

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

La loi du 22 avril 2012 et ses objectifs



1. Le contexte européen



Le contexte européen

1.1. Traité et directive

- Article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ratio legis + effet direct horizontal)
- Article 23 de la Charte sur les droits fondamentaux de l'Union européenne
- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, dite « directive refonte »

Le contexte européen

1.2. Recommandations

Nombreuses recommandations pour l'effectivité du principe « travail égal/salaire égal »

- Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015
- Charte des femmes
- Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres
- Conclusions sur le renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ainsi que sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin
- Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Le contexte européen

Recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence:

- Droit des employés à obtenir des informations sur les niveaux des rémunérations (y compris les avantages en nature et les primes)
- Communication d'informations relatives aux rémunérations (dans les entreprises d'au moins 50 travailleurs)
- Audits relatifs au rémunération : analyse de la proportion de femmes et d'hommes, du système de classification de fonction et des informations sur les rémunérations mise à disposition des représentants du personnel et des partenaires sociaux
- Négociations collectives
- Classification de fonctions neutres sur le plan du genre

Le contexte européen

1.3. Exemples d'application dans les Etats membres

- Suède : analyse tous les trois ans et plan d'action pour les entreprises de plus de 25 travailleurs
- France : analyse, plan et obligation de négocier. En cas de non respect, l'employeur ne peut accéder aux marchés publics.
- Autriche : analyse tous les deux ans pour les entreprises de plus de 150 salariés.

2. La législation belge



La législation belge

2.1. La loi du 10 mai 2007, dite loi « genre »

Interdiction de toute forme de discrimination:

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Injonction de discriminer
- Harcèlement
- Harcèlement sexuel



La législation belge

- Interdiction dans le domaine de l'emploi, dont la rémunération (art.6)
- Dispositif de protection pour les personnes qui introduisent une plainte (art.22)
- Charge de la preuve (art.33)

La législation belge

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

- Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes, modifiée par la loi du 12 juillet 2013
- 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 ;
- Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs ;
- Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes

La législation belge

Travaux parlementaires : compromis entre différents partis politiques

- Agir à plusieurs niveaux
- Transparence
- Classification de fonctions neutre sur le plan du genre
- Concertation sociale
- Limiter le travail administratif, surtout pour les PME
- Respect de la vie privée
- Cohérence avec les législations existantes

La législation belge

1) Niveau interprofessionnel

La différence de rémunération entre les hommes et les femmes devient un thème permanent de la concertation sociale au niveau interprofessionnel.

2) Niveau sectoriel

Le SPF Emploi vérifie que les systèmes de classifications de fonctions développés par les Commissions paritaires sont neutres sur le plan du genre.

La législation belge

3) Niveau de l'entreprise

- Obligation de remettre un rapport d'analyse de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour les entreprises de plus de 50 travailleurs. Ce rapport doit être transmis aux membres du Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.
 - Formulaire complet ou réduit (entre 50 et 100 travailleurs)

En fonction des résultats, un plan d'action pourra être établi.

- Ventilation des données du bilan social
- Faculté de désigner un médiateur pour l'écart salarial

La législation belge

Objectif : Profiter de ces obligations légales pour se poser des questions et, le cas échéant, prendre des mesures.

Exemples :

- Pourquoi l'équipe n'est-elle pas mixte ?
- Comment expliquer une différence salariale ?
- Les personnes qui travaillent à temps partiel l'ont-elles choisi ?
- Tous les travailleurs ont-ils effectivement accès aux formations ?
- L'organisation du travail permet-elle une bonne conciliation entre la vie privée et professionnelle ?
- Le congé parental ou le congé de paternité sont-ils fréquents pour les hommes ?
- Les titres de fonction sont-ils neutres sur le plan du genre ?