

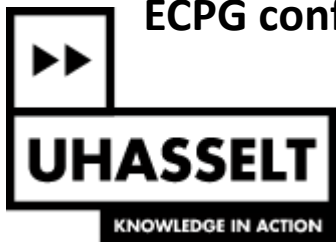
Social partners implementing equal pay policy in Belgium:

Between collective awareness, mixed understandings
and structural limits

Veronika Lemeire - Hasselt University
veronika.lemeire@uhasselt.be

Patrizia Zanoni - Hasselt University

**Panel Equal Pay Policy in Practice:
promises and pitfalls of social dialogue,
ECPG conference, 9 July 2024, Ghent University**



22 AVRIL 2012. — Loi visant à lutter contre l'écart salarial
entre hommes et femmes (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — *Disposition générale*

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitu-
tion.

CHAPITRE 2. — Obligation de négocier les mesures de lutte
contre l'écart salarial au niveau interprofessionnel

Gender equality indicators

■ Gender Pay Gap:

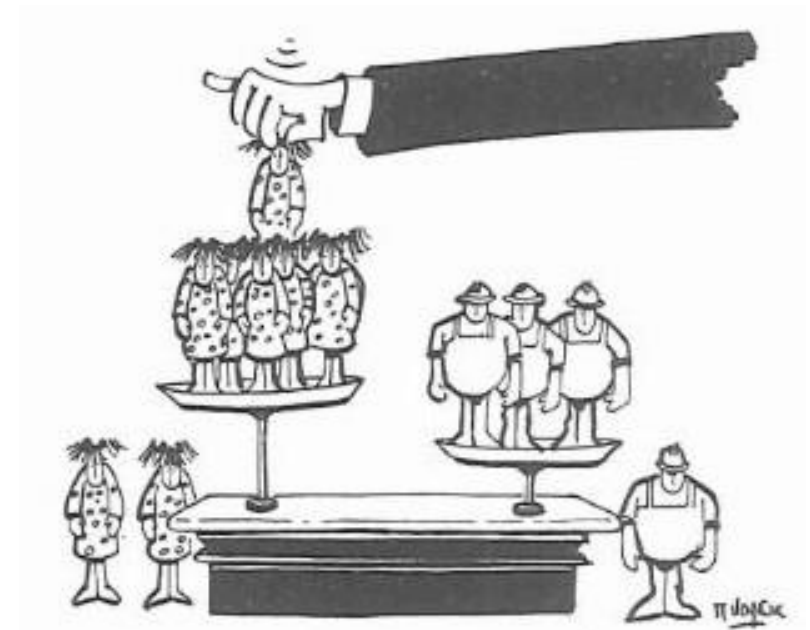
- Cross-sectoral: **5.0%** (EU: 12.7%)
- Private sector: **8.1%** (Public sector: 1.2%)
- Financial services and insurances: **19.5%**
- Unadjusted for working time: **19.9%**
- Gender gap in fringe benefits

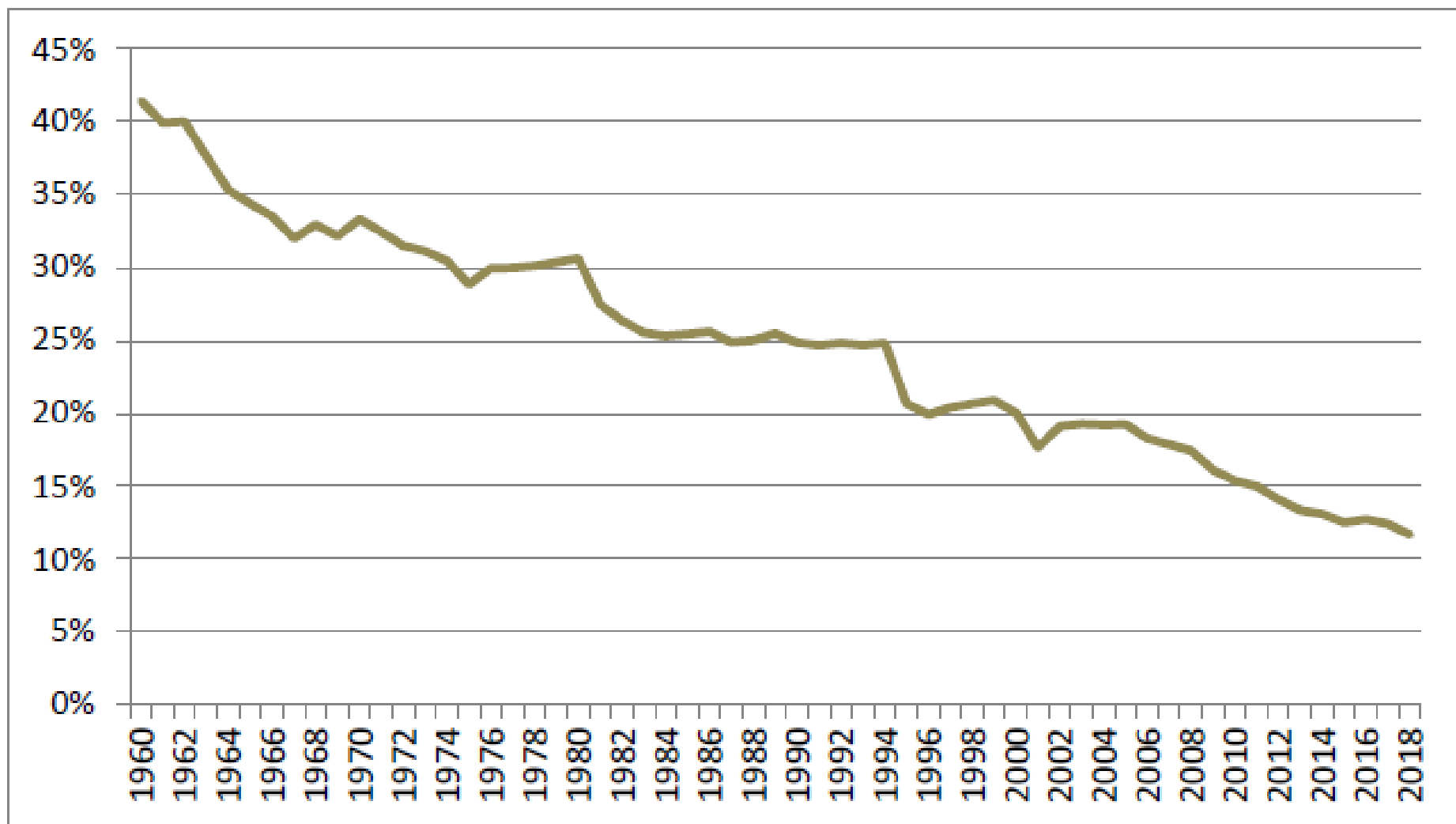
■ Female employment rate:

- non-EU nationality : **29.8%**
- Belgian nationality: **62.2%**

■ Part-time work:

- 40.2 % of women
- 12.1% of men

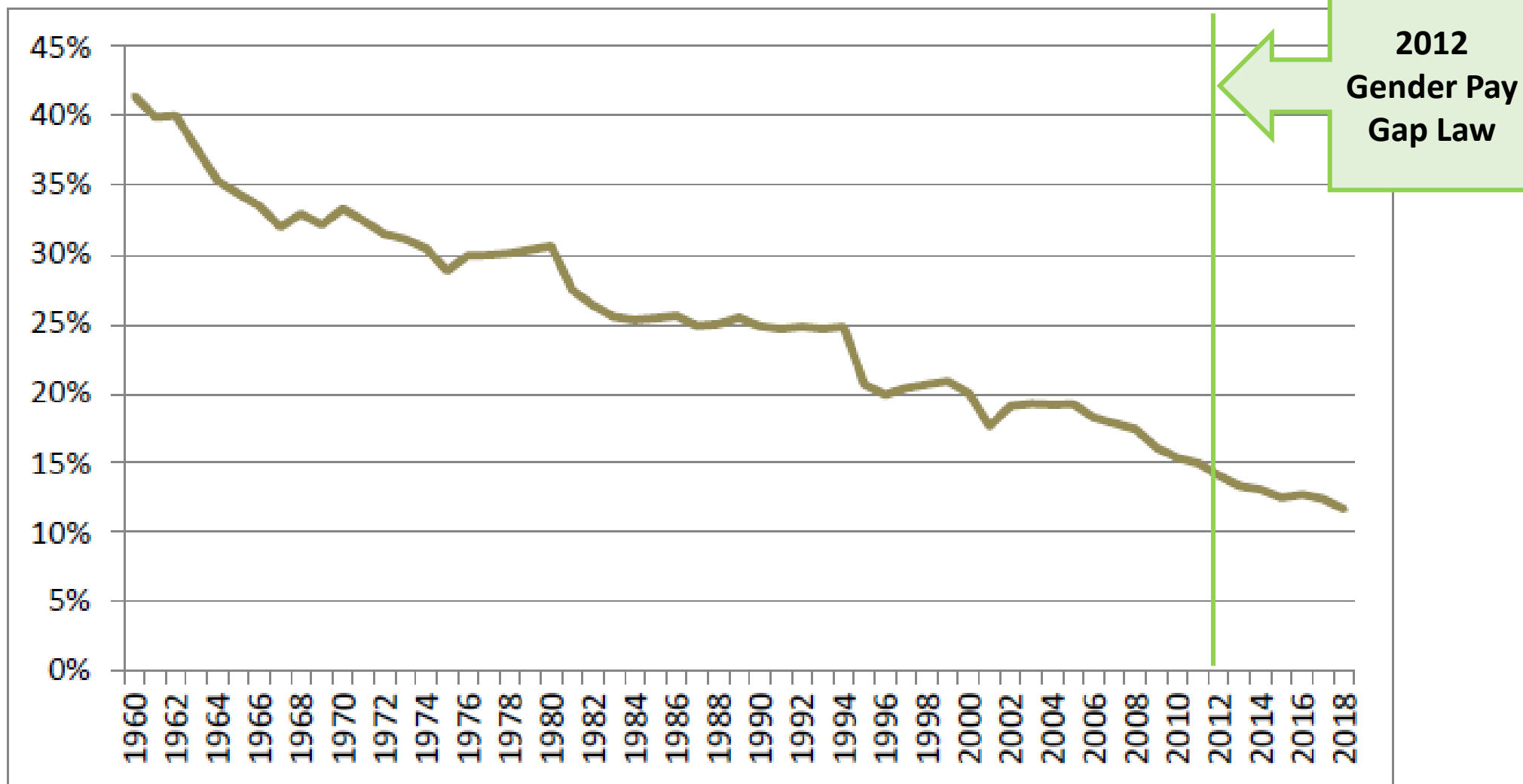




Gender pay gap based on gross hourly wages (industry)

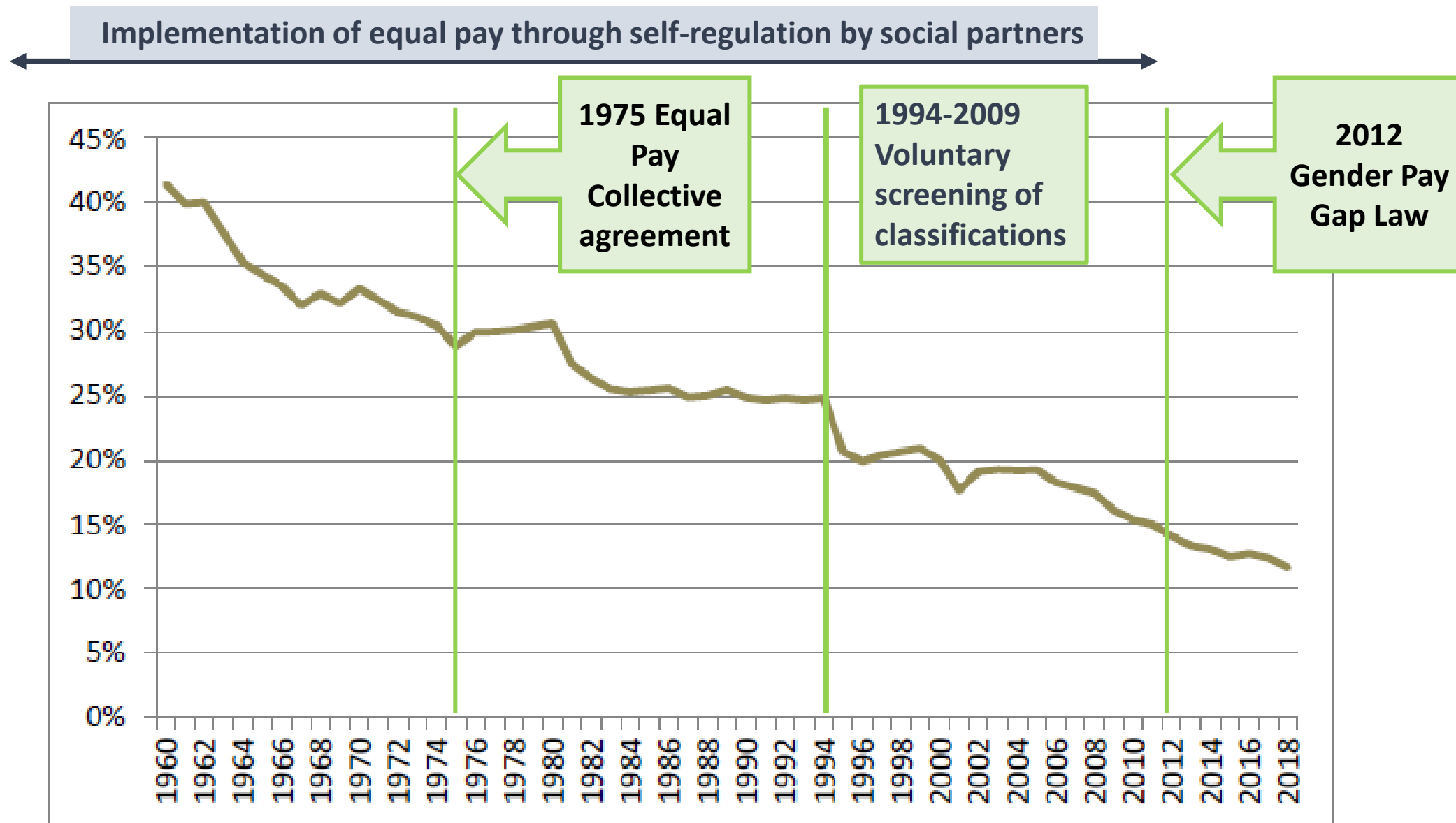
Source: IGVM

Implementation of equal pay principle through self-regulation by social partners



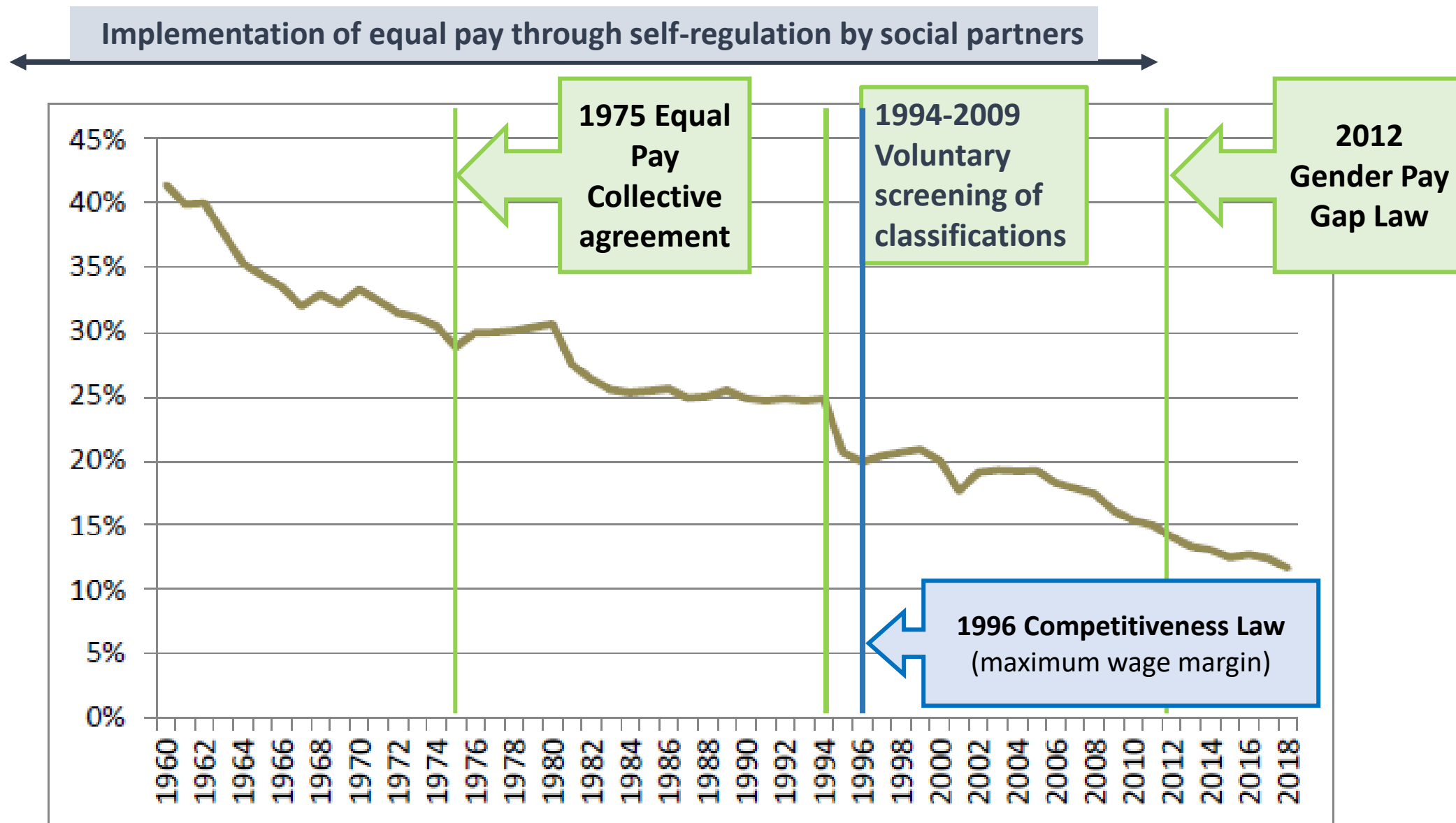
Gender pay gap based on gross hourly wages (industry)

Source: IGVM



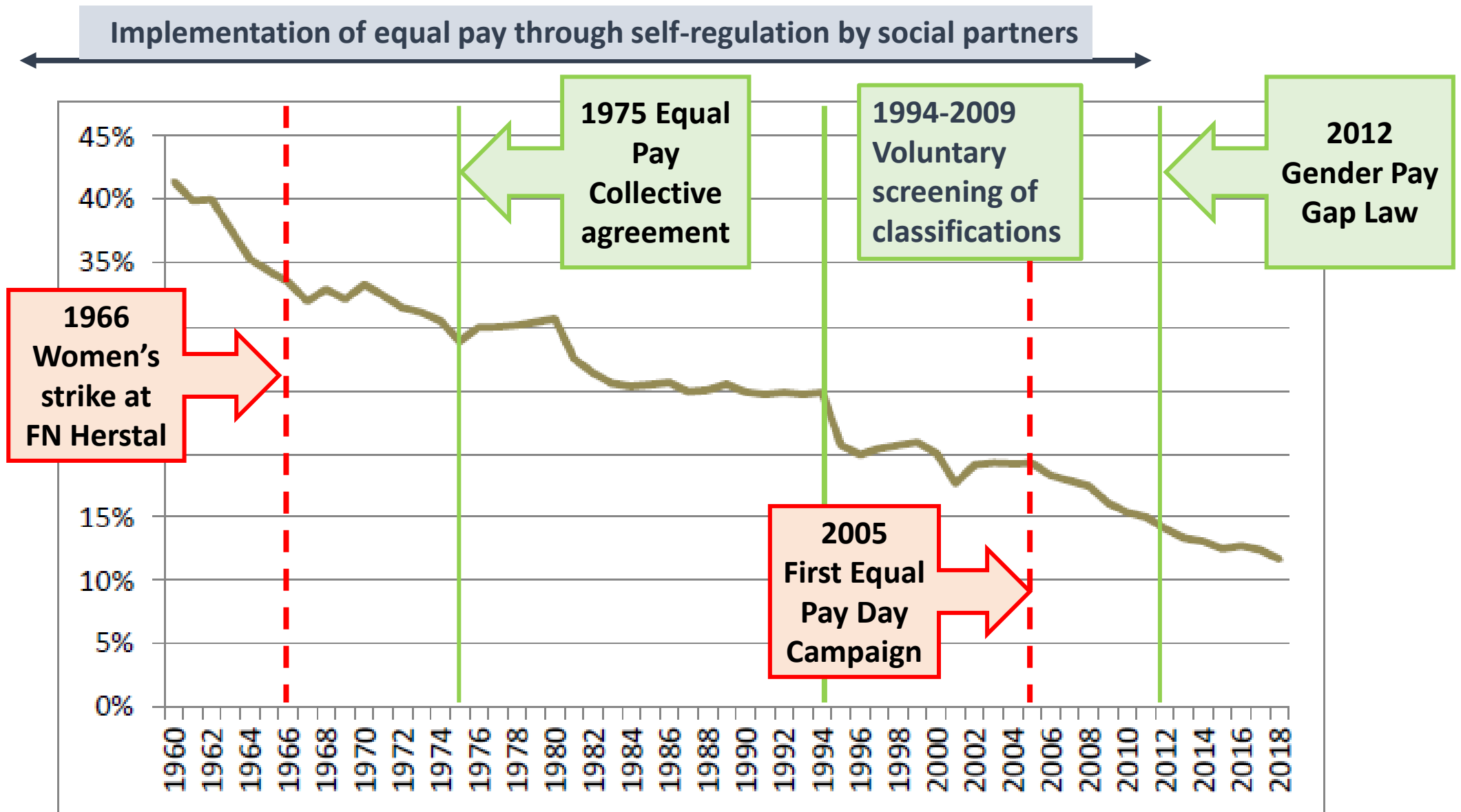
Gender pay gap based on gross hourly wages (industry)

Source: IGVM



Gender pay gap based on gross hourly wages (industry)

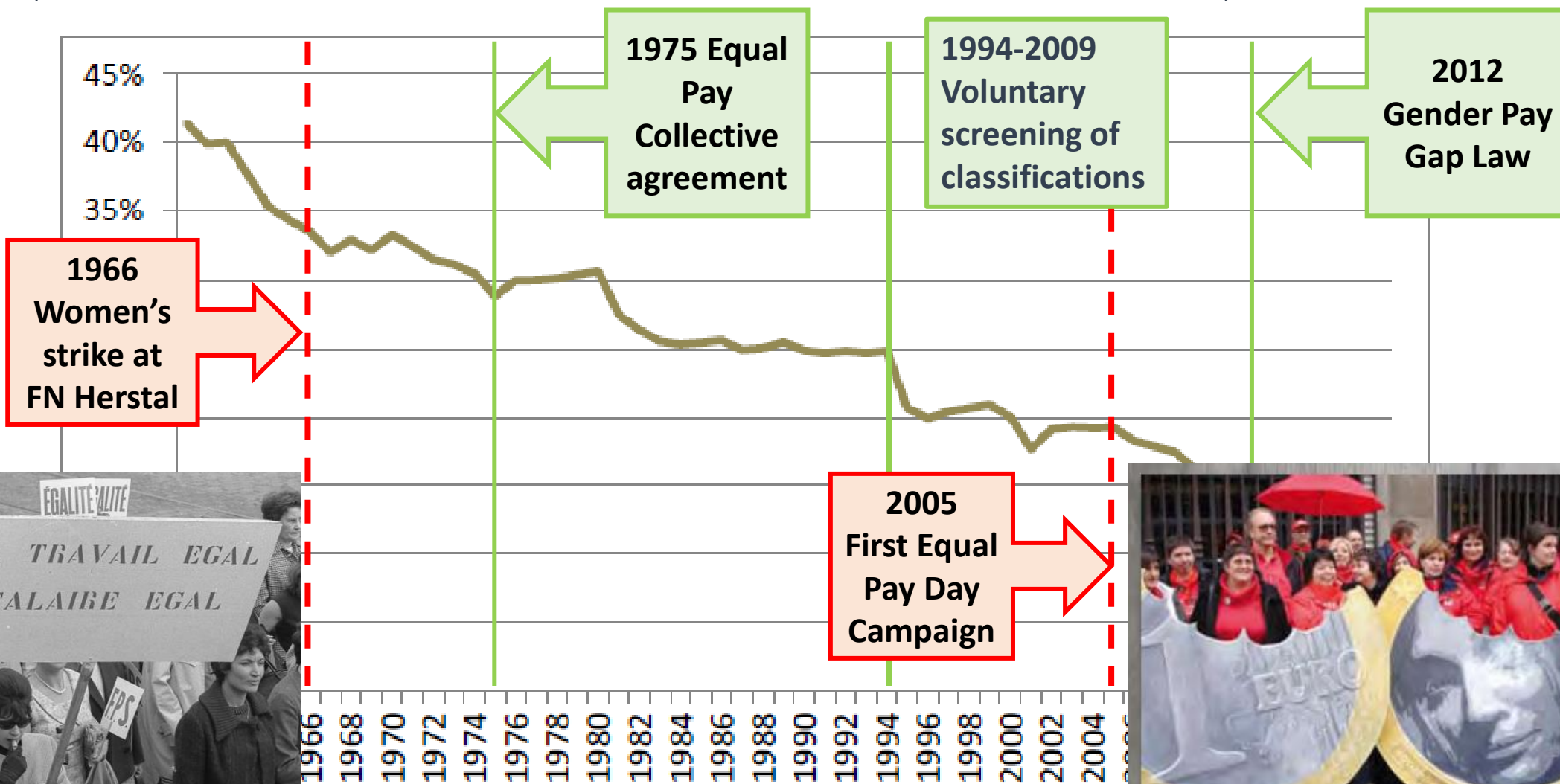
Source: IGVM



Gender pay gap based on gross hourly wages (industry)

Source: IGVM

Implementation of equal pay through self-regulation by social partners



Gender pay gap based on gross hourly wages (industry)

Source: IGVM

2010-2012: A broad feminist coalition across political party borders

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

PROPOSITION DE LOI
modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes

PROPOSITION DE LOI
visant à lutter contre l'écart salarial entre les
femmes et les hommes

PROPOSITION DE LOI
relative à l'égalité salariale entre les
hommes et les femmes, entre les travailleurs
allochtones et autochtones et entre
les travailleurs atteints d'un handicap
et les travailleurs sans handicap

PROPOSITION DE LOI
modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001
portant exécution du Code des sociétés

PROPOSITION DE LOI
modifiant la loi du 10 mai 2007

12 juillet 2011

PROPOSITION DE LOI
modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes

(déposée par Mmes Maya Detiège,
Valérie Déom, Sonja Becq, Maggie De Block,
Annick Van Den Ende et Meyrem Almaci,
M. David Clarinval et Mme Zoé Genot)

- Social-democratic parties
- Christian-democratic parties
- Liberal parties
- Green parties

2010-2012: A broad feminist coalition across political party borders

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

PROPOSITION DE LOI
modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes

PROPOSITION DE LOI
visant à lutter contre l'écart salarial entre les
femmes et les hommes

PROPOSITION DE LOI
relative à l'égalité salariale entre les
hommes et les femmes, entre les travailleurs
allochtones et autochtones et entre
les travailleurs atteints d'un handicap
et les travailleurs sans handicap

PROPOSITION DE LOI
modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001
portant exécution du Code des sociétés

PROPOSITION DE LOI
modifiant la loi du 10 mai 2007

12 juillet 2011

PROPOSITION DE LOI

modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes

(déposée par Mmes Maya Detiège,
Valérie Déom, Sonja Becq, Maggie De Block,
Annick Van Den Ende et Meyrem Almaci,
M. David Clarinval et Mme Zoé Genot)

- Social-democratic parties
- Christian-democratic parties
- Liberal parties
- Green parties

2010-2012: A broad feminist coalition across political party borders

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

PROPOSITION DE LOI
modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes

PROPOSITION DE LOI
visant à lutter contre l'écart salarial entre les
femmes et les hommes

PROPOSITION DE LOI
relative à l'égalité salariale entre les
hommes et les femmes, entre les travailleurs
allochtones et autochtones et entre
les travailleurs atteints d'un handicap
et les travailleurs sans handicap

PROPOSITION DE LOI
modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001
portant exécution du Code des sociétés

PROPOSITION DE LOI
modifiant la loi du 10 mai 2007

12 juillet 2011

PROPOSITION DE LOI
modifiant la réglementation
en ce qui concerne la lutte contre l'écart
salarial entre hommes et femmes

(déposée par Mmes Maya Detiège,
Valérie Déom, Sonja Becq, Maggie De Block,
Annick Van Den Ende et Meyrem Almaci,
M. David Clarinval et Mme Zoé Genot)

- Social-democratic parties
- Christian-democratic parties
- Liberal parties
- Green parties

Nouvelle loi pour réduire l'écart salarial

08 mars 2012 **Actualité**

Les femmes gagnent en moyenne 22 %
par an de moins que les hommes
(salaires mensuels moyens bruts du
privé, temps partiels compris). Le 8 mars
2012, la Chambre des représentants a
adopté une proposition de loi visant à
réduire l'écart salarial.

22 AVRIL 2012. — Loi visant à lutter contre l'écart salarial
entre hommes et femmes (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — *Disposition générale*

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitu-
tion.

CHAPITRE 2. — *Obligation de négocier les mesures de lutte
contre l'écart salarial au niveau interprofessionnel*

Art. 2

Dans l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à
la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la
compétitivité, les mots "et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes
et femmes" sont insérés entre les mots "et le développement des
entreprises" et les mots ". Le cas échéant,".

Instruments: between full coercion and voluntary

Level coverage	Pay reporting and screening	Collective negotiations
Cross-sectoral Private sector only	GPG section in macroeconomic report of Economic Council	Inclusion of GPG in biannual negotiations
Sectoral SJs with job classification	Screening of gender-neutrality of sectoral job classifications	Inclusion of GPG/ job classifications in biannual negotiations
Company >50 workers	Gender breakdown of pay data in social balance sheet Detailed report on pay structure (confidential)	Gender action plan Appointment of a gender mediator
Comprehensive coverage	Full to medium coercion	Low coercion / facultative incentives

Practice: Implementation hindered

by legal shortcomings, economic constraints, and lack of positive incentives

Level	Pay reporting and screening	Collective negotiations
Cross-sectoral	GPG section in macroeconomic report of Economic Council Implemented, debated, scoreboard	Inclusion of GPG in biannual negotiations Not included so far (context of economic crisis and wage moderation norm)
Sectoral	Screening of gender-neutrality of sectoral job classifications - Gender neutral job titles: successful - Other questions: no monitoring/ evaluation	Inclusion of GPG/ job classifications in biannual negotiations No monitoring/ evaluation
Company	Gender breakdown of pay data in social balance sheet - Often incorrect wage data, no sanctions Detailed report on pay structure (confidential) - Often not delivered to works council - If delivered: raw data in non-electronic format	Gender action plan - Unimplemented in practice Appointment of a gender mediator - Unimplemented in practice
Monitoring Evaluation	Formal monitoring only for sectoral screening Monitoring by cross-sectoral trade unions Overall evaluation by the Equality Institute	No formal monitoring Monitoring by cross-sectoral trade unions

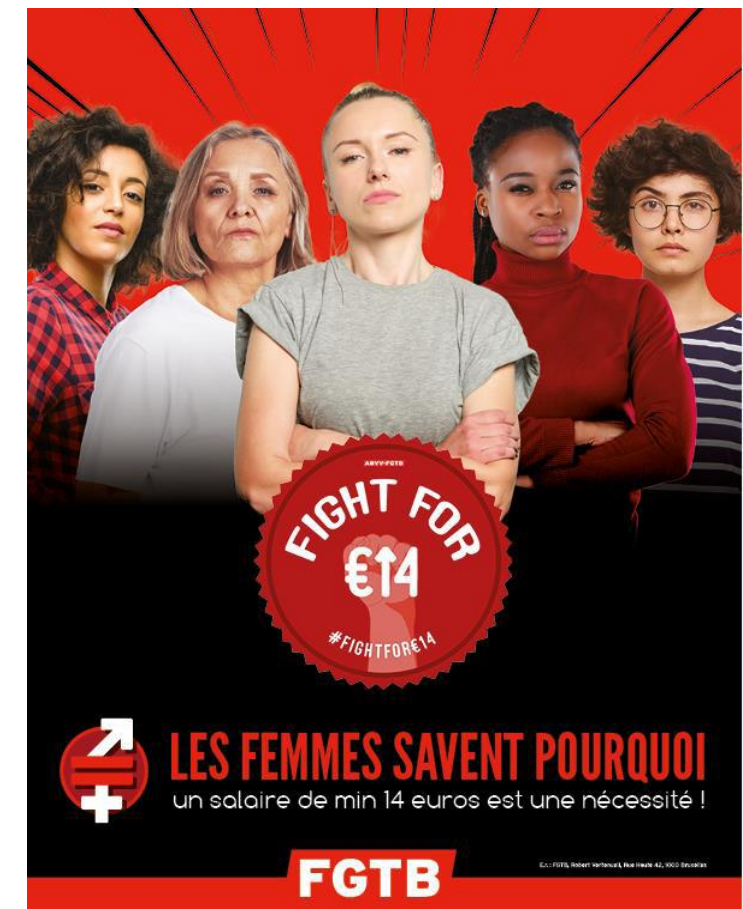
Impact: Between gender accommodation and gender transformation

- **Direct impact:**
 - Gender neutral **job titles**
 - Slowly **declining** gender pay gap:
 - 9.6% (2014) -> 8.1% (2022, corrected working time)
 - 24.3% (2014) -> 21.0% (2021, not corrected wt)
 - **But:** increasing dualization of labor market
- **Gatekeepers:** *'learning by doing'*
- **Policy empowerment:** inside trade unions
- **At societal level:** greater awareness of causes GPG



Conclusion

- **Accommodation** of existing gender inequalities
 - Reduction of overall GPG ...
 - ... but mainly for better skilled (women) workers
- With *elements* of **gender transformation**:
 - ↑ Societal awareness
 - ↑ Empowerment of women workers in trade unions
- Impact of **economic context**:
 - limited wage increases
 - Public austerity



IK STEUN MIJN HUISHOUDHULP



Thank you for listening!

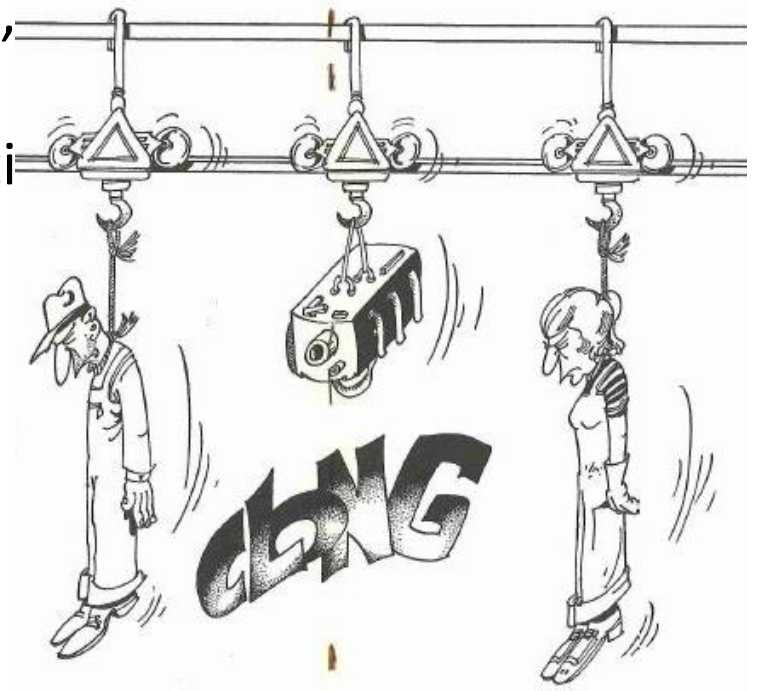
Questions? Suggestions?
Remarks?

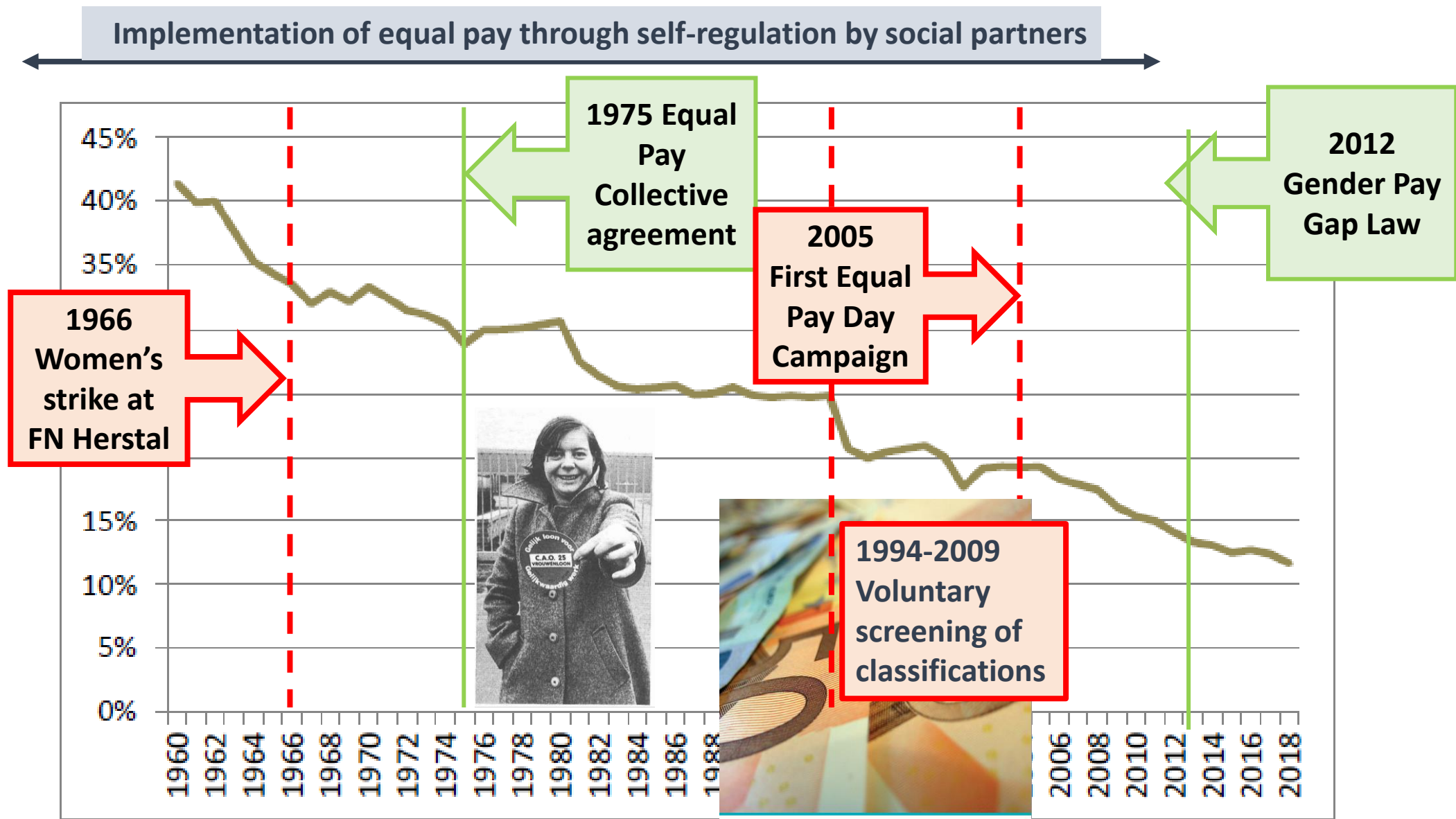
veronika.lemeire@uhasselt.be



Overview

- **1945-2005: 2005-2009:** Equal pay day **campaigns** trigger **authoritative** approach
- **2010-2012:** Constructing a broad **feminist coalition**
- **The Gender Pay Gap Law of 2012:**
 - *Instruments:* between full coercion and voluntary
 - *Practice:* Implementation hindered by legal shortcomings, economic constraints, and lack of positive incentives
 - *Impact:* Between symbolic policy and gender transformati





Pay gap based on gross hourly wages of part-time workers in industry (1960-2018)

La classification de fonctions analytique: une base pour une politique salariale sexuellement neutre
Guide pratique

2005-09: Equal pay day campaigns trigger authoritative approach



System of collective
employment relations

