



01/07/2014

RAP/RCha/BEL/8(2014)Add

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Addendum au
8^e rapport sur la mise en œuvre de la Charte
sociale européenne
soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

(Article 4§3 pour la période
01/01/2009 – 31/12/2012)

Report enregistré par le Secrétariat le
1^{er} juillet 2014

CYCLE 2014

**Réponse de la Belgique aux questions relatives à l'article 4 §3 de la Charte
« Droit à une rémunération équitable – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération »**

En Belgique, les barèmes minimaux ainsi qu'un certain nombre d'avantages éventuels (prime de fin d'année, chèques repas ...) sont fixés par convention collective notamment au niveau du secteur. Des comparaisons salariales sont donc possible entre entreprises du même secteur dans ce cadre ; Néanmoins, les conventions ne fixent que des minimums salariaux. Une marge existe donc pour la négociation individuelle du salaire.

Rappelons que la Belgique s'est dotée d'un instrument très complet visant à mieux connaître et à mieux lutter contre l'écart salarial et ce, à tous les niveaux : au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.

La loi du 22 avril 2012 oblige les partenaires sociaux à mettre la question de l'égalité salariale à l'ordre du jour des négociations qui ont lieu tous les deux ans au niveau interprofessionnel.

Ensuite, au niveau sectoriel, la loi prévoit que le Service Public Fédéral de l'Emploi analyse l'ensemble des classifications de fonctions existantes afin de vérifier que ces dernières soient neutres sur le plan du genre et, si nécessaire, de les modifier.

Au niveau de l'entreprise, la loi prévoit également que certaines rubriques du bilan social soient ventilées en fonction du genre dont notamment : le nombre moyen de travailleurs occupés à temps plein et temps partiel, les frais de personnel et les avantages extralégaux. Pour rappel, la plupart des grandes entreprises doivent, chaque année, remettre leur bilan social à la Banque nationale et ce, en même temps que leurs comptes annuels. Les informations contenues dans le bilan social permettent d'analyser la situation des hommes et des femmes travaillant dans les grandes entreprises actives en Belgique. Comme le souligne les travaux préparatoires de la loi : « le bilan social constitue un instrument important pour établir le profil économique et social d'une entreprise et le rendre comparable avec celui d'autres entreprises »¹.

Par ailleurs, la loi prévoit que tous les deux ans, les entreprises de plus de 50 travailleurs réalisent un rapport d'analyse de la structure de rémunération au sein de l'entreprise. L'objectif est de déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et si cela n'est pas le cas, de faire en sorte d'y aboutir en concertation avec les représentants du personnel. En fonction des résultats de ce rapport, un plan d'action pourra être élaboré afin d'appliquer une rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Enfin, dans les entreprises comptant 50 travailleurs au moins, sur proposition du Conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale, l'employeur peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel. Son rôle sera de soutenir l'entreprise dans la rédaction du rapport et du plan d'action, d'entendre les travailleurs qui s'estiment victimes d'une inégalité salariale et de chercher une solution par une médiation informelle avec l'accord du travailleur concerné. Si la médiation informelle n'aboutit pas, le travailleur peut déposer plainte sur base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, dite "loi genre".

¹ La Chambre des Représentants, 53-1675/001

Ces mesures constituent des avancées sur le plan de la transparence de la rémunération, notamment en ce qui concerne la composition du salaire et les barèmes de rémunération ainsi que sur le plan de la sensibilisation.

Contribution de l'Institut au rapport belge relatif à l'application de la Charte sociale européenne (art 4§3)

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité a indiqué dans l'introduction générale aux Conclusions 2002 relatives à la Charte révisée que la situation des Etats au sujet de l'article 4§3 (droit à l'égalité de rémunération) sera examinée au titre de l'article 20 de la Charte révisée. Suite à la décision du Comité des Ministres de 2006 concernant le nouveau système de présentation de rapports et la mise en place de quatre groupes thématiques, et eu égard à l'importance des questions liées à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, le Comité a décidé de changer la règle mentionnée ci-dessus. Ce changement aboutira à l'examen du droit à l'égalité de rémunération sous l'angle de l'article 4§3 et 20, par conséquent tous les deux ans. Le Comité invite la Belgique à communiquer désormais toute information relative à l'égalité de rémunération à l'occasion de chaque rapport effectué au titre des groupes thématiques 1 et 3.

La Belgique a l'un des plus petits écarts salariaux d'Europe (10% sur base horaire contre 16% de moyenne européenne). En outre, cet écart continue de diminuer, et ce, depuis cinq ans. Selon plusieurs études européennes et internationales, le fait que la Belgique connaisse une fixation collective des salaires contribue fortement à réduire l'écart salarial.

Entre 2007 et 2009, l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes a participé à une étude qui montre cependant que des inégalités salariales peuvent surgir d'une inégalité au niveau des allocations sociales. En raison de ces différences de revenus, les femmes sont souvent confrontées à la précarité : 36% des femmes contre seulement 11% des hommes comptent sur le revenu d'autres membres de la famille (généralement leur partenaire) pour ne pas sombrer dans la pauvreté. Lors de ce même projet, l'Institut a étudié dans quelle mesure les femmes et les hommes disposent de leur temps. Le fait que les femmes effectuent la majorité des tâches de soins implique qu'elles ont moins de temps à consacrer au marché du travail, ce qui a à son tour un impact sur l'écart².

La Belgique a été particulièrement active ces dernières années dans la lutte contre l'écart salarial et a pris plusieurs initiatives à différents niveaux.

En 2008, une Convention Collective de Travail a été conclue prévoyant que l'égalité de rémunération doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. Suite à la conclusion de cette Convention, un rapport sur l'écart salarial et les classifications de fonction a été demandé à chaque Commission paritaire : sur 62 répondants, la majorité a estimé que les classifications sectorielles étaient neutres au niveau du

² Voir à cet égard l'étude « Genre et revenu » disponible sur le lien suivant : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/60%20-%20Gender%20and%20income_ENG_tcm337-179470.pdf

genre et 13 ont indiqué que suite à la conclusion de la Convention ils l'avaient revue ou allaient la revoir.

Depuis 2007, les autorités belges publient chaque année un rapport sur l'écart salarial. En 2010, l'année de la Présidence belge de l'Union européenne, un rapport européen a également été réalisé et la Belgique a proposé ce thème pour l'adoption de conclusions agréées au niveau de l'ensemble de l'UE. En 2013, L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a en outre lancé un nouveau site internet, www.ecartsalarial.be, sur lequel il présente les chiffres officiels et tendances de l'écart salarial en Belgique. Ce site, régulièrement mis à jour, est également doté d'un outil permettant aux entreprises de calculer leur propre écart salarial.

Le 8 mars 2012, le Parlement fédéral a voté une loi 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. Cette approche multiple a été dictée par la complexité de l'écart salarial, lui-même pluridimensionnel.

La Flandre a décidé de se concentrer sur l'écart de carrière, notion plus large que celle de travail. Une université a été chargée de rédiger plusieurs questions relatives à l'écart de carrière et de les adresser ensuite à des organes d'avis d'employeurs et de travailleurs d'une part et d'organisations d'enseignement d'autre part. L'objectif étant d'obtenir des réponses détaillées relatives aux priorités à déterminer, aux types d'indicateurs à utiliser et aux objectifs à atteindre. Il s'agira également de stimuler le développement d'instruments pour éliminer l'écart de carrière et d'élaborer un cadre légal. Des tables rondes seront ensuite organisées et aboutiront, fin 2014, à un plan d'action solide ainsi qu'à des engagements politiques.

Enfin, chaque année, depuis 2005, une des organisations syndicales (FGTB), associée aux femmes socialistes flamandes (Zij kant) mènent une grande campagne de sensibilisation dans le cadre de l'Equal Pay Day. L'Institut soutient financièrement ces initiatives.