

XIXe session

février 2015



Parlement

Jeunesse

---

Wallonie-Bruxelles

---

Wallonie-Bruxelles

---

Jeunesse

---

Ministère de l'Égalité des Chances

# Exposé des Motifs



A l'heure où sont toujours plus nombreux ceux qui estiment que, suite à la révolution sexuelle, l'égalité entre les femmes et les hommes est une réalité de principe, ne perdons pas de vue qu'il ne s'agit pas encore, dans de nombreux domaines, d'une réalité de fait.

Le monde professionnel, par exemple, ne fait pas encore de la femme l'égal de l'homme : la discrimination à l'embauche basée sur le sexe, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, ou encore la composition majoritairement masculine des organes de protection des intérêts des travailleurs sont toujours d'actualité. De même, l'homme n'est pas, à divers égards, l'égal de la femme : par exemple, à l'occasion de la naissance de son enfant, un homme ne peut prendre que 10 jours de congé, tandis que sa compagne peut bénéficier d'un congé de maternité d'une durée de principe de 15 semaines.

En outre, d'une manière générale, les structures d'accueil de la petite enfance sont trop peu nombreuses, avec parfois pour conséquence, au sein d'un couple souhaitant pourtant faire carrière, qu'un des partenaires travaille à temps partiel ou cesse de travailler.

Ce décret tend à pallier ces problèmes très concrets, plus actuels que jamais et ce, au moyen de mesures rendues effectives par un système développé de contrôle, de financement, d'avantages et de sanctions. Cependant, il ne vise pas seulement à cristalliser les revendications de la cause féministe : c'est l'économie dans son ensemble qu'il ambitionne de réformer en donnant à chacun les moyens de ses ambitions.

**Amandine Streef**

*Ministre de l'Egalité des Chances*



Parlement  
Jeunesse

Wallonie-Bruxelles

Wallonie-Bruxelles

JEUNESSE

Parlement

Gracieusement imprimé par



# Mémoire de la Commission de l'Enseignement de Promotion Sociale, de la Jeunesse, des Droits des Femmes et de l'Égalité des Chances

## Introduction

---

En mathématiques, lorsque l'on est en présence de deux éléments qui affichent des propriétés différentes, une situation d'inégalité est établie. Cette dernière implique nécessairement un rapport de supériorité ou d'infériorité entre ces deux éléments. Si cela est vrai en mathématiques, il n'en est pas de même dans la pensée juridique et politique. En effet, les différences, dans le discours social et politique, ne mènent pas automatiquement à des inégalités. Ce constat en vertu duquel, tant sur le plan biologique que sur le plan du vécu, tous les Hommes sont différents, n'aboutit pas à un principe d'inégalité et une relation systématique de supériorité ou d'infériorité entre eux. C'est ainsi que la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose, en son article 1er, que « tous les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ». Des différences de fait peuvent donc aboutir à une égalité de principe.

De même, considérons l'homme et la femme : s'ils sont deux expressions d'une même nature humaine, ils sont également deux entités qui présentent des différences, notamment biologiques. Ces dernières se sont traduites par des inégalités sociales et une forme de hiérarchie entre l'homme et la femme dans la plupart des sociétés qui ont traversé les siècles et peu à peu forgé l'histoire de l'humanité. C'est dire qu'ici, les différences ont presque exclusivement abouti à une inégalité.

Si l'on peut estimer que la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes se situe dans le prolongement direct de la pensée des Droits de l'Homme, notons que c'est en 1948 que cette égalité figure pour la première fois dans une Déclaration universelle. En effet, ce n'est que récemment, à partir de la seconde moitié du XXème siècle jusqu'à nos jours, que cette lutte pour une égalité des sexes est devenu un véritable enjeu de société, que nos sociétés se sont réellement préoccupées de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le droit de vote accordé aux femmes durant l'après-guerre cristallise le début du mouvement d'émancipation des femmes. Les années '60, un peu plus tard, peuvent être considérées comme la période de consécration de ce mouvement qui conquiert, en réponse à ses revendications, un arsenal juridique qui traversera plusieurs décennies.

## L'égalité professionnelle

---

Parmi les nombreux domaines dans lesquels s'inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes, le monde professionnel s'est révélé, ces dernières décennies, crucial pour le législateur. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est peut-être l'enjeu le plus actuel du débat sur l'égalité des sexes.

Du point de vue juridique, il existe aujourd'hui une égalité formelle entre les femmes et les hommes. Par contre, on constate que la réalité ne présente pas une égalité concrète. Nous connaissons une discrimination horizontale : les femmes sont cantonnées à certains secteurs d'activités. En outre, on observe une discrimination verticale en ce que les femmes sont peu présentes dans les postes à haute responsabilité (moins de 10 % en moyenne en Europe).

L'élément le plus marquant dans les inégalités est sans conteste l'écart salarial entre les femmes et les hommes. C'est ainsi que le 16 février 1966, la Fabrique nationale d'armes située à Herstal, en Belgique, fait face à un mouvement de grogne d'ouvrières dénonçant l'écart salarial entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Le slogan qu'elles portent est devenu célèbre et a eu un impact au-delà des frontières belges : « à travail égal, salaire égal ». Cet événement va mener à une longue période de négociations, de grèves, de tensions sociales. Plusieurs décennies après, nous pouvons constater que l'écart salarial s'est nettement réduit. Toutefois, il reste présent.

En 2013, on évalue à 10 % l'écart salarial entre les hommes et les femmes, sur une base mensuelle (23 % sur base du salaire annuel). Cette inégalité ressort de plusieurs facteurs :

- ◆ La négociation de la rémunération dans le contrat peut mener à des différences de salaires entre les femmes et les hommes pour un même travail ;
- ◆ Le travail à temps partiel est plus important chez les femmes (45 % des salariées – 10 % des salariés) ;
- ◆ Les femmes sont moins présentes dans les postes à hauts salaires ;
- ◆ Les congés parentaux sont majoritairement pris par les femmes (75 % des congés).

## L'égalité professionnelle en Belgique

---

En matière d'égalité professionnelle, la Belgique serait classée, selon le rapport annuel du Forum Economique Mondial<sup>1</sup>, 11<sup>ème</sup> sur un total de 136 Etats étudiés. Plusieurs critères entrent en jeu pour établir ce classement : la participation à la vie économique,

---

<sup>1</sup> Le rapport est consultable en ligne sur : [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf).

la représentation politique, l'éducation et la santé. Si la Belgique se situe dans le top mondial de l'égalité des sexes, elle n'est que 42<sup>ème</sup> pour ce qui est de l'égalité des salaires à travail égal.

On peut remarquer que le secteur public est en général plus propice à l'évolution de carrière des femmes que le secteur privé.

La Belgique a fait du slogan « à travail égal, salaire égal » un principe de droit consacré dans la Constitution, aux articles 10 et 11. Ces articles énoncent un principe d'égalité et de non-discrimination, réitéré dans la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le monde du travail.

En ce qui concerne les discriminations, il existe une loi, datant du 25 février 2003, afin de lutter contre celles-ci. Tant dans le secteur privé que public, la loi interdit les discriminations directes et indirectes qui portent sur les conditions d'accès au travail, de licenciement et de rémunération.

Dans les législations belges importantes, il s'agit également de mentionner la loi du 22 avril 2012 relative à l'égalité salariale qui accorde des outils plus importants pour lutter contre l'écart salarial au niveau national avec les partenaires sociaux, au niveau des secteurs d'activités,<sup>2</sup> ainsi qu'au niveau de l'entreprise. Cette loi amène plus de transparence dans les rémunérations des travailleurs, notamment ceux exerçant en entreprises.

## L'égalité professionnelle à l'étranger

---

On peut remarquer qu'il existe différentes sortes de politiques visant à établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Certaines vont dans le sens d'une liberté accrue accordée aux travailleurs, leur permettant d'organiser plus aisément leur vie privée et familiale. D'autres vont dans le sens d'une restriction des libertés dévolues à l'employeur par l'instauration de quotas ou de sanctions pénales visant à lutter contre le non-respect de l'égalité. D'autres, encore, concernent, de manière générale, l'obligation pour les travailleurs d'organiser leur foyer dans le sens d'une égalité. Ce dernier type de politiques considère les premières comme viciées par une culture patriarcale de la société et consacrant une liberté qui ne profiterait pas à une égalité réelle entre femmes et hommes.

Voici quelques systèmes proposés par différents pays :

### La Suède

La Suède a mis en place un congé parental partagé entre les deux parents. Tout d'abord, ceux-ci peuvent prendre 13 mois de congé avec une indemnité qui revient à 80 % du salaire, plafonnée à 3600 euros. Ensuite, les parents partagent leur congé comme bon leur semble, à l'exception de deux mois que chacun des parents est obligé de prendre. En outre, les parents ont le droit, dans la première année de l'enfant, de prendre 30 jours de congé en même temps. Pour inciter à une égalité entre les deux parents, ceux qui prennent leur congé de manière paritaire reçoivent des avantages. Enfin, la loi suédoise met sous sa protection les travailleurs contre toute pression de l'employeur en ce qui concerne le congé parental.

La Suède a également établi un plan de contrôle de l'égalité professionnelle dans les entreprises par l'intermédiaire de « médiateurs de discriminations ». Ils s'occupent notamment de l'instruction des plaintes et il existe un organisme quasi-juridictionnel qui peut condamner l'employeur à des amendes.

---

<sup>2</sup> Un secteur d'activités est un regroupement d'entreprises qui ont en commun une même activité professionnelle principale.

## Le Royaume-Uni

Les solutions anglaises sont de l'ordre de la culture professionnelle. Ce pays a décidé de modifier certaines habitudes présentes dans le monde du travail afin de permettre aux travailleurs de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Parmi les mesures prises, on trouve notamment la possibilité pour le travailleur de choisir ses horaires plus librement, d'opter pour des horaires décalés, de bénéficier d'une réduction du temps de travail pendant les vacances scolaires, etc. Une alternative au mode professionnel classique est également proposée : le télétravail, qui consiste à permettre au travailleur d'assumer une partie de sa charge de travail ailleurs que sur son lieu de travail à l'aide des nouveaux moyens de communication.

Les parents d'enfants de moins de 17 ans ont la possibilité de demander à leur employeur des horaires plus flexibles ou une possibilité de travailler à leur domicile. L'employeur ne peut refuser que pour des motifs sérieux prévus par la loi. A ce sujet, on peut remarquer que 80 % des demandes formulées à l'employeur sont acceptées.

Toutes ces mesures liées au travail auraient pour effet de produire une égalité plus grande entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel car les parents possèdent plus de liberté dans l'organisation du foyer.

## L'Autriche

En Autriche, les entreprises de plus de 150 travailleurs doivent établir et publier des rapports sur l'égalité des rémunérations. Depuis 2011, le salaire doit obligatoirement figurer dans les offres d'emploi, sans quoi un avertissement peut être envoyé à l'employeur.

## Quelques chiffres dans le monde<sup>3</sup>

- ◆ Les femmes effectuent les deux tiers du nombre d'heures effectuées au travail ;
- ◆ Les femmes gagnent 10 % du revenu total des travailleurs ;
- ◆ Les femmes possèdent 2 % des terres dans le monde ;
- ◆ Les femmes constituent 70 % de la population vivant avec moins de 1 dollar par jour ;
- ◆ Dans l'Union européenne, 31,5 % des femmes travaillent à temps partiel contre 8,3 % des hommes.

## Position de la problématique

---

Du débat sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se dégagent plusieurs opinions.

Certains estiment qu'il n'y a pas lieu de parler en terme d' « égalité » mais plutôt de « complémentarité » – ce terme ayant parfois causé de vives polémiques. L'homme et la femme n'auraient pas la même fonction au sein de la société. Cela ne nécessite donc pas une lutte accrue pour équilibrer la situation. D'autres estiment au contraire qu'il n'y a pas lieu d'établir une quelconque différence entre hommes et femmes et que si différence il y a, ce serait plutôt lié au patrimoine culturel des sociétés passées.

---

<sup>3</sup> Chiffres en ligne sur : [http://www.adequations.org/IMG/pdf/women\\_s\\_watch\\_fr.pdf](http://www.adequations.org/IMG/pdf/women_s_watch_fr.pdf) et <http://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm> et [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main\\_Page](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page)

Parmi les partisans d'une égalité, diverses solutions émergent. D'un côté, on pense que, la liberté étant un principe fondamental, c'est dans ce sens que la législation devrait évoluer. D'un autre côté, on trouve que l'évolution est trop lente et que les législations qui s'accumulent ont de trop faibles effets. D'autres encore pensent que c'est sur la mentalité et la culture du pays qu'il convient de se focaliser.

## Notions terminologiques

- ◆ **Entreprise** : organisation ou une unité institutionnelle, mue par un projet décliné en stratégie ou en politiques et plans d'action, dont le but est de produire et de fournir des biens ou des services à destination d'un ensemble de clients ou usagers.
- ◆ **Conseil d'entreprise** : organe de consultation composé des représentants de l'employeur et des représentants des travailleurs, élus par ceux-ci. Il a pour mission d'élaborer et modifier le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, de donner des avis, de formuler des suggestions sur le fonctionnement de l'entreprise et de vérifier le respect des législations qui protègent le personnel. Un conseil d'entreprise est prévu pour les entreprises qui comportent au moins 100 travailleurs.
- ◆ **Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)** : organe qui a pour mission d'améliorer les conditions de travail du personnel de l'entreprise. Un CPPT est prévu pour les entreprises qui comportent 50 travailleurs ou plus.
- ◆ **Délégation syndicale** : organe représentant les travailleurs de l'entreprise. Il a pour mission de défendre les intérêts du travailleur auprès de l'employeur. Il est composé des délégués syndicaux élus par les travailleurs. Toutes les entreprises peuvent contenir une délégation syndicale, quel que soit le nombre de travailleurs.
- ◆ **Congé parental** : pour prendre soin de son enfant, le travailleur, que ce soit le père ou la mère, peut au choix bénéficier d'une des formes suivantes de congé parental :
  1. chaque travailleur peut prendre quatre mois d'interruption fractionnables par mois ;
  2. chaque travailleur peut décider de travailler à mi-temps pendant huit mois ;
  3. chacun travailleur peut décider de travailler en 4/5<sup>ème</sup> temps pendant 20 mois.

Le droit au congé parental vaut pour chaque enfant qui répond aux conditions d'âge, pour les deux parents individuellement et à condition que les deux parents puissent en bénéficier.
- ◆ **Congé de maternité** : le congé de maternité comporte le congé prénatal et postnatal. Un congé de 6 semaines est proposé avant l'accouchement et un congé de 9 semaines est prévu pour la période qui suit l'accouchement. Le congé de maternité comporte donc une durée de principe de 15 semaines. Seule la semaine de congé qui précède l'accouchement est obligatoire. En revanche, le congé postnatal de 9 semaines est obligatoire dans sa totalité.
- ◆ **Indemnité de maternité** : une indemnité est versée par la mutuelle pour le congé de maternité. Elle est calculée selon un pourcentage de la rémunération qui dépend d'un certain nombre de facteurs. Pour la majorité des cas, le pourcentage est de 82% du salaire brut pour les 30 premiers jours et de 75% du salaire brut pour les jours restants.
- ◆ **Congé de paternité** : dans les quatre mois suivant l'accouchement, le travailleur peut prendre congé pendant 10 jours, sans les prendre nécessairement en une fois. Il n'est pas obligatoire.
- ◆ **Degré de parenté** : le degré de parenté représente le nombre de générations existant entre les parents de l'enfant et les membres de leurs familles. Pour calculer le nombre de degrés, il suffit de calculer le nombre d'intermédiaires existant entre le parent de l'enfant et son parent, et d'y ajouter le nombre 1. Ainsi, sont parents :

- **au premier degré** : les enfants du parent, et ses père et mère.
- **au deuxième degré** : ses petit-enfants et ses grand-parents. Les frères et sœurs du parent sont aussi parents à ce même degré.
- **au troisième degré** : les arrière-grand-parents du parent, ses oncles et tantes et ses neveux et nièces.

**Wissem Amimi**

*Président de la Commission de l'Enseignement de Promotion Sociale, de la Jeunesse,  
des Droits des Femmes et de l'Égalité des Chances*



# Projet de décret visant à instaurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## TITRE PREMIER – DE L'OFFICE NATIONAL POUR L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Article premier** L'Office National pour l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (ci-après « O.N.E.P. ») est créé.

**Article 2** L'O.N.E.P. comprend un comité d'experts indépendants (économistes, juristes spécialisés en droit du travail, diplômés en gestion des ressources humaines, psychologues, travailleurs sociaux) et des représentants des employeurs et des employés. Le comité, tout comme l'ensemble des représentants, est composé, pour une moitié, de femmes, et, pour l'autre, d'hommes. Le mode de désignation des membres du comité et des employés sera fixé par arrêté ministériel.

**Article 3** L'O.N.E.P. a pour fonctions :

- ♦ L'attribution du « Pink Label », un certificat attestant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux employeurs qui respectent les dispositions du Chapitre II du présent décret.
- ♦ L'attribution du « Black Label », un certificat dénonçant une inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux employeurs qui ne respectent pas les dispositions du Chapitre II du présent décret.

**Article 4** Le présent décret vise toutes les personnes employées, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, sur le territoire péjigonien, ainsi que toutes les personnes employées par les pouvoirs publics péjigoniens à l'étranger.

# TITRE II – DES MESURES D’UNE POLITIQUE D’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## Chapitre Premier – Du recrutement et de l’embauche

---

**Article 5** La procédure de recrutement et d’embauche implique :

- ◆ Pour l’employeur : d’adresser ses desideratas relatifs à un poste vacant à l’O.N.E.P. Par « desideratas », il faut entendre une description complète dudit poste, en ce comprises la formation et l’expérience requises.
- ◆ Pour l’O.N.E.P. :
  - De rédiger, sur base de ces desideratas, et de manière asexuée, une offre d’emploi relative audit poste ;
  - De retenir les candidats à l’embauche dont il estime qu’ils pourraient convenir audit poste ;
  - De faire passer des tests d’habilité en lien avec ledit poste aux candidats à l’embauche retenus ;
  - De transmettre les résultats de ces tests, anonymes et asexués, à l’employeur.
- ◆ Pour l’employeur : de choisir le candidat qu’il souhaite embaucher. Dans l’éventualité où l’employeur n’est satisfait par les performances d’aucun candidat à l’embauche dont les résultats des tests lui ont été transmis, il lui est loisible de répéter cette procédure autant de fois qu’il le souhaite.

**Article 6** Aucun emploi n’est interdit ni aux femmes, ni aux hommes.

## Chapitre II – Du salaire

---

**Article 7** A travail égal, les femmes et les hommes perçoivent un salaire égal.

**Article 8** L’O.N.E.P. détermine quels types de travail sont égaux en fonction, notamment, des critères suivants : le volume d’heures et la formation requise, l’expérience requise, la responsabilité impliquée par la tâche.

### **Chapitre III – Des organes de défense des intérêts des travailleurs dans les entreprises**

---

- Article 9** Le conseil d'entreprise est composé, d'une part, du chef d'entreprise et d'un ou plusieurs délégués désignés par lui, d'autre part, d'un certain nombre de délégués du personnel élus par les travailleurs de l'entreprise. Ces délégués dans leur ensemble sont, pour une moitié, des femmes, et, pour l'autre, des hommes. Si cette condition de parité ne peut être respectée en raison de la composition du personnel de l'entreprise, lesdits délégués reflètent ladite composition.
- Article 10** Le comité pour la prévention et la protection au travail est composé, pour une moitié, de femmes, et, pour l'autre, d'hommes. Si cette condition de parité ne peut être respectée en raison de la composition du personnel de l'entreprise, la composition dudit comité reflète la composition dudit personnel.
- Article 11** Dans les entreprises où n'a pas été institué un comité pour la prévention et la protection au travail, une délégation syndicale est instituée, chargée d'exercer les missions du comité pour la prévention et la protection au travail et n'est composée que de représentants des travailleurs. Ces représentants sont, pour une moitié, des femmes, et, pour l'autre moitié, des hommes. Si cette condition de parité ne peut être respectée en raison de la composition du personnel de l'entreprise, lesdits délégués reflètent ladite composition.
- Article 12** Dans les entreprises où, en raison de la composition du personnel, cette condition de parité ne peut être respectée, les décisions prises par le conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection du travail ou la délégation syndicale le sont selon la pratique du consensus.

### **Chapitre IV – De l'instauration de quotas de femmes dans les grandes entreprises**

---

- Article 13** Dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne 250 travailleurs ou plus ou dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros, il y a autant de femmes que d'hommes au sein du conseil d'administration.

### **Chapitre IV – De différents types de congés**

---

- Article 14** Le congé de maternité est obligatoire. L'indemnité de maternité qui accompagne ce congé est versée, pour une moitié, par l'employeur, et, pour l'autre, par la mutuelle, et est équivalente à la rémunération de l'employée.
- Article 15** Le congé de paternité est obligatoire et de la même durée que le congé de maternité. L'indemnité de paternité qui accompagne ce congé est versée, et pour une moitié, par l'employeur, et, pour l'autre, par la mutuelle, et est équivalente à la rémunération de l'employé.

- Article 16** Durant la semaine qui suit la naissance de leur enfant, la mère et le père sont obligatoirement en congé. Au terme de cette semaine, les congés de maternité et de paternité sont pris soit à la même période par les deux parents, soit d'abord par l'un puis par l'autre. Dans le premier cas, le congé, pour les deux parents, est d'une durée de 15 semaines. Dans le deuxième cas, le congé est d'une durée de 15 semaines pour le premier parent, et d'une durée de 15 semaines pour le second parent.
- Article 17** Le congé parental peut profiter à d'autres personnes que les parents, à savoir des membres de la famille des deux parents jusqu'au troisième degré. Le degré de parenté se calcule en partant des personnes des deux parents.

## Chapitre VI – Des structures d'accueil

---

- Article 18** Des structures d'accueil d'enfants de 0 à 3 ans sont créées par les employeurs au sein de leur lieu de travail. Celles-ci peuvent être mutualisées au sein de lieux de travail qui sont séparés, en voiture ou en transports en commun, d'un temps de trajet théorique de moins de 30 minutes.
- Article 19** Elles sont d'une taille proportionnelle au nombre de travailleurs ayant des enfants de cet âge. Elles répondent, à tout le moins, aux standards de telles structures tels que définis par arrêté ministériel.
- Article 20** Les horaires d'ouverture de ces structures d'accueil sont compatibles avec ce qui est, selon le type de profession, une journée de travail de jour classique, en ce compris, s'il s'agit d'une structure d'accueil mutualisée, le temps de trajet entre le lieu de travail et la structure d'accueil.
- Article 21** Les frais de garde d'enfants payés par l'employé bénéficiaire sont proportionnels à ses revenus annuels.

# TITRE III – DU CONTRÔLE DU RESPECT DES MESURES DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA DURÉE DE VALIDITÉ DES LABELS

- Article 22** L'O.N.E.P. mène, tous les 3 ans, des enquêtes auprès des travailleurs dans le but de contrôler le respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II. Les syndicats sont tenus de rédiger, tous les 18 mois, un rapport adressé à l'O.N.E.P. portant sur le respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II. Un ou une employé(e) a la possibilité, à n'importe quel moment, d'adresser à l'O.N.E.P. un rapport concernant ce qu'elle estime être le non-respect, par son employeur, des mesures faisant l'objet du Chapitre II.

- Article 23** Publication des enquêtes réalisées tous les 3 ans auprès des travailleurs est faite sur le site internet de l'O.N.E.P.
- Article 24** C'est à l'occasion de l'enquête réalisée auprès des travailleurs, et lorsque celle-ci atteste du respect, par l'employeur, des mesures faisant l'objet du Chapitre II, qu'est attribué le « Pink Label » à l'employeur. Ce « Pink Label » est valable 3 ans, sauf si un rapport provenant des syndicats ou d'un(e) employé(e) vient remettre en question le respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II par l'employeur. Auquel cas, l'O.N.E.P. réalise, de manière inopinée, une nouvelle enquête auprès des travailleurs dans le but contrôler le respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II.
- Article 25** Lorsque la nouvelle enquête réalisée auprès des travailleurs atteste du non-respect, par l'employeur, des mesures faisant l'objet du Chapitre II, l'O.N.E.P. élabore, en partenariat avec l'employeur, un plan d'action. En cas de désaccord relatif au plan d'action persistant plus de 3 mois, l'O.N.E.P. pourra imposer le plan d'action qu'il estime le plus opportun en l'espèce à l'employeur. Si, dans les 6 mois qui suivent la finalisation de ce plan d'action, l'O.N.E.P. constate que celui-ci n'a pas encore commencé à être mis en place, il attribue le « Black Label » à l'employeur.

## TITRE IV – DU FINANCEMENT, DES AVANTAGES ET DES SANCTIONS

- Article 26** L'Etat péjgonien alloue un budget à l'O.N.E.P. Au moyen de ce budget, l'O.N.E.P. assure son fonctionnement et alloue à son tour, tous les 3 ans, un budget à chaque employeur, en fonction de la taille de la structure qu'il dirige, afin qu'il assure le respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II.
- Article 27** L'attribution du « Pink Label » à l'employeur s'accompagne d'une obligation, dans son chef, de transmettre à l'O.N.E.P. un rapport détaillé et justifié des dépenses effectuées, au moyen du budget qui lui a été alloué, afin d'assurer le respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II. Après étude de ce rapport, l'O.N.E.P. peut demander à l'employeur le remboursement de l'argent restant et/ou des dépenses qu'il juge non-pertinentes.
- Article 28** L'attribution du « Black Label » à l'employeur s'accompagne d'une obligation, dans son chef, de payer à l'O.N.E.P. une amende dont le montant est en rapport avec la taille de la structure qu'il dirige.

Au-delà d'un an après l'application de cette sanction, l'O.N.E.P. réalise, de manière inopinée, une nouvelle enquête auprès des travailleurs dans le but de contrôler le respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II. S'il constate le non-respect de ces mesures, l'employeur a l'obligation de rembourser à l'O.N.E.P. la totalité du budget qui lui a été alloué, avec les intérêts.

L'O.N.E.P. détermine un délai dans lequel l'employeur doit élaborer un plan d'action visant au respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II. Si ce plan d'action est rendu par l'employeur à l'O.N.E.P. dans le délai imparti et qu'il est approuvé par ce dernier, l'employeur se voit allouer un nouveau budget par l'O.N.E.P. Si le plan d'action n'est pas rendu par l'employeur à l'O.N.E.P. dans le délai imparti, l'O.N.E.P. inflige une amende à l'employeur.

Ce procédé se répète autant de fois que l'employeur ne rend pas de plan d'action, et les amendes infligées à l'employeur sont de montants croissants.

**Article 29** Chaque fin d'année, l'O.N.E.P. publie sur son site internet un classement des employeurs présents sur le marché économique national au regard du respect des mesures faisant l'objet du Chapitre II.

**Article 30** Le présent décret entrera en vigueur en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Pour le Gouvernement du Parlement Jeunesse Wallonie-Bruxelles,

**Amandine Streef**

*Ministre de l'Égalité des Chances*