



CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 129 DU 10 SEPTEMBRE 2010 DU BUREAU DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE
HOMMES ET FEMMES, PRÉPARÉ PAR LA COMMISSION PERMANENTE DU TRAVAIL, RELATIF A LA
SIMPLIFICATION/L'AFFINEMENT DU BILAN SOCIAL, ENTÉRINÉ PAR LE CONSEIL LE 10 DÉCEMBRE
2010**

AVIS N° 129 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, PRÉPARÉ PAR LA COMMISSION PERMANENTE DU TRAVAIL, RELATIF A LA SIMPLIFICATION/L'AFFINEMENT DU BILAN SOCIAL

En vertu de l'Arrêté Royal du 4 avril 2003 portant réorganisation du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, ci-après dénommé le Conseil, celui-ci a pour mission d'émettre des avis sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité des femmes et des hommes, afin de contribuer efficacement à la réalisation de cette égalité. Sa composition représentative et sa longue expérience garantissent la légitimité et l'expertise nécessaires à l'exécution de sa mission.

1. PRÉAMBULE

Le présent avis du Conseil doit être placé dans le cadre de la discussion actuelle de la commission mixte Conseil National du Travail et Conseil Central de l'Économie (CNT/CCE) au sujet des demandes d'avis ministérielles relatives à l'adaptation¹/la simplification² du bilan social.

A la suite de ces demandes d'avis ministérielles, la commission mixte CNT/CCE a à son tour demandé un avis et des précisions complémentaires à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ainsi qu'à l'Office National de Sécurité sociale (ONSS).

Sans vouloir remettre en question la qualité technique de ces documents et réponses, le Conseil, usant de son droit d'initiative, de sa composition et de l'expertise développée depuis plusieurs années, entend également pouvoir apporter une contribution complémentaire à la concertation sociale de la commission mixte CNT/CCE.

Cet avis rappelle divers obligations et engagements européens, de même que plusieurs anciens avis et points de vue du Conseil quant à la nécessité et l'utilité de la transparence de l'écart salarial au niveau des entreprises. Il se concentre également sur les zones de tension actuelles et les points d'attention futurs.

¹ Le 3 avril 2009, la Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances, J. Milquet, a demandé à la CNT et au CCE de publier un avis sur un projet d'AR visant l'adaptation de l'AR bilan social (du 30/01/2001). Base: mesure 48 du plan d'embauche 2009. Proposition: ventilation par sexe des rubriques 100 (nombre moyen de travailleurs) et 102 (frais liés au personnel).

² Le 25 mai 2009, à titre de contre-proposition, une seconde demande d'avis a été émise par le Ministre pour l'Entreprise et la Simplification, V. Van Quickenborne. Base: note technique simplification bilan social (secrétariat CNT, 2005). Proposition: dans le futur, supprimer du bilan un nombre important de rubriques (e.a. catégorie professionnelle, mouvements du personnel, sorties) qui peuvent en principe être tirées de la Déclaration multifonctionnelle (DmfA).

Au moyen de cet avis adressé à la commission mixte CNT/CCE, le Conseil espère apporter une contribution constructive au dialogue social, en vue de réduire l'écart salarial, thème qui se verra accorder une place particulière dans le cadre de la Présidence belge de l'UE³.

2. OBLIGATIONS ET ENGAGEMENTS EUROPÉENS VISANT L'ÉLIMINATION DE L'INÉGALITÉ SALARIALE

L'Union européenne cite l'égalité des hommes et des femmes comme l'une de ses missions (Art. 3 du Traité de l'UE). En 1957 déjà, l'Europe a lancé le principe « à travail égal, salaire égal » (Art. 119 du Traité de Rome). Chaque État-membre est par conséquent chargé de garantir l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi (Art. 157 du Traité relatif au fonctionnement de l'Union européenne) et doit prendre les mesures nécessaires pour supprimer les discriminations entre les hommes et les femmes en matière d'inégalité salariale (Directive 2006/54/CE).

Depuis 2005, la ligne directrice 18 de la stratégie européenne en matière d'emploi exige une action déterminée des États-membres en vue de réduire considérablement l'écart salarial d'ici 2010. Les chefs des gouvernements des 27 États-membres ont également conclu un pacte sur le genre lors du Conseil européen de mars 2007. L'un des objectifs de ce pacte consiste à éliminer l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

En outre, la directive « refonte » 2006/54/CE (art. 21) demande que l'on encourage les employeurs à fournir au moment approprié et de façon régulière les informations adéquates sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes au sein des entreprises.

Enfin, dans les nouvelles lignes directrices européennes relatives à l'emploi, l'égalité des hommes et des femmes et l'égalité salariale sont reprises dans la ligne directrice 7. Cette ligne directrice oblige les États-membres à augmenter la participation des femmes au marché de l'emploi, à diminuer le chômage structurel et à travailler à la qualité du travail. Cette Directive doit être placée parmi les objectifs majeurs de l'Union européenne, plus particulièrement l'augmentation à 75 % de la participation au marché de l'emploi des hommes et des femmes. Les lignes directrices en faveur de l'emploi ont été approuvées sous la Présidence belge au sein du Conseil EPSCO du 21 octobre 2010.

Les interlocuteurs sociaux européens ont pris des engagements dans le cadre du Dialogue Social européen. En 2005, ils ont développé un cadre d'action en vue de réaliser l'égalité des femmes et des hommes. L'une des quatre priorités de ce cadre d'action concerne l'élimination de l'écart salarial aux niveaux national et sectoriel ainsi qu'au niveau des entreprises. De plus, ce cadre d'action reconnaît explicitement l'importance des statistiques et des informations spécifiques au genre, et ce

³ Lors de la Présidence belge, la conférence sur le genre sera consacrée à la suppression de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

également au niveau des entreprises. A l'issue d'une évaluation, les interlocuteurs sociaux ont confirmé une nouvelle fois ces engagements en 2010.

3. D'OÙ LA NÉCESSITÉ D'UNE PLUS GRANDE TRANSPARENCE DE L'ÉCART SALARIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie chaque année un rapport sur l'écart salarial. Chaque année, l'écart salarial est mesuré et analysé grâce à des statistiques administratives fiables et solides, tant au niveau national que sectoriel.

Au niveau des entreprises, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste cependant la grande inconnue. Jusqu'à présent, les employeurs ne sont pas contraints de faire connaître l'écart salarial et ses causes (in)directes. Le rapport 2009 sur l'écart salarial de l'IEFH mentionne explicitement que l'on pourrait donner une image encore plus précise de l'écart salarial, plus particulièrement au niveau des entreprises.

Dans le passé (et assez récemment), le Conseil a lui aussi souligné cette lacune à plusieurs reprises. Déjà dans son avis n° 94 du 15 avril concernant la dimension du genre dans la politique de l'emploi, le Conseil exhortait à davantage d'engagement de la part du gouvernement, en accentuant la nécessité des systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres dans les secteurs et les entreprises. Dans cet avis également, le Conseil précise qu'une analyse solide de l'écart salarial est inévitable pour y mettre effectivement fin. De plus, dans son mémorandum de 2010 adressé aux partis politiques, le Conseil a attiré l'attention sur l'intérêt de disposer de tels instruments, et ce également au niveau des entreprises, dans le cadre de la lutte contre l'inégalité salariale.

Le Conseil est convaincu qu'avoir une idée de la situation en matière de genre et d'écart salarial au sein des entreprises est une donnée nécessaire à la prise de conscience et à la correction de la gestion des ressources humaines au point de vue du genre.

Le Conseil a par ailleurs estimé que la mise en œuvre de ce concept n'est pas seulement conforme aux engagements de l'UE pris par les différentes parties (cfr. supra point 2), mais produit également une situation de *win-win* pour les travailleurs et les employeurs au sein des entreprises et pour l'équilibre de genre sur le marché de l'emploi.

4. D'OU L'IMPORTANCE DU BILAN SOCIAL

Dans l'avis qu'il a rendu à la commission mixte CNT/CCE, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes plaide explicitement pour un élargissement du bilan social⁴. Selon l'IEFH, le bilan social constitue l'instrument parfait pour contrôler la politique en matière de personnel. Il fait en outre obligatoirement partie des comptes annuels et implique un dialogue social ainsi qu'un compte-rendu à la Banque Nationale de Belgique.

Le Conseil ne peut que se rallier à cette vision et souligne que la ventilation hommes/femmes limitée des rubriques 100 et 102 suffit déjà à donner une idée de l'écart salarial et à amorcer le dialogue social au niveau des entreprises.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite également rappeler que lors de la création du bilan social, l'objectif était initialement de ventiler toutes les rubriques selon H/F.

5. ZONES DE TENSION/POINTS D'ATTENTION ÉVENTUELS LORS DE L'ÉLARGISSEMENT DU BILAN SOCIAL

Une première zone de tension/un premier point d'attention se situe au niveau de l'élargissement du bilan social, qui est en contradiction totale avec la tendance à la simplification administrative.

Le 27 avril 2010, la Commission Permanente du Travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a tenu une session d'information avec des représentants de l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) et de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS), en vue de développer une solution.

De cet entretien, il ressort que l'ONSS peut en principe fournir des données relatives aux entreprises, mais cela implique également de surmonter un certain nombre d'obstacles et de faire des choix⁵. La BCSS peut en principe également fournir des données, mais ici aussi il y a actuellement des obstacles⁶.

Tant l'Office national que la Banque Carrefour de la Sécurité sociale plaident à long (ou moyen) terme pour la création d'un *datawarehouse* au niveau des entreprises. Un groupe de travail technique, composé de différents services publics, suivrait ce projet.

⁴ Avis visant à ventiler les rubriques 100, 102, 103 et recommandation de ventiler les rubriques 110 à 113 et 130 à 133.

⁵ Les données comptables diffèrent des données administratives. Il n'y a pas de définition ou de concept univoque et les périodes diffèrent également. Il faut harmoniser les systèmes informatiques de l'ONSS et les systèmes comptables.

⁶ Il s'agit de transformer des données personnelles individuelles en données situées au niveau de l'entreprise. Il est cependant évident que si de telles données sont réunies au niveau de l'entreprise, la procuration actuelle du Comité sectoriel de la Sécurité Sociale et de la Santé ne suffit pas.

Si la création d'un *datawarehouse* constitue à long (ou moyen) terme un sas pour l'élargissement (limité) du bilan social à court terme, le Conseil souhaite d'ores et déjà faire savoir explicitement que cela ne peut nuire au dialogue social annuel, déjà actuellement obligatoire au sein des organes de concertation compétents ni aux données quantitatives et qualitatives actuelles qui doivent être fournies dans le cadre des comptes annuels obligatoires et de la CCT n° 9.

Une seconde zone de tension/un second point d'attention dans le cadre de l'élargissement du bilan social concerne la loi sur la vie privée, et plus particulièrement la garantie de l'anonymat s'il n'y a qu'une seule femme ou un seul homme dans l'entreprise.

6. RECOMMANDATIONS DU CONSEIL

Compte tenu des obligations et engagements européens, et des arguments démontrant l'utilité d'un aperçu de l'écart salarial et du bilan social, le Conseil est convaincu que la piste la plus recommandée consiste à affiner le bilan social.

Un élargissement limité du bilan social en ventilant les rubriques 100 et 102 selon le sexe devrait constituer une évidence et ne devrait pas causer de problème à l'âge d'or de l'informatique. Un élargissement limité est également tout à fait défendable lorsque l'on sait que l'objectif initial était de ventiler par sexe l'ensemble des rubriques du bilan social.

Si – en guise de sas pour l'élargissement (limité) du bilan social à court terme – on considère la création d'un *datawarehouse* à long (ou moyen) terme, le Conseil souhaite d'ores et déjà faire savoir explicitement que cela ne peut nuire au dialogue social annuel obligatoire actuel au sein des organes de concertation consacrés ni aux données quantitatives et qualitatives actuelles qui sont mises sur la table aujourd'hui dans le cadre des comptes annuels obligatoires et de la CCT n° 9. L'obligation annuelle de consigner certaines données (du point de vue du genre) et de mener un dialogue social revêt une importance particulière pour progresser. Cela implique également une réflexion du point de vue du genre sur la gestion des ressources humaines et la concertation sociale.

En outre, le Conseil souhaite également souligner qu'il est recommandé de créer un groupe de travail technique composé de services publics et de partenaires sociaux, dans le cadre de la création d'un *datawarehouse*.

Quelle que soit la piste empruntée, l'élargissement du bilan social exige en tout cas que – vu la législation sur la vie privée – l'anonymat des femmes et des hommes soit garanti dans les entreprises n'employant qu'un seul homme ou une seule femme.