



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

12 février 2015

1



- I. Niveau intersectoriel**
- II. Niveau sectoriel**

2



I. Niveau intersectoriel

Deux mesures :

- A. Insertion de données dans le rapport du Conseil Central de l'économie
- B. Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial

3



A. Insertion de données dans le rapport du Conseil Central de l'économie

- Base légale: Mesure introduite par la législation « écart salarial » dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité
- Chaque année, le Conseil central de l'économie émet un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial

4



- **Ce rapport sert de base au groupe des 10 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, ce rapport contiendra également une rubrique relative à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes**

5



- **Mesure uniquement applicable l'année au cours de laquelle les négociations de l'Accord interprofessionnel commencent, c'est-à-dire les années paires**
 - applicable pour la 1^{ère} fois en 2014

6



B. Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial

- **Base légale:** Mesure également introduite par la législation « écart salarial » dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité
- 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

7



II. Niveau sectoriel

Deux mesures:

- A. Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial**
- B. Le contrôle des classifications de fonctions sectorielles**

8



A. Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial

- **Mesure insérée par la loi « écart salarial » dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité**
- **L'objectif de cette mesure est que, lors des négociations sectorielles, des conventions collectives de travail soient également conclues afin de lutter contre l'écart salarial, en particulier en rendant les classifications neutres sur le plan du genre**

9



- **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**

10



B. Le contrôle des classifications de fonctions sectorielles

- 1. Raison d'être de cette mesure**
- 2. Déroulement du contrôle selon la législation**
- 3. Réalisation pratique de ce contrôle**

11



1. Raison d'être de cette mesure

- Cette mesure est la suite logique de la mesure précédente : afin de s'assurer que les classifications sectorielles sont neutres sur le plan du genre, la loi instaure un contrôle de ces classifications**
- Cette mesure répond également au souci de rendre l'écart salarial visible et négociable**

12



2. Déroulement du contrôle selon la législation

Base légale:

- **Articles 6 à 6/4 de la loi du 22 avril 2012**
- **A.R. 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**

13



3 phases:

- **1^{ère} phase: Au sein des commissions paritaires**
- **2^{ème} phase: Le contrôle proprement dit**
- **3^{ème} phase: Après le contrôle**

14



1^{ère} phase : Au sein des commissions paritaires

Préalablement au contrôle proprement dit, des missions sont confiées aux commissions paritaires

La loi fait une distinction entre:

- a) **Les dispositions relatives aux classifications de fonctions existant à la date du 1^{er} juillet 2013 (date de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes)**
- b) **Les dispositions postérieures à cette date**

15



- a) **En ce qui concerne les dispositions relatives à la classification de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013**

2 missions confiées aux CP :

- Etablir une version coordonnée de la classification de fonctions
- Réaliser un contrôle préalable de la classification de fonctions quant à son caractère neutre sur le plan du genre

- b) **En ce qui concerne les CCT relatives à la classification de fonctions qui sont conclues à partir du 1^{er} juillet 2013**

Une mission confiée aux CP :

Réaliser un contrôle préalable des dispositions relatives à la classification de fonctions quant à leur caractère neutre sur le plan du genre

16



a) En ce qui concerne les dispositions relatives à la classification de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013

- **Etablir une version coordonnée**

- Dans certains secteurs, il existe des classifications de fonctions anciennes qui ont été modifiées à plusieurs reprises par des CCT successives (ex : ajout de fonctions, suppression de fonctions)
- Cela rend difficile la lecture et l'analyse de ces classifications (dans certains secteurs = véritable puzzle)
- Etablir une version coordonnée = rassembler et ordonner les dispositions existantes = reconstituer un texte global prenant en considération les modifications successives de la classification de fonctions (refaire le puzzle)

17



a) En ce qui concerne les dispositions relatives à la classification de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013

- Ces versions coordonnées devaient être établies sur la base du modèle obligatoire fixé par l'A.R. du 17 août 2013
- Elles devaient être déposées au greffe de la Direction générale Relations collectives de notre SPF pour le 31 décembre 2013 au plus tard

18



- a) **En ce qui concerne les dispositions relatives à la classification de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013**
- **Réaliser un contrôle préalable de la classification de fonctions quant à son caractère neutre sur le plan du genre**
 - Les partenaires sociaux siégeant au sein des commissions paritaires connaissent les réalités de leur secteur
 - Ils sont les mieux à même de vérifier la manière dont la classification de fonctions applicable dans leur champ de compétence a été élaborée ainsi que les critères utilisés pour classer les fonctions
 - Lors de ce contrôle, les commissions paritaires complètent le formulaire de renseignements fixé par l'A.R. du 17 août 2013

19



- b) **En ce qui concerne les CCT relatives à la classification de fonctions qui sont conclues à partir du 1^{er} juillet 2013**
- Toute CCT contenant des dispositions relatives à la classification de fonctions (ex : dispositions modifiant la classification de fonctions ou introduisant une nouvelle classification de fonctions) est soumise au contrôle préalable effectué par les CP
 - Lors de ce contrôle préalable, les commissions paritaires complètent le formulaire de renseignements précité

20



2^{ème} phase: le contrôle proprement dit

- Par qui ?
- Dans quels délais ?

21



- Par qui ?
- Par la Direction générale Relations collectives de travail de notre SPF, et plus particulièrement par la Direction « Analyse et évaluation des conventions collectives de travail »
- Possibilité de faire appel à des experts pour la période du 1^{er} juillet 2013 au 31 décembre 2014
- Cette possibilité a été utilisée, comme expliqué ci-après

22



- Dans quels délais ?

- Versions coordonnées
→ **31 décembre 2014 au plus tard**
- CCT contenant des dispositions relatives à la classification de fonctions enregistrées entre le 1^{er} juillet 2013 et le 30 novembre 2014
→ **31 décembre 2014 au plus tard**
- CCT contenant des dispositions relatives à la classification de fonctions enregistrées à partir du 1^{er} décembre 2014
→ **6 mois à dater de l'enregistrement**
- Les deux premiers délais vont être prolongés comme expliqué ci-après

23



3^{ème} phase: Après le contrôle

- **La Direction générale Relations collectives de travail (DG RCT) rend un avis**
- **Si avis négatif:**
 - Commission paritaire (CP) :
 - 24 mois pour corriger
 - Modifications nécessaires apportées par CCT
 - DG RCT:
 - 6 mois pour vérifier les modifications
 - Avis positif ou négatif
 - Si avis négatif, demande à la CP de se justifier

24



→ CP :

- 3 mois pour se justifier
- Justification communiquée à la DG RCT

→ DG RCT:

- Examine la justification
- Donne un avis sur la justification
- Avis communiqué à la Ministre

→ Le Ministre:

- Prend une décision : justification acceptée ou non

25



→ DG RCT:

- Communique la décision à la CP
- Etablit une liste des mauvais secteurs = secteurs dont la classification n'est pas neutre et qui n'ont pas apporté les modifications nécessaires dans les délais sans justification valable
- Communique cette liste au Ministre et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- Cette liste est publiée

→ sanction finale : name and shame ☹️

26



3. Déroulement de ce contrôle en pratique

1^{ère} phase: au sein des commissions paritaires

2^{ème} phase: le contrôle proprement dit

- Appel à des experts
- Etablissement de la méthode de contrôle
- Réalisation concrète du contrôle

3^{ème} phase: Résultats de ce contrôle

Conclusion

Quelques nuances

27



1^{ère} phase: au sein des commissions paritaires

- **85 CP ont déposé une ou plusieurs versions coordonnées**
 - Environ 150 versions coordonnées ont été déposées
- **Au lieu de déposer une version coordonnée, certains secteurs ont conclu une nouvelle CCT relative à la classification de fonctions**
- **Seuls quelques secteurs au sein desquels il existe une classification de fonctions n'ont pris aucune initiative**

28



2^{ème} phase: le contrôle proprement dit

- Appel à des experts

- Comme la loi nous en donnait la possibilité, nous avons fait appel à des experts externes
- Ces experts ont été désignés dans le cadre d'un marché public
- Les experts désignés sont des experts de la Hogeschool-Universiteit Brussel qui a entretemps fusionné avec la KU Leuven

29



- Il s'agit de Nick DESCHACHT et Diane ARIJS, Professeurs à la Faculté d'économie et des sciences de l'entreprise ainsi que d'Andy VEKEMAN, Chercheur
- La mission des experts consistait à :
 - Etablir la méthode d'analyse
 - Réaliser le contrôle de 40 % des versions coordonnées

30



- Etablissement de la méthode de contrôle

→ Pourquoi ?

- Problématique de la neutralité sur le plan du genre ≠ discrimination directe
- Cette problématique est liée à la manière dont la classification de fonctions est élaborée
- Si elle n'est pas établie correctement, la classification de fonctions peut contribuer à créer l'écart salarial. (C'est le cas, par exemple, si les critères qui sont propres aux fonctions masculines, tels que la responsabilité, le pouvoir de décision, la formation, etc., obtiennent des scores plus élevés que les aptitudes à la communication, l'empathie, etc., qui sont, typiques des fonctions féminines)

31



→ Comment

- Sur la base de l'abondante littérature scientifique à ce sujet

→ Description de l'instrument de contrôle

- Instrument de contrôle reprend 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 neutre sur le plan du genre

32



- Ces bonnes pratiques concernent les quatre phases du processus d'établissement d'une classification de fonctions:
 - a) le choix du système
 - b) le lancement et l'accompagnement du projet
 - c) la pondération des fonctions
 - d) la maintenance de la classification

33



a) **Le choix du système:**

S'agit-il d'une fonction analytique?

➔ = le système le plus systématique et objectif

34



b) le lancement et l'accompagnement du projet

- Le groupe technique qui élabore la classification est-il composé de manière hétérogène?
- La classification a-t-elle été élaborée avec l'aide d'experts formés dans les aspects techniques de l'évaluation des fonctions et dans la problématique de la neutralité de genre?

→ Selon la littérature scientifique, ces deux éléments concernant les circonstances dans lesquelles la classification est élaborée peuvent avoir une incidence sur la qualité de cette classification

35



c) La pondération des fonctions:

- Y-a-t-une référence au genre dans l'intitulé des fonctions? Certaines fonctions ont-elles un titre féminin et d'autres un titre masculin?

→ Cela dénote un certain état d'esprit: certaines fonctions ne sont accessibles qu'aux hommes et certaines fonctions sont réservées aux femmes

36



- Y-a-t-il une description de chaque fonction?
- Cette description a-t-elle été établie sur la base d'informations recueillies objectivement?
- Les critères sur base desquels les fonctions ont-été classées sont-ils mentionnés clairement ?
- Sur la base de quels critères les fonctions ont-elles été classées?
 - Selon l'OIT, il est important de tenir compte de quatre aspects: les aptitudes ou qualifications, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail

37



- Tient-on à la fois compte d'aspects associés à des fonctions traditionnellement masculines et à des fonctions traditionnellement féminines ?
 - Ex: pour l'aspect « effort », tient-on à la fois compte de l'effort physique et de l'effort mental?
- Y-a-t-il plusieurs classifications, à l'intérieur d'une même classification, et si oui, les fonctions sont-elles évaluées de la même manière?
 - Il est important que les fonctions soient évaluées de la même manière pour éviter des différences d'évaluation entre des fonctions traditionnellement masculines et traditionnellement féminines

38



d) La maintenance de la classification de fonctions

- De quand date la dernière révision importante de la classification? De plus de 30 ans ou de moins de 30 ans?
 - La classification de fonctions est influencée notamment par les aspects culturels et par la réalité du marché du travail de l'époque à laquelle elle a été établie. Il est donc important de la revoir régulièrement.
- Une procédure de recours est-elle prévue?
 - Une procédure de recours est importante pour permettre aux travailleurs qui se sentent discriminés de faire valoir leur point de vue

39



- Réalisation concrète du contrôle

- L'instrument de contrôle est complété par le contrôleur en se basant sur:
 - le contenu de la classification
 - les données reprises sur le formulaire de renseignements complété par la commission paritaire

40



L'évaluation finale comporte deux éléments:

- Réussite ou échec au contrôle de la neutralité de genre
- Score sur 15 points pour les bonnes pratiques

41



- Réussite ou échec au contrôle de la neutralité de genre
 - La classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre si certains titres de fonctions ont une forme masculine ou neutre et que d'autres titres de fonctions ont une forme féminine
 - Dans ce cas, la classification de fonctions doit obligatoirement être corrigée
 - Dans l'instrument de contrôle, ce critère est le seul qui prévoit une obligation de modifier la classification de fonctions

42



Score sur 15 points pour les bonnes pratiques

- Si le score obtenu pour les bonnes pratiques est < 7,5/15, il est conseillé à la commission paritaire de revoir sa classification de fonctions.

43



3^{ème} phase: Résultats de ce contrôle

- Contrôle réalisé à ce jour

- Les versions coordonnées ont été contrôlées
 - Les résultats vont être communiqués prochainement (au plus tard le 30 avril 2015)
 - Retard dans le contrôle dû notamment au fait que la collaboration avec les experts a commencé en retard pour des raisons budgétaires et au fait que plusieurs commissions paritaires ont déposé leur(s) version(s) coordonnée(s) tardivement
- La loi va être modifiée pour prolonger le délai jusqu'au 30 avril 2015. Un projet de loi a été rédigé en ce sens

44



- **Résultats**

- **Plusieurs classifications de fonctions contiennent des références au genre dans l'intitulé des fonctions: Environ 1/4 des versions coordonnées**
- **De nombreuses classifications de fonctions ont un score < 7,5/15 en ce qui concerne les bonnes pratiques: Environ 2/3 des versions coordonnées**
- **Plusieurs classifications n'ont plus été adaptées depuis plus de 30 ans: Environ 1/3**

45



Conclusion

- **Il serait utile que les secteurs revoient leurs classifications de fonctions**

46



Quelques nuances:

- **Il est impossible de faire le lien entre la qualité de la classification de fonctions et l'écart salarial existant dans le secteur car trop de facteurs ont un impact sur l'écart salarial**
- **Il est également impossible pour nous de vérifier le nombre d'hommes et de femmes dans chaque fonction**
 - Impossible de vérifier si les fonctions essentiellement féminines dans le secteur sont réellement moins bien payées

47



- **Impossible également de voir comment les classifications de fonctions sectorielles sont appliquées dans les entreprises**
- **Ce contrôle porte exclusivement sur la manière dont les classifications de fonctions sectorielles sont rédigées et ont été élaborées, élément qui selon la littérature peut avoir une influence sur l'écart salarial**

48

Nous vous remercions pour votre attention !

49

