aux observations développées dans le mémoire en réplique de la requérante.

La Belgique s'en réfère pour le surplus aux arguments développés dans son premier mémoire sur le bien-fondé.

II. REMARQUES EN RÉPONSE AU CHAPITRE INTITULÉ « SUR LES ARGUMENTS D'ENSEMBLE PAR L'ETAT DÉFENDEUR »

L'organisation réclamante fait référence à la place occupée par la Belgique dans plusieurs classements internationaux. C'est notamment le cas du classement du World Economic Forum qui place la Belgique à la 24ème place au niveau de l'égalité de genre.

Il convient de resituer les résultats de cette étude dans leur contexte et d'en expliquer la méthodologie.

L'enquête du World Economic Forum évalue l'égalité de genre dans plusieurs domaines : éducation, salaire, santé ... Elle mesure « l'écart de genre » plutôt que le niveau de développement de l'égalité dans le pays. Un pays qui compte des salaires très faibles et ce, tant pour les hommes que pour les femmes aura donc un meilleur résultat qu'un pays avec des salaires plus élevés. C'est ainsi que la Belgique se retrouve derrière le Burundi, le Nicaragua ou encore les Philippines. Il nous semble utile de préciser également qu'en ce qui concerne le calcul du niveau d'égalité salariale, la question suivante est directement posée aux employeurs : *“Dans votre pays, pour un job similaire, dans quelle mesure les salaires des femmes sont égaux à ceux des hommes”*. La réponse à cette question dépend fortement de la perception de la problématique de l'écart salarial par les employeurs. En Belgique, il s'agit d'une thématique qui est très présente dans le débat public, il est donc fort probable que les employeurs soient plus sensibilisés et ressentent l'écart salarial comme un problème à résoudre.

L'organisation réclamante renvoie également à une analyse du Réseau européen d'Experts juridiques en égalité de genre et non-discrimination de la Commission européenne de juillet 2017 « *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value* ». L'organisation réclamante oublie de dire que cette analyse souligne, pour la Belgique, la tendance positive et soutenue de réduction de l'écart salarial. L'analyse met également en avant le fait que la Belgique considère la réduction de l'écart salarial comme une priorité de l'agenda politique. Parmi d'autres éléments, le réseau d'experts souligne également un certain nombre de bonnes pratiques nationales et notamment, pour la Belgique, les efforts en matière de transparence salariale.

A ce propos, un rapport d'évaluation de la Commission européenne adopté le 20 novembre 2017¹ visant à évaluer les mesures mises en place par les Etats membres en matière de transparence salariale met en avant la législation belge relative à l'égalité salariale².

¹ COM/2017/671

² Ce rapport fait suite à une Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 sur le renforcement du principe d'égalité salariale entre hommes et femmes grâce à la transparence COM(2014) 1405 final – http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

Ce rapport fait suite à une Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 sur le renforcement du principe d'égalité salariale entre hommes et femmes grâce à la transparence.

Il ressort du rapport d'évaluation que seuls cinq Etats membres dont la Belgique ont décidé mettre en œuvre plusieurs mesures proposées par la Recommandation de la Commission. Ces mesures qui constituent la loi du 22 avril 2012 relative à l'égalité salariale ont été détaillées dans le mémoire sur le bien-fondé de la Réclamation page 8 à 15.

Notons que le rapport d'évaluation met particulièrement en évidence le rôle donné par la loi belge à la négociation collective dans la lutte contre l'écart salarial. La loi du 22 avril 2012 instaure en effet l'obligation de négocier des mesures visant à réduire l'écart salarial et ce, aux différents niveaux de négociations (interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise).

Enfin, l'organisation réclamante prétend que les victimes d'une inégalité salariale doivent faire face à des procédures coûteuses et risquent d'être victime de représailles.

Comme exposé en page 26 de notre premier mémoire sur le bien-fondé, une personne victime d'une inégalité en matière de rémunération dispose de voies de recours adéquates et facilement accessibles.

Cette personne pourra être assistée ou représentée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou par les organisations syndicales. Dans ce cas, elle ne supportera aucun frais.

De plus, une personne qui introduit une plainte est protégée contre les risques de représailles.

Elle disposera également de possibilités de réparation adéquate du préjudice subi.

L'organisation réclamante invoque qu'une travailleuse qui aurait osé attaquer son employeur risque d'être licenciée par la suite, pour d'autres faits.

Il convient de souligner qu'en Belgique, il existe un dispositif général de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables, instauré par la Convention collective de travail nr 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du Conseil National du Travail, en date du 12 février 2014.

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

2.1. Sur les conclusions de conformité

Dans son premier mémoire sur le bien-fondé, la Belgique a relevé 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.

Selon l'organisation réclamante, cet argument ne serait pas pertinent dans la mesure où le Comité ne disposerait pas d'éléments suffisants pour rendre un avis dans le cadre du système de rapports.

Cette analyse ne peut être suivie. En effet, dans le cadre des rapports, les Etats exposent la législation en vigueur et la manière dont elle est appliquée. Les partenaires sociaux peuvent également transmettre leurs observations.

Si les renseignements fournis ne sont pas suffisants, le Comité demande des informations supplémentaires.

Le comité est, dès lors, en mesure de statuer en ayant une bonne connaissance de la situation au sein de l'Etat concerné.

2.2. Sur la nature des obligations incombant à l'Etat

2.2.1 L'organisation réclamante prétend que, selon la jurisprudence du Comité, le respect de la Charte impliquerait des obligations de résultats dans le chef des Etats, et non pas des obligations de moyens.

Cela est totalement inexact.

Il est vrai que, selon la jurisprudence du Comité, les droits énoncés dans la Charte sont des droits qui doivent revêtir une forme concrète et effective et non pas théorique.

Toutefois, dans ses décisions, le Comité a confirmé qu'il résulte du texte même des dispositions de la Charte qu'on ne saurait les interpréter comme imposant aux Etats parties une obligation de résultat³. Cela ressort même d'une des décisions citées par l'organisation réclamante elle-même.

Dans son premier mémoire sur le bien-fondé, la Belgique a rappelé quelles sont les obligations que, selon le Comité, un Etat doit remplir afin d'assurer le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Belgique a, en outre, démontré en quoi elle respectait ces obligations⁴.

L'organisation réclamante reprend d'autres obligations que doivent respecter les Etats, obligations qui sont énumérées par le Comité dans une décision concernant d'autres dispositions de la Charte, à savoir les articles 16, 30 et 31.

Même si l'on prend en considération ces obligations, il y a lieu de constater que la situation de la Belgique est conforme à la Charte.

Selon cette jurisprudence du Comité, les Etats parties ont l'obligation :

- de mettre en oeuvre des moyens (normatifs, financiers, opérationnels), propres à permettre de progresser réellement vers la réalisation des objectifs assignés par la Charte ;
- de tenir des statistiques dignes de ce nom permettant de confronter besoins, moyens et résultats ;
- de procéder à une vérification régulière de l'effectivité des stratégies arrêtées ;

³ Mouvement International ATD Quart Monde c/ France, Réclamation 33/2006, décision du 5 décembre 2007, point 59

⁴ Cf. Pages 24 à 28 du premier mémoire sur le bien-fondé déposé par le Royaume de Belgique

- de définir des étapes, et de ne pas reporter indéfiniment le terme des performances qu'ils se sont assignées ;
- d'être particulièrement attentifs à l'impact des choix opérés par eux sur l'ensemble des catégories de personnes concernées et singulièrement celles dont la vulnérabilité est la plus grande.

Il convient de constater que l'Etat belge répond à ces obligations dans le domaine de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

- de mettre en oeuvre des moyens (normatifs, financiers, opérationnels), propres à permettre de progresser réellement vers la réalisation des objectifs assignés par la Charte ;

Comme expliqué dans le premier mémoire sur le bien-fondé, 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 cette égalité.

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.

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

Il convient également de relever que la Belgique a instauré des voies de recours adéquates, facilement accessibles, assorties de mesures de protection des victimes d'inégalité salariale contre les représailles, de mécanismes de preuve allégés et de modalités de réparation adéquates.

- de tenir des statistiques dignes de ce nom permettant de confronter besoins, moyens et résultats ;

Comme expliqué en page 23 du premier mémoire sur le bien-fondé, les statistiques relatives à l'égalité de rémunération sont très développées.

En effet, la Belgique considère que 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.

Ainsi, depuis 2007, et à la demande du gouvernement, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 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 salariales⁵.

La Belgique est le seul pays européen pour lequel une analyse statistique complète de l'écart salarial est réalisée, publiée sous forme d'un rapport et largement communiquée au grand public et ce, chaque année.

Ce suivi statistique est également réalisé pour d'autres législations. La loi du 28 juillet 2011 visant 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 autonomes⁶ est également évaluée tous les deux ans au moyen d'un rapport statistiques (voir point IV la sous-représentation des femmes dans les postes de direction Outre les informations régulièrement mises à jour qu'ils nous fournissent, ces rapports sont aussi une opportunité de communiquer au grand public les différents résultats et de suivre l'évolution de la représentation des femmes aux postes les plus élevés tant dans le secteur privé que dans la fonction publique.

Comme nous le verrons au point 3.2, ces statistiques sont calculées sur base d'indicateurs eux-mêmes adoptés, par des règlements, au niveau européen. Ces dernières sont donc absolument objectives, correctes et fiables.

- de procéder à une vérification régulière de l'effectivité des stratégies arrêtées ;

Cette vérification a lieu notamment dans le cadre du rapport annuel sur l'écart salarial dont il est question ci-dessus, mais également dans d'autres rapports faits par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, par exemple le rapport sur l'application et l'effectivité de la « loi Genre »⁷.

En outre, des évaluations des législations en vigueur ont lieu au sein du Parlement. Par exemple, la « loi genre » fait actuellement l'objet d'une évaluation au sein du Parlement. L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été auditionné dans le cadre de cette évaluation⁸.

- de définir des étapes, et de ne pas reporter indéfiniment le terme des performances qu'ils se sont assignées ;

Il ressort de l'évolution même de la législation que la Belgique s'est régulièrement fixé des étapes afin de lutter contre l'écart salarial, a toujours fait en sorte de réduire cet écart et n'est pas restée inactive face à cette problématique.

La Belgique renvoie à ce sujet à la description du cadre législatif, institutionnel et procédural mis en place contre les inégalités à l'égard des femmes, et notamment les inégalités salariales, description faite de manière détaillée dans le premier rapport sur le bien-fondé.

⁵ Le dernier rapport publié : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2017

⁶ 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

⁷ Loi du 10 mai 2007 visant Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

⁸ Cf. Communiqué de presse sous le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/cp_evaluation_loi_genre_31.01.2018_0.pdf

En outre, comme cela ressort des travaux parlementaires, la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes est la résultante de l'année d'étude et de concertation au sein du comité d'avis pour l'Émancipation sociale, Comité institué au sein du Parlement.

Par ailleurs, un des objectifs repris dans l'accord de Gouvernement concernant le Gouvernement actuellement en place est la réduction de l'écart salarial⁹.

Enfin, le fait que l'écart salarial soit en constante diminution en Belgique, alors que le taux d'emploi des femmes est en constante augmentation, démontre que la Belgique n'a jamais cessé de lutter pour réduire l'écart salarial.

- d'être particulièrement attentifs à l'impact des choix opérés par eux sur l'ensemble des catégories de personnes concernées et singulièrement celles dont la vulnérabilité est la plus grande.

La Belgique a développé une politique de « gender mainstreaming » qui est développée au point 3.1 « Sur l'insuffisance de mesures adéquates ».

2.2.2. L'organisation réclamante prétend que les informations données par la Belgique sont peu claires, peu précises. Ces informations ne permettraient pas, selon elle, de se rendre compte de la réalité et de l'ampleur des politiques mises en place (notamment les effectifs et les activités des différents organismes compétents dans cette matière).

Il y a pourtant une grande transparence dans les publications faites en Belgique. Ces publications, facilement accessibles, décrivent objectivement la situation de la Belgique.

Il est matériellement impossible de reprendre in extenso toutes ces informations, dans le cadre du présent mémoire.

La Belgique renvoie, dès lors, aux sites des principales institutions et autorités compétentes dans cette matière.

L'organisation réclamante trouvera notamment sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de nombreuses informations sur la situation de l'égalité en Belgique ainsi que sur les nombreuses activités et publications de cet Institut.

Elle consultera avec intérêt la brochure publiée à l'occasion des 15 ans de cet Institut, « *15 ans au service de l'égalité* »¹⁰. Cette publication revient sur la création de l'Institut ainsi que sur ses activités quotidiennes et ses fonctions. La publication montre aussi le rôle que l'Institut a joué dans différents domaines d'action, parmi lesquels les discriminations fondées, notamment, sur le sexe et la grossesse, la violence basée sur le genre, l'emploi et le temps libre, l'indépendance économique, le gender mainstreaming et la thématique transgenre.

Dans cette brochure, sont également repris des témoignages de personnes qui ont été aidées par l'Institut.

⁹ [http://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord de Gouvernement - Regeerakkoord.pdf](http://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord%20de%20Gouvernement%20-%20Regeerakkoord.pdf), page 17, point 1.9.

¹⁰ Disponible sous le lien suivant : [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/15 ans au service de legalite](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/15%20ans%20au%20service%20de%20egalite)

Sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'organisation réclamante trouvera également des informations sur la situation en Belgique en matière d'égalité salariale¹¹.

Enfin, toujours sur le site du Service Public Fédéral Emploi et Concertation sociale, l'organisation réclamante trouvera des informations sur le service d'inspection « Direction générale Contrôle des lois sociales ». Elle pourra notamment consulter le rapport d'activité de cette Direction¹².

Pour rappel, les victimes de discrimination sur la base du genre peuvent déposer des plaintes auprès de cette Direction. En outre, dans les dossiers qu'il traite, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut demander la collaboration de la Direction 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 plaignante¹³.

2.3. Le poids de la crise

L'organisation réclamante invoque que le poids de la crise ne peut être un argument justifiant l'écart salarial.

L'insertion de ce paragraphe dans le mémoire concernant la Belgique est étonnant dans la mesure où notre pays n'invoque pas d'argument en ce sens.

Il s'agit probablement d'un paragraphe repris d'un mémoire concernant un autre des 15 pays à l'encontre desquels l'organisation réclamante a introduit une réclamation collective.

III. REMARQUES EN REPONSE AU CHAPITRE INTITULE « SUR LE GRIEF D'INEGALITE DE REMUNERATION POUR UN TRAVAIL EGAL »

3.1 Sur l'insuffisance de mesures adéquates

3.1.1. Dans son mémoire en réplique, l'organisation réclamante indique « *On serait en peine de trouver une **politique d'intégration de la dimension** du genre avec les politiques concernées (...).* »

La Belgique tient également à rappeler à ce sujet, qu'elle a adopté, en 2007, une loi « gender mainstreaming »¹⁴ qui a précisément pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques définies au niveau fédéral belge. Concrètement, la 'loi gender mainstreaming' prévoit une série d'obligations pour le gouvernement et ses membres, ainsi que pour les administrations fédérales. La loi prévoit notamment :

¹¹ <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=8486&idM=163>

¹² Disponible sous le lien suivant : <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=8486&idM=163>

¹³ Cf. point 2.5. de notre mémoire sur le bien fondé

¹⁴ Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, M.B. du 13 février 2007.

- Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences.
- Chaque ministre veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques dans les plans de management, contrats d'administration, instruments de planification stratégique des administrations qui relèvent de sa compétence.
- Chaque projet de budget général des dépenses comporte une note de genre identifiant par département les crédits qui visent à réaliser l'égalité des femmes et des hommes et tenant compte de la dimension de genre dans les lignes budgétaires (*gender budgeting*).¹⁵
- L'établissement d'un rapport d'évaluation de l'impact de chaque projet d'acte législatif ou réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes, dit 'test gender'.¹⁶
- Des indicateurs de genre permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques soient définis.
- Les statistiques produites, collectées et commandées sont ventilées par sexe.

Ces mesures se concrétisent notamment via l'adoption d'un plan fédéral *gender mainstreaming* (2015-2019) dans lequel les différents membres du gouvernement se sont engagés à intégrer la dimension de genre dans 75 politiques fédérales et à veiller à ce que les administrations dont ils ont la tutelle progressent concrètement dans la mise en oeuvre des dispositions de la loi. Un groupe interdépartemental de coordination assure le suivi du plan soutenu par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui assure un rôle de coordination et de développement d'instruments de soutien (formations, manuels méthodologique, ...).¹⁷

La loi prévoit également que le gouvernement dépose deux rapports d'évaluation aux Chambres fédérales. Un premier rapport a été déposé à mi-législature en juin 2017¹⁸, le second rapport sera lui transmis en fin de législature.

3.1.2. La politique de l'emploi

L'organisation réclamante prétend que la politique de l'emploi promouvant l'égalité professionnelle fait l'objet de mesures renvoyant essentiellement à la négociation collective des entreprises.

Elle tient ensuite des propos incorrects à l'égard des représentants du personnel qu'elle considère comme dénués d'intérêt et d'informations pour les questions liées à l'égalité salariale.

En réponse à ces affirmations, la Belgique tient à faire part des éléments suivants :

- Il est faux de prétendre que l'Etat ne joue aucun rôle en matière de promotion de l'égalité professionnelle et qu'il délaisse aux partenaires sociaux le soin d'agir à sujet. Comme expliqué ci-dessus, l'Etat a développé de nombreuses mesures légales, institutionnelles et procédurales en vue de promouvoir l'égalité professionnelle.

¹⁵ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/gender_budgeting

¹⁶ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/le_test_gender

¹⁷ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/lengagement_au_plus_haut_niveau

¹⁸ [http://igvm-](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/rapport_intermediaire_sur_la_politique_menee_conformement_aux_objectifs_de_la_quatrieme)

[iefh.belgium.be/fr/publications/rapport_intermediaire_sur_la_politique_menee_conformement_aux_objectifs_de_la_quatrieme](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/rapport_intermediaire_sur_la_politique_menee_conformement_aux_objectifs_de_la_quatrieme)

- L'organisation réclamante semble considérer que les négociations collectives ont lieu essentiellement au niveau de l'entreprise. Elle ne connaît manifestement pas l'organisation de la négociation collective en Belgique. En effet, en Belgique, la concertation sociale est organisée à trois niveaux, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Le niveau de l'entreprise est le niveau de concertation le plus bas. Cela implique que les mesures prises dans les entreprises doivent respecter les dispositions adoptées au niveau interprofessionnel et sectoriel.
- L'égalité de manière générale et l'égalité entre les femmes et les hommes sont des préoccupations importantes pour les trois organisations syndicales interprofessionnelles belges, la CSC, la FGTB et la CGSLB. Ces trois organisations ont créé en leur sein des services spécifiquement compétents pour ces questions. Ces services s'occupent notamment de la formation de leurs délégués à ce sujet.
- L'organisation réclamante ignore manifestement les résultats d'une étude de l'OIT selon laquelle le système de concertation sociale, tel qu'il est développé en Belgique, contribue incontestablement à lutter contre les inégalités en général et contre l'écart salarial.¹⁹ 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.²⁰

3.1.3. Les obligations gouvernementales omises

L'organisation réclamante relève que l'arrêté royal relatif à la mise en œuvre d'actions positives dont il est question dans la « loi genre » n'a pas encore été adopté.

Cela est exact. Cependant, comme expliqué ci-dessus, au point 2.2., cette loi fait actuellement l'objet d'une évaluation au Parlement. Cet arrêté sera adopté après cette évaluation.

3.1.4. Les contrôles défailants

L'organisation réclamante prétend que la Belgique n'a pas renforcé les pouvoirs de l'Inspection du travail en matière de détection des discriminations au sein des entreprises.

¹⁹ *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.**

²⁰ *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

Contrairement à ce que sous-entend l'organisation réclamante, la Direction générale Contrôle des lois sociales est compétente pour cette matière, comme cela est expliqué ci-dessus et au point 2.5. de notre premier mémoire sur le bien-fondé.

Dans son rapport 2017 concernant l'écart salarial, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes recommande, dans son chapitre relatif aux recommandations politiques, que l'inspection sociale se voie attribuer des compétences et des moyens plus larges en ce qui concerne la constatation et la sanction de discriminations au sein des entreprises.

Cette recommandation ne signifie pas que l'inspection sociale n'a aucun moyen, pour l'instant, dans ce domaine et que les contrôles sont défectueux.

L'organisation réclamante fait référence aux Conclusions 2016 du Comité concernant l'égalité en Belgique. Comme déjà dit précédemment, dans ses conclusions de 2016, le Comité a conclu que la situation de la Belgique est conforme à la Charte.

3.1.5 Les mesures visant les entreprises de moins de 50 travailleurs

L'organisation réclamante prétend à nouveau que les entreprises de moins de 50 travailleurs ne sont pas visées par les mesures mises en place.

Cela n'est pas exact. La Belgique renvoie à ce sujet aux explications données à la page 13, 14 et 15 de son premier mémoire sur le bien-fondé.

Par ailleurs, l'organisation réclamante prétend que les PME ne sont pas prises en considération lors de l'établissement des statistiques sur l'écart salarial.

Cela est incorrect. Même les toutes petites entreprises ont également fait l'objet de statistiques dans le cadre du rapport Écart salarial 2017 de l'Institut et du SPF Emploi.²¹

De plus, comme expliqué dans le mémoire sur le bien-fondé, en Belgique, la majorité des PME n'occupent pas de personnel. La majorité des travailleurs sont occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.

3.2. Sur les données chiffrées

L'organisation réclamante prétend que la Belgique tente, dans les statistiques qu'elle produit, de masquer une inégalité salariale plus sévère et met en doute la « pertinence et la sincérité de ces dernières ».

Il s'agit d'une accusation non fondée et qui montre une grande méconnaissance de la part de la partie réclamante quant aux moyens mis en œuvre par la Belgique pour améliorer en permanence ses connaissances sur la problématique de l'égalité salariale notamment au niveau statistiques et dès lors mieux définir les stratégies à mettre en œuvre.

En 2001 et 2010, la Belgique, alors à la Présidence du Conseil de l'Union européenne, fit de la lutte contre l'écart salarial une de ses priorités. En 2010, elle procéda à une évaluation du set d'indicateurs adopté en 2001 et à une actualisation de celui-ci.

²¹ Voir page 27 de ce rapport.

Tant en 2001 qu'en 2010, l'objectif de la Belgique était de mettre en lumière le caractère multidimensionnel de l'écart salarial et de développer des indicateurs qui rendent compte de ce caractère multidimensionnel.

Une des principales modifications proposée par la Belgique et adoptée par le Conseil en 2010 fut de calculer l'écart salarial sur base des salaires horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. Et ce, afin d'englober plus de salaires gagnés par des femmes, davantage à temps partiel.

Les données utilisées proviennent de l'enquête sur la structure des salaires (SES) qui est utilisée dans les 28 Etats membres et les pays de l'Association européenne de libre-échange.

Ces données sont collectées et traitées conformément au Règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre et aux règlements exécutant celui-ci, notamment le Règlement (CE) n° 698/2006 de la Commission du 5 mai 2006 portant application du règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil en ce qui concerne l'évaluation de la qualité des statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires. Ces données sont, dès lors, parfaitement objectives, correctes et fiables.

En application de ces règlements, la "SES" est une enquête par échantillonnage auprès des entreprises, au moyen d'informations détaillées et comparables, sur la relation entre le niveau de rémunération et les caractéristiques individuelles des travailleurs (genre, âge, profession, ancienneté, le plus haut niveau de formation atteint, etc.) et celles de leur employeur (activité économique, la dimension et la localisation de l'entreprise). Les données de l'enquête sont, en outre, complétées par des données fournies par l'administration. Or depuis l'instauration de l'enquête sur les salaires, la qualité de l'information en possession de l'administration (quant aux données disponibles et à leur exhaustivité) s'est considérablement améliorée, ce qui rend les données reçues parfaitement fiables.

Comme développé au point 2.2, depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie chaque année, en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, et à la demande du Gouvernement, un rapport sur l'écart salarial. Celui-ci est réalisé sur base du set d'indicateurs adopté au niveau européen et sur les données de l'enquête sur la structure des salaires.

Un des indicateurs principaux présenté dans ce rapport est l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts. Si cet indicateur ne dit pas tout, il a l'avantage de permettre des comparaisons entre les pays de l'Union européenne.

D'après cet indicateur, il apparaît que l'écart salarial pour la Belgique s'élève, en 2014, à 7.6%²². Le deuxième indicateur principal développé dans le rapport belge met davantage en avant le rôle du temps partiel dans l'écart salarial. Il s'agit de l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts. Comme déjà mentionné lors de notre première réplique, le rapport montre que cet indicateur s'élève à 20.6%.

Mais d'autres facteurs sont également analysés. Dans le rapport l'aspect multidimensionnel de l'écart salarial est pris en compte et l'impact de nombreux autres facteurs sont analysés dont notamment la ségrégation verticale et horizontale, l'âge, le statut, l'état civil, la nationalité, ...

²² Nous faisons ici référence aux chiffres du rapport belge sur l'écart salarial (rapport 2017 sur base de l'enquête sur les salaires 2014). Dans le premier mémoire sur le bien-fondé nous avons mis en avant les chiffres de l'Union européenne car ils étaient plus récents (enquête sur les salaires 2015).

En outre, depuis 2012, le rapport écart salarial analyse les inégalités entre hommes et femmes en matière d'octroi d'avantages extra-légaux (avantages perçus en sus du salaire).

Enfin, le rapport sur l'écart salarial de l'Institut met en avant une notion importante à savoir le fait que l'écart salarial peut être subdivisé en deux parties : une partie expliquée qui s'élève à 48.2% et une partie inexpliquée qui s'élève à 51.8%.

La partie expliquée de l'écart salarial englobe entre autres la forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou leurs carrières morcelées. Il s'agit de différences qui peuvent être objectivées.

Sur base horaire une femme gagne 1.68 euros de moins qu'un homme dont 0.87 euros relèvent découlent d'une discrimination pure. Les 0.81 euros restant renvoient à de l'inégalité salariale mais ne constituent pas de la discrimination au sens de l'article 4, 3., de la Charte.

3.3. Sur les effets structurels et les stéréotypes

3.3.1 Il est indéniable que les **effets structurels et les stéréotypes** sont un des facteurs qui contribuent à créer un écart salarial. Des initiatives sont cependant prises en Belgique pour lutter contre ces stéréotypes.

De nombreuses recherches ont été menées avec pour objectif de sensibiliser les acteurs de l'éducation à la problématique, de mieux comprendre les impacts de ces stéréotypes sur l'orientation scolaire, l'échec / la réussite. L'objectif était aussi de donner aux acteurs de l'éducation et aux décideurs politiques des outils pour repérer ces stéréotypes et modifier certains comportements.

L'étude la plus récente eut comme résultat une campagne mise en place par la Communauté française afin de lutter contre les stéréotypes de genre dans les manuels scolaires²³.

Au niveau du marché du travail, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé un réseau d'entreprises soucieuses de développer plus d'égalité entre hommes et femmes. Ces entreprises se réunissent plusieurs fois par an pour échanger leurs bonnes pratiques. Une des thématiques qui a été mise en avant en 2016 notamment concerne la lutte contre les stéréotypes de genre. L'objectif étant d'encourager les femmes à postuler dans des secteurs où elles sont sous-représentées. Et inversement dans le cas des hommes.

Sur le pay gap : l'Organisation réclamante produit des statistiques d'Eurostat sans donner d'élément d'explication ce qui relève au mieux de la méconnaissance du dossier au pire d'une volonté de semer une certaine confusion.

Chaque indicateur d'Eurostat doit pourtant être lu au regard de la méthodologie utilisée.

Le "gender pay gap" qui s'élève à 18.1% par exemple représente en fait la part de l'écart salarial total due aux différences entre hommes et femmes au niveau du salaire horaire. Même chose pour le « gender hour's gap » qui représente la part de l'écart salarial total due à la différence entre hommes

et femmes en matière de nombre d'heures travaillées (47.6%). Et enfin, le « gender employment rate gap » représente la part de l'écart salarial total due aux différences entre hommes et femmes en matière de taux d'emploi (34.3%). La somme de ces trois pourcentages atteignant 100% (= écart salarial total).

Ce sont des chiffres intéressants dans la mesure où ils montrent que l'écart salarial total en Belgique est davantage causé par des différences en termes de temps de travail entre hommes et femmes plutôt que par des différences de genre au niveau du salaire horaire qui relèvent davantage de la discrimination directe.

3.3.2 Les classifications de fonctions

Comme expliqué dans le premier mémoire sur le bien-fondé, les classifications de fonctions sectorielles font l'objet d'un contrôle quant à leur neutralité de genre²⁴.

L'organisation réclamante prétend que les explications données ne sont pas suffisamment précises.

Le formulaire utilisé pour réaliser ce contrôle ainsi que des explications détaillées sur la méthodologie mise en place sont disponibles sur le site du Service Public Emploi, Travail et Concertation sociale²⁵.

Des outils sont également mis en place afin d'aider les entreprises à instaurer des classifications de fonctions neutres sur le plan du genre, notamment la Check-list «non-sexisme» dans l'évaluation et la classification des fonctions²⁶.

3.3.3 L'effet des congés parentaux

S'il est tout à fait vrai que de longues périodes de congés risquent d'avoir un impact sur la carrière des femmes dès lors qu'ils sont pris majoritairement par celles-ci, l'analyse en sens contraire que fait la partie réclamante nous semble plus hasardeuse. La faiblesse de l'écart salarial en Belgique ne peut s'expliquer par une durée moins longue de congés « familiaux » rémunérés.

Tout d'abord, outre le congé parental la Belgique offre à chaque travailleur-euse 48 mois de congés rémunérés, à prendre sur l'ensemble de la carrière pour des raisons de soins à des enfants ou des proches dépendants ou pour des raisons de formation. Ces périodes peuvent être prises à temps partiel et sont fractionnables (voir point suivant).

En outre, le système belge de congés dits « familiaux » se distingue par une certaine souplesse. Tant le congé parental que le crédit-temps sont des droits individuels et non transférables qui peuvent être pris à temps partiel ou être fractionnés par « blocs » et ce jusqu'aux 12 ans de l'enfant (dans le cas du congé parental).

²⁴ Page 10 du mémoire sur le bien-fondé

²⁵ <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=8486&idM=241> cf :

Méthode d'analyse pour le contrôle de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles

²⁶ <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=8486&idM=241> Cf : Check-list non sexisme.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mené en 2016 une évaluation sur la dimension de genre du système belge des congés. Les résultats montrent que la souplesse du système belge a un impact positif sur la prise du congé par les pères.

En outre, ce système permet aux hommes et aux femmes prendre le temps de s'occuper d'un enfant ou d'un proche tout **gardant le lien avec le marché du travail**.

IV. La sous-représentation des femmes dans les postes de direction

Concernant les remarques de la partie réclamante relatives à la mise en œuvre de la loi du 28 juillet 2011, à son évaluation et à l'application de sanctions, nous rappelons que le délai prévu par la loi pour atteindre le quota d'un tiers est 2017 pour les plus grandes entreprises et 2019 pour les autres. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a prévu d'évaluer la mise en œuvre de la loi sur base des rapports annuels des plus grandes entreprises pour l'année 2017. Ceux-ci ne seront publiés que dans le courant de l'année 2018. Notons néanmoins qu'il ressort des chiffres de la Commission européenne que la représentation moyenne des femmes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 s'élevait en 2017 (et donc pour les rapports annuels 2016) à 30.7%.

V. Sur les 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.

CONCLUSION

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 ;

- Elle tient régulièrement des statistiques permettant de confronter besoins, moyens et résultats ;
- Elle procède régulièrement à une vérification de l'effectivité des stratégies arrêtées ;
- Elle a développé une politique de « gender mainstreaming » afin de mesurer l'impact de toute nouvelle mesure prise au niveau du pouvoir fédéral sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 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. Elles correspondent également aux obligations qui ressortent de la jurisprudence du Comité à propos d'autres dispositions de la Charte.

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.

PAR CES MOTIFS,

L'Etat défendeur demande au Comité Européen des droits sociaux de déclarer cette réclamation non fondée.



M. Paul Rietjens, Directeur général des Affaires juridiques, agent de la Belgique, dont les bureaux sont établis à SPF Affaires étrangères, Rue des Petits Carmes, 15, 1000 Bruxelles, Belgique