

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2005-2006

14 DÉCEMBRE 2006

Proposition de résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Proposition de résolution en vue d'atteindre en Belgique les objectifs fixés à Lisbonne en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes

Proposition de loi visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail

Proposition de résolution visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PAR
MME ZRIHEN ET MME DE BETHUNE

Voir:

Documents du Sénat :

3-1180 - 2004/2005 :

N° 1 : Proposition de résolution de Mmes Hermans et Anseeuw.

Voir aussi :

Documents du Sénat :

3-1347 - 2004/2005 :

N° 1 : Proposition de résolution de Mmes Annane et de T' Serclaes.

3-1439 - 2005/2006 :

N° 1 : Proposition de loi de Mme Pehlivan.

3-1633 - 2005/2006 :

N° 1 : Proposition de résolution de Mmes Zrihen et Laloy.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2005-2006

14 DECEMBER 2006

Voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen

Voorstel van resolutie teneinde in België de doelstellingen te bereiken die in Lissabon werden vastgelegd inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen

Wetsvoorstel tot bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt

Voorstel van resolutie betreffende het bevorderen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN VOOR
VROUWEN EN MANNEN
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES ZRIHEN EN DE BETHUNE

Zie:

Stukken van de Senaat :

3-1180 - 2004/2005 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames Hermans en Anseeuw.

Zie ook :

Stukken van de Senaat :

3-1347 - 2004/2005 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames Annane en de T' Serclaes.

3-1439 - 2005/2006 :

Nr. 1 : Wetsvoorstel van mevrouw Pehlivan.

3-1633 - 2005/2006 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames Zrihen en Laloy.

SOMMAIRE

	Pages
I. INTRODUCTION	4
II. AUDITIONS	5
<i>II.1. Réunion du 1^{er} février 2006</i>	5
1. Exposé de Mme F. Yassir, collaboratrice Cellule stratégique de l'Emploi de M. Van Velthoven, ministre de l'Emploi et de l'Informatisation	5
2. Exposé de Mme S. Debunne, consultante dans le domaine de l'égalité hommes-femmes pour la cellule stratégique de M. Ch. Dupont, ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances	7
3. Échange de vues	8
<i>II.2. Réunion du 22 février 2006</i>	11
1. Exposé de Mme Karen Geurts, collaboratrice <i>Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming</i> , rédactrice du <i>genderzakboekje «Zij en hij op de arbeidsmarkt 2005»</i>	11
2. Exposé de M. Tom Vandenbrande, collaborateur <i>Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)</i>	14
3. Échange de vues	17
<i>II.3. Réunion du 22 mars 2006</i>	19
1. Exposé de Mme A. Cornet, professeure, HEC-École de gestion de l'ULG, responsable Unité de recherches EgiD (Études sur le genre et la diversité en gestion)	19
2. Échange de vues	27
<i>II.4. Réunion du 17 mai 2006</i>	28
1. Exposé de M. P. Windey, président du Conseil national du travail (CNT)	28
2. Échange de vues	30

INHOUD

	Blz.
I. INLEIDING	4
II. HOORZITTINGEN	5
<i>II.1. Vergadering van 1 februari 2006</i>	5
1. Uiteenzetting door mevrouw Fatima Yassir, medewerkster Beleidscel werk van de heer Peter Van Velthoven, minister van Werk en Informatisering	5
2. Uiteenzetting door mevrouw Sandrine Debunne, consultant inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen bij de beleidscel van de heer Christian Dupont, minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen	7
3. Gedachtewisseling	8
<i>II.2. Vergadering van 22 februari 2006</i>	11
1. Uiteenzetting door mevrouw Karen Geurts, medewerkster Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, redactrice van het <i>genderzakboekje «Zij en hij op de arbeidsmarkt 2005»</i>	11
2. Uiteenzetting door de heer Tom Vandenbrande, medewerker van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)	14
3. Gedachtewisseling	17
<i>II.3. Vergadering van 22 maart 2006</i>	19
1. Uiteenzetting door mevrouw A. Cornet, professor, <i>HEC-École de gestion de l'ULG</i> , verantwoordelijke <i>Unité de recherches EgiD (Études sur le genre et la diversité en gestion)</i>	19
2. Gedachtewisseling	27
<i>II.4. Vergadering van 17 mei 2006</i>	28
1. Uiteenzetting door de heer P. Windey, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad (NAR)	28
2. Gedachtewisseling	30

Composition du Comité d'avis/Samenstelling van het adviescomité :

Présidente/Voorzitter : Fatma Pehlivan.**Membres/Leden** :

SP.A-SPIRIT
VLD
PS
MR
CD&V
Vlaams Belang
CDH

Mimount Bousakla, Christel Geerts, Fatma Pehlivan.
Stéphanie Anseeuw, Margriet Hermans, Annemie Van de Casteele.
Jean Cornil, Marie-José Laloy, Olga Zrihen.
Jihane Annane, Jean-Marie Cheffert, Nathalie de T' Serclaes.
Sabine de Bethune, Erika Thijs.
Yves Buisse, Nele Jansegers.
Clotilde Nyssens.

<i>II.5. Réunion du 28 juin 2006</i>	36	<i>II.5. Vergadering van 28 juni 2006</i>	36
1. Exposé de Mme Sile O'Dorchai, chercheuse au département d'Économie du travail et de l'Emploi, ULB	36	1. Uiteenzetting door mevrouw Sile O'Dorchai, onderzoekster bij het departement <i>Économie du travail et de l'Emploi</i> , ULB	36
2. Exposé de Mme M. Van Varenbergh, présidente du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes	45	2. Uiteenzetting door mevrouw M. Van Varenbergh, voorzitter van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen	45
3. Exposé de Mmes D. De Vos et H. Peemans-Poullet, membres du Comité de liaison des femmes	48	3. Uiteenzetting door de dames D. De Vos en H. Peemans-Poullet, leden van het <i>Comité de liaison des femmes</i>	48
III. DISCUSSION DU PROJET D'AVIS	50	III. BESPREKING VAN HET VOORSTEL VAN ADVIES	50
IV. AVIS	53	IV. ADVIES	53
A. Constatations	53	A. Vaststellingen	53
1. <i>Historique</i>	53	1. <i>Voorgeschiedenis</i>	53
2. <i>Quelques chiffres</i>	54	2. <i>Enkele cijfers</i>	54
3. <i>Études et statistiques</i>	54	3. <i>Onderzoek en statistieken</i>	54
4. <i>Les causes de l'écart salarial</i>	54	4. <i>Oorzaken van de loonkloof</i>	54
5. <i>Rôle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes</i>	58	5. <i>Rol van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen</i>	58
6. <i>La politique en Belgique</i>	59	6. <i>Het beleid in België</i>	59
7. <i>Politique européenne</i>	61	7. <i>Europees beleid</i>	61
8. <i>Droit international</i>	62	8. <i>Internationaal recht</i>	62
9. <i>Exemples à l'étranger</i>	63	9. <i>Voorbeelden uit het buitenland</i>	63
B. Recommandations	64	B. Aanbevelingen	64
1. <i>En matière de statistiques</i>	64	1. <i>Inzake Statistieken</i>	64
2. <i>En matière de mesures politiques</i>	64	2. <i>Inzake beleidsmaatregelen</i>	64
3. <i>En matière de mesures d'accompagnement</i>	65	3. <i>Inzake begeleidende maatregelen</i>	65
4. <i>En matière de concertation sociale</i>	65	4. <i>Inzake het sociaal overleg</i>	65
5. <i>En matière de présence équilibrée d'hommes et de femmes</i>	66	5. <i>Inzake een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen</i>	66
6. <i>En matière de classification de fonctions neutre sur le plan du genre</i>	67	6. <i>Inzake genderneutrale functieclassificatie</i>	67
7. <i>En matière de sensibilisation des hommes et des femmes</i>	67	7. <i>Inzake de sensibilisering van mannen en vrouwen</i>	67
8. <i>En matière de renforcement des moyens juridiques et structurels afin de lutter contre les discriminations</i>	67	8. <i>Inzake de versterking van juridische en structurele middelen om discriminatie tegen te gaan</i>	67
9. <i>En matière d'égalité salariale dans les entreprises</i>	68	9. <i>Inzake loongelijkheid in bedrijven</i>	68
V. VOTES	68	V. STEMMINGEN	68

I. INTRODUCTION

Conformément à l'article 86, § 4, du Règlement du Sénat, le comité d'avis pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes a décidé de rendre, de sa propre initiative, un avis à la commission des Affaires sociales sur les quatre propositions visant à promouvoir l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes.

Le comité d'avis a d'abord invité les représentants du ministre de l'Emploi et de l'Informatisation et du ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la politique des Grandes villes et de l'Égalité des chances à venir présenter l'état des lieux et les initiatives envisagées par le gouvernement pour remédier aux discriminations hommes-femmes existant en matière de rémunération.

Les réunions suivantes ont été consacrées à l'audition de professeurs et collaborateurs scientifiques :

— le 22 février 2006, Mme Karen Geurts, collaboratrice *Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, rédactrice du *genderzakboekje « Zij en hij op de arbeidsmarkt 2005 »* et M. Tom Vandenbrande, collaborateur *Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)*;

— le 22 mars 2006, Mme Annie Cornet, Professeure, Hec-Ecole de gestion de l'Ulg, UER Management, service GRH et management des organisations, Responsable Unité de recherche EgiD (Études sur le genre et la diversité en gestion);

— le 17 mai 2006, M. Paul Windey, président du Conseil national du Travail;

— le 28 juin 2006, Mme Sile O'Dorchai, chercheuse au département d'Économie du Travail et de l'Emploi, ULB; Mme Van Varenbergh, présidente du Conseil de l'Égalité des chances entre hommes et femmes; Mmes De Vos et Peemans, membres du Comité de liaison des femmes.

Sur la base des éléments recueillis lors de ces auditions, le comité d'avis a élaboré un projet d'avis qu'il a discuté lors des réunions du 22 et 29 novembre, 6 et 14 décembre 2006.

I. INLEIDING

Overeenkomstig artikel 86, § 4, van het reglement van de Senaat, heeft het adviescomité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen besloten uit eigen beweging zijn advies te geven aan de commissie Sociale Zaken over vier voorstellen inzake de gelijke beloning voor vrouwen en mannen.

Het adviescomité heeft eerst de vertegenwoordigers van de minister van Werk en Informatisering en van de minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen uitgenodigd om de stand van zaken te komen toelichten en de initiatieven uiteen te zetten die de regering zal uitwerken om de discriminatie van vrouwen op het vlak van beloning weg te werken.

De volgende vergaderingen waren gewijd aan hoorzittingen met professoren en wetenschappelijke medewerkers :

— op 22 februari 2006, mevrouw Karen Geurts, medewerkster *Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, redactrice van het *genderzakboekje « Zij en hij op de arbeidsmarkt 2005 »* en de heer Tom Vandenbrande, medewerker Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA);

— op 22 maart 2006, mevrouw Annie Cornet, professor, Hec-Ecole de gestion de l'Ulg, UER Management, service GRH et management des organisations, Responsable Unité de recherche EgiD (Études sur le genre et la diversité en gestion);

— op 17 mei 2006, de heer Paul Windey, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad;

— op 28 juni 2006, mevrouw Sile O'Dorchai, onderzoekster bij het departement « Économie du Travail et de l'Emploi » van de ULB; mevrouw Van Varenbergh, voorzitter van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen: de dames De Vos en Peemans, leden van het Comité de liaison des femmes.

Op basis van de zaken die tijdens deze hoorzittingen naar voren zijn gekomen, heeft het adviescomité een ontwerpadvies uitgewerkt, dat werd besproken op de vergaderingen van 22 en 29 november, 6 en 14 december 2006.

II. AUDITIONS

II.1. Réunion du 1^{er} février 2006

1. Exposé de Mme F. Yassir, collaboratrice Cellule stratégique de l'Emploi de M. Van Velthoven, ministre de l'Emploi et de l'Informatisation

L'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes constitue sans aucun doute une priorité pour le ministre. Le problème est cependant très complexe, dans la mesure où il ne s'agit pas seulement des classifications de fonctions, mais aussi de la répartition sur le marché du travail et des différences individuelles entre hommes et femmes. De nombreuses différences objectives sont mises en évidence. Les femmes optent plus souvent pour le travail à temps partiel et plus souvent aussi pour certains secteurs déterminés. Est-ce une question de choix d'études ou de mentalité? La question doit encore être étudiée. On constate également que les femmes progressent plus difficilement dans la carrière et que le fait de travailler à temps partiel pose problème à cet égard. Une étude menée aux Pays-Bas montre qu'après une interruption de carrière, les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à relancer leur carrière. En outre, elles sollicitent moins souvent une promotion et posent moins souvent leur candidature à une fonction supérieure. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'elles manquent de modèles. En effet, les femmes sont peu nombreuses dans les fonctions supérieures.

Des problèmes peuvent également se poser lorsqu'il s'agit de postuler à certaines fonctions. Le profil de la fonction est parfois à ce point détaillé qu'il semble véritablement taillé sur mesure pour un homme ou pour une femme. Mme Yassir évoque, à titre d'exemple, le profil d'une caissière. Du fait que les horaires de travail sont flexibles, qu'il s'agit souvent d'une fonction à temps partiel et que la plupart des collègues sont des femmes, le profil en question s'adressera avant tout à des femmes. La ségrégation sur le marché du travail est aussi bien horizontale que verticale. Les femmes se retrouvent souvent dans un secteur déterminé ou dans une certaine profession qui, de surcroît, est moins bien rémunérée, comme dans le secteur du bien-être. Une autre question est celle de savoir pourquoi les secteurs en question sont moins rémunérateurs. Est-ce précisément parce que ce sont surtout des femmes qui y travaillent? Pourquoi une infirmière n'est-elle pas valorisée financièrement lorsqu'elle soulève de lourds malades, alors qu'un ouvrier de la construction l'est lorsqu'il soulève de lourdes briques? Quant à la ségrégation verticale, elle ressort clairement du fait que les femmes n'accèdent que difficilement aux fonctions supérieures.

II. HOORZITTINGEN

II.1. Vergadering van 1 februari 2006

1. Uiteenzetting door mevrouw Fatima Yassir, medewerkster Beleidscel werk van de heer Peter Van Velthoven, minister van Werk en Informatisering

De gelijke beloning van vrouwen en mannen is zonder enige twijfel een prioriteit voor de minister. Het probleem is echter zeer complex. Het gaat niet enkel om de functieclassificaties, maar ook over de verdeling op de arbeidsmarkt en de individuele verschillen tussen mannen en vrouwen. Er worden veel objectieve verschillen aangetoond. Vrouwen kiezen vaker voor deeltijds werken, en vaker voor bepaalde sectoren. Ligt dit aan de studiekeuze of de mentaliteit? Dat moet nog worden onderzocht. Vrouwen stromen ook moeilijker door in hun job. Deeltijds werk vormt hier blijkbaar een probleem. Uit een Nederlandse studie blijkt dat vrouwen na een loopbaanonderbreking het moeilijker hebben dan mannen om hun loopbaan weer op de rails te krijgen. Zij vragen bovendien minder vaak om promotie en solliciteren minder vaak voor een hogere functie. Dit kan voor een deel worden verklaard doordat het hen ontbreekt aan rolmodellen. Er zijn immers weinig vrouwen in hoge functies.

Ook bij het solliciteren voor bepaalde functies kunnen problemen rijzen. Het functieprofiel wordt soms zo gedetailleerd opgesteld dat het echt op maat voor een man of een vrouw gemaakt lijkt te zijn. Als voorbeeld geeft mevrouw Yassir het profiel van een kassierster. Door de flexibele werktijden, de vaak deeltijdse functie en het feit dat het merendeel van de collega's vrouwen zijn, zal dit profiel zich vooral tot vrouwen richten. De segregatie op de arbeidsmarkt is zowel horizontaal als verticaal. Vrouwen komen vaak in een bepaalde sector of een bepaald beroep terecht, die dikwijls minder goed betaald worden, zoals in de welzijnssector. Een andere vraag is waarom deze sectoren minder betalen. Is het net omdat er vooral vrouwen werken? Waarom wordt een verpleegster financieel niet gewaardeerd voor het optillen van zware patiënten en een bouwvakker wel voor het optillen van zware bakstenen? De verticale segregatie blijkt dan weer duidelijk uit het feit dat vrouwen moeilijk doorstromen naar de topfuncties.

La classification des fonctions n'est donc qu'une petite partie du fossé salarial, bien que des discriminations puissent effectivement apparaître sur le plan de la pondération des fonctions. Des classifications de fonctions neutres du point de vue du genre permettraient de remédier à ce problème. Il est toutefois essentiel de travailler simultanément sur divers terrains, par exemple en encourageant les femmes à faire des choix d'études non traditionnels. Il est très important de faire évoluer les mentalités.

Concrètement, le ministre peut sensibiliser les partenaires sociaux au problème de la ségrégation sur le marché du travail. Une autre piste peut consister à élaborer des classifications de fonctions neutres du point de vue du genre. Une étude effectuée l'été dernier a montré que de très nombreux secteurs ne disposent pas encore d'une telle classification de fonctions. Le ministre souhaiterait affiner cette étude et également avoir une concertation à ce sujet avec les partenaires sociaux. Cette concertation se fera dans la discrétion, le but étant d'entendre le point de vue de chacun et d'élaborer une stratégie concrète.

Mme Yassir pense que la proposition visant à imposer des résultats après trois ans n'est pas réaliste. Le problème est trop complexe pour cela. Toutefois, la publication d'un rapport annuel pourrait être utile. En ce qui concerne la demande d'étude sur la différence entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, l'intervenante dit souhaiter une étude générale. Elle estime qu'il est très important de savoir quelle évolution peut avoir de l'influence sur une carrière, sur les opportunités de promotion, sur la réintégration, sur les possibilités de transition professionnelle, etc. Cela a également une influence indirecte sur les différences de rémunération. Elle pense en effet que les femmes éprouvent surtout des difficultés à évoluer dans leur carrière après avoir travaillé à temps partiel. Il est également frappant de constater que les femmes prennent généralement une interruption de carrière lorsqu'elles deviennent mères, donc pendant la construction de leur carrière. Les hommes, eux, travaillent généralement à temps partiel en fin de carrière, lorsqu'ils s'appêtent à décrocher.

Au niveau flamand, il y aurait lieu d'examiner le problème de l'entrée sur le marché du travail. Cette entrée est directement liée au choix des études et au choix de la profession.

Enfin, Mme Yassir souligne qu'il existe suffisamment de moyens juridiques pour dénoncer les discriminations. Toutefois, une discrimination est très difficile à prouver, ce qui explique pourquoi si peu de cas donnent effectivement lieu à une action en justice. Faire imposer une adaptation de CCT par voie judiciaire ne semble pas réalisable.

De functieclassificatie is dus maar een klein onderdeel van de loonkloof, alhoewel er zich inderdaad discriminaties kunnen voordoen op het vlak van de afweging van functies. Genderneutrale functieclassificaties kunnen daaraan verhelpen. Het is echter essentieel om op verschillende domeinen tegelijk te werken, door bijvoorbeeld vrouwen te stimuleren om niet-traditionele studiekeuzes te maken. Een mentaliteitswijziging is zeer belangrijk.

Concreet kan de minister de sociale partners bewust maken van het probleem van segregatie op de arbeidsmarkt. Ook van de genderneutrale functieclassificaties kan werk worden gemaakt. Uit een onderzoek dat afgelopen zomer werd uitgevoerd, bleek dat zeer veel sectoren nog niet in orde zijn met een genderneutrale functie kwalificatie. De minister zou dit onderzoek willen verfijnen en wenst hierover ook overleg met de sociale partners. Het overleg met de sociale partners zal op een discrete wijze gebeuren. Het is de bedoeling iedereen te horen en een concrete strategie uit te bouwen.

Het voorstel waarbij wordt opgelegd om na drie jaar resultaat te bereiken, lijkt mevrouw Yassir niet realiseerbaar. Daarvoor is het probleem te complex. Het uitbrengen van een jaarlijks rapport kan echter wel nuttig zijn. Wat betreft de vraag naar onderzoek naar het verschil tussen deeltijds en voltijds werken, wijst spreker er op dat zij een algemeen onderzoek wenst. Zij meent dat het zeer belangrijk is te weten welke evolutie een invloed heeft op een loopbaan, op de promotiekansen, het herintreden, doorstroommogelijkheden, enzovoort. Indirect heeft dit ook een invloed op de loonverschillen. Zij meent immers dat vrouwen vooral een probleem ondervinden met doorstromen na het uitvoeren van deeltijdse arbeid. Frappant is ook dat vrouwen meestal loopbaanonderbreking nemen wanneer zij moeder worden, dus tijdens de opbouw van hun loopbaan. Mannen echter gaan meestal deeltijds werken aan het eind van hun loopbaan, wanneer zij hun carrière afbouwen.

Op Vlaams niveau zou moeten worden gekeken naar het probleem van de instroom op de arbeidsmarkt. Deze instroom is rechtstreeks verbonden aan de studiekeuze en beroepskeuze.

Ten slotte wijst mevrouw Yassir er op dat er reeds genoeg rechtsmiddelen bestaan om discriminations aan te klagen. Het is echter zeer moeilijk om een discriminatie te bewijzen, wat een reden is waarom er weinig zaken voor de rechter komen. Een CAO-aanpassing door een rechter laten opleggen, lijkt niet realiseerbaar.

2. Exposé de Mme S. Debunne, consultante dans le domaine de l'égalité hommes-femmes pour la cellule stratégique de M. Ch. Dupont, ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances

La classification des fonctions figure aussi au rang des priorités du ministre Dupont. Le projet EVA qui est en cours depuis quelque temps comprend un volet consacré à une classification neutre en termes de genre, la mise en place d'un guide et d'un cd-rom relatif à cet outil et une étude quantitative et qualitative de l'application du système de classification des fonctions analytique, réputé plus neutre. Des résultats seront disponibles sous peu.

La concertation avec les partenaires sociaux s'inscrit dans les objectifs de Pékin. Ses résultats pourraient figurer dans le rapport annuel sur la mise en œuvre de ces objectifs.

La charte sur le gendermainstreaming apporte un soutien aux actions menées dans ce cadre.

Comme Mme Yassir l'a indiqué, l'écart salarial est un élément des discriminations dont sont victimes les femmes. On ne peut apporter de solutions ponctuelles. Il faut un plan global et concerté, une approche multidimensionnelle prenant en compte les différents points de l'écart salarial. Le problème est complexe.

Le choix entre temps plein ou temps partiel n'est qu'un des éléments de l'écart salarial. Il serait donc intéressant de commander une étude plus large que celle prévue dans la proposition de résolution.

L'Institut travaille en ce moment avec le Conseil de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en vue de rééditer une brochure mettant en exergue l'impact du choix du travail à temps partiel.

Il existe déjà énormément d'outils pour combattre les discriminations. Il s'agit surtout de connaître les instances chargées de lutter contre celles-ci. L'application correcte des mécanismes de lutte contre les discriminations dépend aussi d'une bonne concertation avec les partenaires sociaux. Dans le cadre de la sensibilisation aux structures existantes, l'Institut va lancer une campagne d'information sur ses compétences en matière d'écart salarial.

Inciter les entreprises à adopter sur le plan interne des mesures favorisant l'égalité constitue aussi la préoccupation d'un projet auquel travaillent les ministres de l'Égalité des chances et de l'Emploi. L'idée consiste à créer un label intégrant les différentes dimensions de la diversité, d'une part la diversité culturelle et, d'autre part, l'égalité hommes-femmes.

2. Uiteenzetting door mevrouw Sandrine Debunne, consultant inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen bij de beleidsceel van de heer Christian Dupont, minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen

De functieclassificatie vormt voor minister Dupont een prioriteit. Het EVA-project dat al enige tijd loopt, omvat een onderdeel voor een genderneutrale classificatie, de uitwerking van een gids en een cd-rom over dat instrument en een kwantitatieve en kwalitatieve studie over de toepassing van het analytische functieclassificatiesysteem dat neutraler is. De resultaten zullen binnenkort ter beschikking zijn.

Het overleg met de sociale partners past in de Pekingdoelstellingen. De resultaten ervan kunnen worden opgenomen in het jaarverslag over de uitvoering van deze doelstellingen.

Het charter over gendermainstreaming ondersteunt de acties ter zake.

Zoals mevrouw Yassir heeft aangegeven vormt de loonkloof een element in de discriminatie waar vrouwen vaak het slachtoffer van zijn. Hier zijn geen specifieke oplossingen voor. Er is immers een allesomvattend plan voor nodig, dat tot stand komt na overleg en vanuit een multidimensionele aanpak waarin de verschillende aspecten van de loonkloof in aan bod komen. Het is een complex probleem.

De keuze voor voltijds of deeltijds werken is daar slechts een aspect van. Het zou interessant zijn een bredere studie te bestellen dan voorgesteld in het voorstel van resolutie.

Het Instituut werkt momenteel met de Raad voor gelijke kansen van mannen en vrouwen aan een brochure die de gevolgen van de keuze voor deeltijd werken verduidelijkt.

Er bestaan reeds heel wat middelen om discriminatie te bestrijden. Het is vooral belangrijk te weten welke instanties zich met die strijd bezighouden. De juiste toepassing van de bestrijdingsmiddelen hangt ook af van een goed overleg tussen de sociale partners. Om de bestaande structuren bekender te maken zal het instituut een informatiecampagne voeren over zijn bevoegdheden op het gebied van de loonkloof.

De ministers van gelijke kansen en arbeid werken momenteel ook aan een project dat bedrijven ertoe aanspoort interne maatregelen te treffen om de gelijkheid te bevorderen. Het is de bedoeling een label te creëren dat de verschillende dimensies van diversiteit integreert, namelijk zowel de culturele diversiteit als de man-vrouw-gelijkheid. Dat label wordt uitgewerkt

Ce label est élaboré en concertation avec les régions et avec les partenaires sociaux. Il incitera les entreprises à élaborer des plans d'égalité et de diversité.

3. Échange de vues

Mme Van de Castele remarque que la question des inégalités de salaires entre hommes et femmes est complexe. Elle était déjà épinglée il y a dix ans et on se heurte toujours aux mêmes réalités. En fait, le problème ne tient pas tant à une différence de salaires entre des hommes et des femmes qui exercent les mêmes fonctions dans une entreprise. Le vrai problème tient au fait que les femmes exercent des métiers différents et que ces métiers sont souvent moins bien cotés que ceux exercés par les hommes. Il n'est évidemment pas aisé de remédier à cette situation.

Par ailleurs, les femmes ont souvent une carrière plus courte, avec des interruptions. Dans le cadre du dossier sur les fins de carrière, le gouvernement a annoncé certaines initiatives.

Il faut dès le départ bien cerner le débat. Allons-nous discuter de la classification des fonctions, question très technique, ou abordons-nous l'ensemble de la problématique avec les choix du temps partiel, répartition inégale des charges ménagères au sein du couple, individualisation des droits en sécurité sociale, etc.

La sénatrice est d'avis que le mouvement de femmes a parfois commis une erreur en insistant sur le fait que les hommes et les femmes sont égaux. Or, les hommes et les femmes sont différents mais ils ont la même valeur et les fonctions qu'ils exercent ne doivent pas être les mêmes mais doivent être considérées de la même façon. C'est le point de départ qu'il convient d'adopter si l'on veut faire des progrès dans ce dossier.

Mme Anseeuw demande à Mme Yassir si un timing est prévu pour la concertation avec les partenaires sociaux.

Le ministre a-t-il l'intention d'instituer un droit à l'information pour un travailleur au sujet du salaire de son collègue s'il soupçonne que celui-ci est mieux rémunéré pour une fonction similaire ?

Mme Van de Castele émet certaines réserves concernant ce dernier point. Elle se dit favorable à la possibilité de faire dépendre une partie de la rémunération de la motivation et de l'engagement du travailleur, mais cela complique évidemment toute comparaison neutre entre deux salaires.

L'intervenante souhaite en revenir au fait que Mme Yassir considère le délai de trois ans proposé dans la résolution comme irréaliste, vu la complexité du

in overleg met de gewesten en met de sociale partners. De bedrijven zullen worden aangespoord om gelijkheids- en diversiteitsplannen uit te werken.

3. Gedachtewisseling

Mevrouw Van de Castele wijst erop dat het probleem van de ongelijke lonen voor mannen en vrouwen erg complex is. Tien jaar geleden werd daar al op gewezen, en ook vandaag nog zijn de moeilijkheden dezelfde. Het probleem is immers niet zozeer een loonverschil tussen vrouwen en mannen die dezelfde functies uitoefenen in een bedrijf. De kern van het probleem is dat vrouwen andere beroepen uitoefenen en dat die beroepen vaak minder goed betaald zijn dan de beroepen van mannen. Dat is natuurlijk niet eenvoudig op te lossen.

Bovendien is de loopbaan van vrouwen vaak korter en onderbroken. De regering heeft in verband met de eindeloopbaanbesprekingen een aantal initiatieven aangekondigd.

Van meet af aan moet duidelijk zijn waarover wordt gedebatteerd. Gaat het over de erg technische kwestie van de functieclassificaties, of gaat het over het geheel van de problemen, met deeltijds werken, ongelijke verdeling van huishoudelijke taken binnen een koppel, individualisering van sociale zekerheidsrechten, ... ?

Spreekster meent dat de vrouwenbeweging misschien teveel heeft willen benadrukken dat mannen en vrouwen gelijk zijn. Mannen en vrouwen zijn immers verschillend, maar wel evenwaardig. De functies die zij uitoefenen hoeven niet dezelfde te zijn, maar moeten wel op dezelfde manier worden beoordeeld. Dat moet het uitgangspunt zijn als men in dit dossier vooruitgang wil boeken.

Mevrouw Anseeuw vraagt mevrouw Yassir of er een agenda is vastgelegd voor het overleg met de sociale partners.

Is de minister van plan een werknemer het recht toe te kennen op informatie over het loon van zijn collega als hij meent dat die beter wordt betaald voor een vergelijkbare functie ?

Mevrouw Van de Castele heeft enkele bedenkingen bij dit laatste punt. Zij is voorstander van de mogelijkheid om een deel van de beloning afhankelijk te maken van de inzet. Dit bemoeilijkt echter een neutrale vergelijking van twee lonen.

Zij wenst nog even terug te komen op het feit dat mevrouw Yassir de periode van drie jaar die wordt voorgesteld in de resolutie, niet realistisch vindt

dossier. Elle entend cette réponse depuis de nombreuses années. Or, à un moment donné, il faut pouvoir fixer un agenda et s'engager. On ne peut pas se cacher indéfiniment derrière l'argument de la complexité d'un dossier.

Elle réagit par ailleurs positivement à l'idée de considérer toutes les discriminations sur le marché du travail comme un tout, plutôt que d'essayer de tout résoudre séparément. Cela ne signifie toutefois pas qu'il ne faille pas s'attaquer à des problèmes ponctuels tels que le choix des études chez les filles, le manque d'assertivité des femmes lors des négociations ou encore la problématique des carrières incomplètes. Mais dès lors qu'il s'agit de déterminer ce que les entreprises doivent faire sur le lieu de travail, l'intervenante est favorable à un plus large débat auquel il faut associer tous les groupes cibles.

Elle souligne en outre qu'on assiste aujourd'hui, dans la société, à une évolution irréversible vers une féminisation de certaines professions. Ainsi, on compte actuellement plus d'étudiantes que d'étudiants en médecine, ce qui entraînera automatiquement une féminisation de la profession. Il faut aussi, de ce fait, s'intéresser à d'autres questions, comme celle des possibilités de congé social pour les hommes. Mme Laloy a naguère proposé que l'on oblige les hommes à prendre leur congé de paternité. De telles mesures contribueraient à supprimer progressivement les différences entre les travailleurs et les travailleuses sur le lieu de travail. Le «risque d'absence» serait ainsi équivalent pour les deux catégories. Cela permettrait aux employeurs de mieux se rendre compte que tant les hommes que les femmes ayant des enfants en bas âge ont davantage besoin de flexibilité.

Mme Van de Castele espère que le ministre voudra bien envisager de mettre au point un instrument qui permette de constater objectivement les discriminations indirectes sur le lieu de travail et de s'attaquer au problème, une tâche qui équivaut actuellement à une gageure. Elle souligne qu'elle reste favorable à l'idée de laisser l'employeur libre d'engager le meilleur candidat à une fonction donnée, étant entendu, cependant, qu'il ne doit pas s'agir systématiquement d'un homme. Une étude sur la valeur ajoutée que la femme peut apporter à l'économie belge pourrait aussi révéler des données intéressantes. Il n'existe actuellement pas assez d'informations permettant d'identifier les causes de certains problèmes.

Enfin, elle estime qu'il est important d'aborder ce débat sous une perspective globale. Le facteur «chance» est lui aussi important dans une carrière. La possibilité d'être présent pour les enfants ne peut pas toujours s'exprimer en termes purement financiers et en possibilités de carrière.

vanwege de complexiteit van het dossier. Dit antwoord hoort zij al vele jaren. Op een bepaald ogenblik is het echter noodzakelijk om een agenda vast te stellen en zich te engageren. Men kan zich niet blijven verschuilen achter de complexiteit van een dossier.

Verder staat zij positief tegenover het idee om alle discriminaties op de arbeidsmarkt als een geheel te zien, en niet te trachten alles apart op te lossen. Dat betekent niet dat er geen werk kan worden gemaakt van specifieke problemen, zoals de studiekeuze van meisjes, hun gebrek aan assertiviteit van de vrouwen bij onderhandelingen of de onvolledige loopbanen. Gaat het echter over de vraag wat bedrijven op de werkvloer moeten doen, dan is zij voorstander van een ruimer debat waarbij alle verschillende doelgroepen moeten betrokken worden.

Daarnaast wijst zij er op dat de maatschappelijk evolutie naar een vrouwelijking van bepaalde beroepen aan de gang is en onomkeerbaar is. Er zijn op dit ogenblik meer studentes geneeskunde dan studenten. Dit lijkt automatisch tot een vrouwelijking van het beroep. Er moet daardoor ook aandacht besteed worden aan andere vragen, bijvoorbeeld de zorgmogelijkheden voor mannen. Mevrouw Laloy heeft vroeger het voorstel gedaan mannen te verplichten hun ouderschapsverlof op te nemen. Dergelijke maatregelen dragen ertoe bij dat er op de werkvloer steeds minder verschillen bestaan tussen een mannelijke en een vrouwelijke werknemer. Het «afwezigheidsrisico» wordt op deze manier voor beide groepen even groot. Werkgevers zullen daardoor beseffen dat zowel mannen als vrouwen met kleine kinderen meer behoefte hebben aan flexibilitéit.

Mevrouw Van de Castele hoopt dat de minister wil overwegen een instrument uit te bouwen om indirecte discriminaties op de werkvloer op een objectieve manier vast te stellen en aan te pakken. Nu is dat immers zeer moeilijk. Zij benadrukt dat zij er voorstander van blijft om de werkgever de vrijheid te geven de beste kandidaat voor een bepaalde functie aan te nemen. Het kan echter niet dat dit systematisch een man zou zijn. Een onderzoek naar de toegevoegde waarde van de vrouw in het Belgisch economisch kader zou ook interessante gegevens kunnen aantonen. Er bestaan op dit ogenblik niet genoeg gegevens om de oorzaken van bepaalde problemen te duiden.

Ten slotte vindt zij het belangrijk om in dit debat oog te hebben voor het totale plaatje. Ook de factor «geluk» is belangrijk in een carrière. De mogelijkheid om aanwezig te zijn voor de kinderen kan niet altijd puur mathematisch in geld en carrièremogelijkheden worden uitgedrukt.

Mme Zrihen donne l'exemple du domaine médical pour lequel les écrits scientifiques doivent être publiés entre 28 et 35 ans pour bâtir une carrière. C'est précisément l'âge auquel les femmes se consacrent plus à leur famille. Elles souffrent donc d'un handicap dans la carrière scientifique.

D'une part, on affirme que les femmes comme les hommes doivent avoir une fin de carrière beaucoup plus proactive, soit quasiment commencer une nouvelle carrière au-delà de 55 ans. Mais d'autre part, on ne peut ignorer les handicaps avec lesquels les femmes se retrouvent à ce moment, par manque de formation ou d'expérience. Il convient de mettre en place des dispositifs particuliers pour permettre aux femmes de se réinsérer sur le marché du travail.

Il ne s'agit pas ici de demander des privilèges pour une classe de la société victime de discriminations. Il faut être attentif à l'évolution de la société et faire en sorte que tout individu qui prend la responsabilité d'assurer l'encadrement d'une famille ait les mêmes droits que les autres.

Il va y avoir des tensions avec la flexibilité et la mobilité qui sont demandées sur le marché de l'emploi. Les femmes risquent d'en être les victimes, à la fois pendant leur carrière, pendant les périodes d'inactivité professionnelle et pour leur pension. Les congés de maternité pour les femmes doivent cesser d'être assimilés à des périodes pour lesquelles les femmes ne cotisent pas et doivent entrer en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Mme Pehlivan souligne que de plus en plus de jeunes femmes choisissent d'avoir moins d'enfants ou de ne pas en avoir pour ne pas amputer leur carrière ou compromettre leurs possibilités de promotion. Ce phénomène contribue à son tour au vieillissement de la société, avec tous les problèmes qui y sont liés. Il faut donc veiller à une répartition égale des fonctions entre les hommes et les femmes. En outre, les bonnes intentions ne suffisent plus; l'heure des réalisations concrètes a sonné.

Selon Mme Jansegers, les pays scandinaves ont une longueur d'avance dans le domaine du partage des responsabilités familiales. C'est la raison pour laquelle l'intervenante estime qu'il serait particulièrement opportun de disposer d'un aperçu des mesures prises dans ces pays en vue de mieux partager les responsabilités familiales entre l'homme et la femme, ainsi que des conséquences de ces mesures sur la représentativité sur le marché du travail.

Mme Laloy remarque que la pauvreté touche particulièrement les femmes, surtout les femmes seules avec enfants et qui sont sans emploi. À côté du label qui va être créé, le gouvernement envisage-t-il

Mevrouw Zrihen haalt als voorbeeld de medische wereld aan waar iemand tussen 28 en 35 jaar wetenschappelijke artikels moet publiceren om een carrière te kunnen uitbouwen. Dat is precies de leeftijd waarop vrouwen de meeste tijd aan hun gezin besteden. Voor de uitbouw van een wetenschappelijke carrière is dat dus een handicap.

Eenzijds moeten zowel vrouwen als mannen een meer proactief loopbaaneinde krijgen, dus bijna een nieuwe carrière beginnen op hun 55ste. Anderzijds kan niet worden genegeerd dat vrouwen op dat ogenblik een achterstand hebben, door te weinig opleiding of ervaring. Om vrouwen weer op de arbeidsmarkt te krijgen, zijn er dus bijzondere maatregelen nodig.

Het is niet de bedoeling privileges te vragen voor een maatschappelijke klasse die gediscrimineerd wordt. Men mag niet blind blijven voor bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen en iemand die voor zijn familie wenst te zorgen, moet dezelfde rechten hebben als anderen.

De flexibiliteit en mobiliteit die op de arbeidsmarkt gevraagd worden, zullen tot wrijvingen leiden. Vrouwen kunnen daar het slachtoffer van worden, zowel tijdens hun loopbaan als tijdens de periodes dat zij niet professioneel actief zijn én bij hun pensioen. Moeder-schapsverlof mag niet langer worden gelijkgesteld met een periode waarvoor vrouwen geen bijdragen betalen en moet verrekend worden bij het bepalen van de anciënniteit.

Mevrouw Pehlivan wijst er op dat meer en meer jonge vrouwen ervoor kiezen minder of geen kinderen te hebben omwille van hun loopbaan of hun carrière-mogelijkheden. Dit zorgt dan weer voor de vergrijzing van de maatschappij, met alle problemen die daarmee gepaard gaan. Er moet dus werk gemaakt worden van een gelijke verdeling van de functies tussen mannen en vrouwen. Bovendien zijn intenties niet voldoende, het is tijd voor concrete realisaties.

Volgens mevrouw Jansegers staan de Scandinavische landen al een stap verder op het gebied van de gedeelde verantwoordelijkheid voor het gezin. Het lijkt haar om die reden bijzonder relevant een overzicht te krijgen van de maatregelen die in de Scandinavische landen zijn genomen om de gezinsverantwoordelijkheid te laten delen door man en vrouw en van de gevolgen daarvan op de vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Laloy merkt op dat armoede vrouwen in het bijzonder treft, vooral alleenstaande vrouwen met kinderen en zonder baan. Plant de regering naast het label nog financiële stimulansen voor werkgevers die

aussi des incitants financiers à l'égard des employeurs qui engageraient des femmes en situation précaire, avec charge de famille? Il est temps de prendre des mesures concrètes pour appréhender ces discriminations.

II.2. Réunion du 22 février 2006

1. Exposé de Mme Karen Geurts, collaboratrice *Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, rédactrice du *genderzakboekje «Zij en hij op de arbeidsmarkt 2005»*

Le *Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming* est une institution interuniversitaire flamande, dont la tâche principale est la mise à disposition de statistiques sur le marché du travail. Elle développe et traite des banques de données statistiques pour les rendre utilisables et interprétables par d'autres chercheurs, par l'administration, etc.

La source utilisée pour les chiffres présentés aujourd'hui est la banque de données de l'ONSS, un instrument unique qui reprend les données salariales individuelles de 91,3 % de tous les travailleurs salariés en Belgique.

L'unité avec laquelle on travaille est le salaire annuel brut moyen. Celui d'un emploi à temps partiel ne pouvant être comparé à celui d'un emploi à temps plein, le salaire moyen d'un travailleur à temps partiel est converti en salaire moyen d'un travailleur à temps plein.

Voici les chiffres du salaire annuel brut calculés en 2001 pour la Belgique.

Sur base annuelle, les femmes gagnent en moyenne 27 700 euros bruts et les hommes 33 600 euros, soit une différence de 5 900 euros. L'écart salarial mesuré en tant que rapport entre femmes et hommes est de 18 %. Cela signifie que les femmes gagnent 18 % de moins que les hommes.

Quelques explications sur la différence entre le rapport femmes/hommes d'une part et hommes/femmes d'autre part.

Si les femmes gagnent 800 euros et les hommes 1 000 euros, il y a une différence de 200 euros. Les femmes gagnent donc un cinquième de moins que les hommes. On en conclut que les femmes gagnent 20 % de moins que les hommes. Si l'on inverse ce rapport, il faut éviter un écueil. Si l'on aborde l'écart salarial par la situation des hommes, on voit que ceux-ci gagnent 25 % de plus. Dans les médias, on affirme par conséquent que les femmes gagnent 25 % de moins que les hommes mais ce n'est pas correct.

vrouwen in moeilijkheden met een gezin aanwerven? Het is tijd voor concrete maatregelen tegen deze discriminatie.

II.2. Vergadering van 22 februari 2006

1. Uiteenzetting door mevrouw Karen Geurts, medewerkster *Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, redactrice van het *genderzakboekje «Zij en hij op de arbeidsmarkt 2005»*

Het *Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming* is een Vlaamse interuniversitaire instelling, waarvan de hoofdpdracht bestaat uit het ter beschikking stellen van statistieken over de arbeidsmarkt. Ze ontsluit en bewerkt bestaande statistische databanken om ze bruikbaar en interpreteerbaar te maken voor andere onderzoekers, het beleid, enzovoort.

De bron die gebruikt wordt voor de cijfers die vandaag worden voorgesteld, is de databank van de RSZ. Die databank is een uniek instrument waarin de individuele loongegevens van 91,3 % van alle loontrekkende werknemers in België zijn opgeslagen.

De eenheid waarmee wordt gewerkt is het gemiddelde bruto jaarloon. Omdat het gemiddelde bruto jaarloon voor een deeltijdse betrekking echter niet kan worden vergeleken met dat voor een voltijdse betrekking, wordt het gemiddelde loon van een deeltijds werkende gerekend om naar het gemiddelde loon van een voltijds werkende.

Hier zijn de cijfers van het bruto jaarloon die in 2001 voor België werden gemeten.

Vrouwen verdienen op jaarbasis gemiddeld 27 700 euro bruto en mannen 33 600 euro, wat een verschil geeft van 5 900 euro. De loonkloof, gemeten als de verhouding tussen vrouwen en mannen, bedraagt 18 %. Dat betekent dat vrouwen 18 % minder verdienen dan mannen.

Mevrouw Geurts legt het verschil uit tussen de verhouding vrouwen/mannen enerzijds en mannen/vrouwen anderzijds.

Als vrouwen 800 euro en mannen 1 000 euro verdienen, dan is er een verschil van 200 euro. Vrouwen verdienen dus een vijfde minder dan mannen. Men concludeert daaruit dat vrouwen 20 % minder verdienen dan mannen. Als we die verhouding omdraaien, moeten we oppassen voor het addertje onder het gras. Als we de loonkloof benaderen vanuit de situatie van de mannen, dan zien we dat mannen 25 % meer verdienen. In de media wordt bijgevolg vaak beweerd dat vrouwen 25 % minder verdienen dan mannen, maar dat is niet correct.

Nous travaillons avec la première interprétation de l'écart salarial, à savoir que les femmes gagnent un certain pourcentage de moins que les hommes.

Si l'on compare les salaires de 2001 avec ceux de 1995, il s'avère que les salaires des femmes ont augmenté de 17 % durant cette période, de même que ceux des hommes. L'écart salarial est donc resté stable durant cette période. Des données pour 2004 seront bientôt disponibles et l'on pourra mesurer l'évolution durant les trois dernières années.

Comment s'explique l'écart salarial? Sur le plan théorique, deux courants s'opposent. Le premier explique l'écart par la discrimination. La cause se situerait du côté de la demande sur le marché du travail. Les employeurs opéreraient des discriminations dans le paiement de leurs travailleurs. L'autre courant affirme que la cause de l'écart salarial se situe du côté de l'offre. Les femmes feraient d'autres choix que les hommes, elles optent pour d'autres professions et d'autres secteurs que les hommes.

La Belgique dispose de trop peu d'études à ce sujet. Nous ne savons pas exactement quelle part de l'écart salarial doit être expliquée par quelles causes. Nous ne savons pas quelle part est due à la discrimination. On ne peut que citer une série de causes.

Une première cause pourrait être le niveau d'études. Un niveau d'études peu élevé est souvent moins payé qu'un niveau élevé. Ce facteur n'explique en tout cas pas l'écart salarial. En effet, les femmes sont en moyenne plus qualifiées que les hommes. Si les femmes âgées sont moins qualifiées, dans les tranches d'âge plus jeunes, les femmes sont un peu plus qualifiées que les hommes.

Un autre facteur d'explication objectif est l'âge. Les travailleuses sont en moyenne plus jeunes que les travailleurs. Les femmes sont plus représentées dans les tranches d'âge jeune, les hommes dans les tranches d'âge élevé. En Belgique les femmes sont arrivées assez tard sur le marché du travail. Elles ont en moyenne une moins grande ancienneté et donc un salaire moins élevé. Chez les hommes et les femmes du même âge, l'écart salarial est donc un peu plus réduit.

Il y a une autre raison encore pour laquelle l'ancienneté moyenne des femmes est moins importante que celle des hommes.

Les femmes font un autre type de carrière que les hommes. En général, les hommes travaillent à temps plein depuis leur jeunesse jusqu'à leur pension. Les femmes interrompent souvent leur carrière par le biais du crédit-temps ou d'autres formes d'interruption de carrière. Elles ont donc une moins grande ancienneté,

Wij werken met de eerste interpretatie van de loonkloof, namelijk dat vrouwen een bepaald percentage minder verdienen dan mannen.

Als we de lonen van 2001 vergelijken met die van 1995, blijkt dat de lonen van vrouwen in die periode met 17 % zijn gestegen, die van mannen eveneens. De loonkloof is in die periode dus stabiel gebleven. De gegevens over 2004 zullen binnenkort beschikbaar zijn en de evolutie gedurende de jongste drie jaar zal kunnen worden gemeten.

Hoe kan de loonkloof verklaard worden? In de theorievorming daarover bestaan er twee stromingen. De eerste verklaart de kloof door discriminatie. De oorzaak zou zich dus aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt bevinden. Werkgevers zouden discrimineren bij de betaling van hun werknemers. De andere stroming beweert dat de oorzaak van de loonkloof zich aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt situeert. Vrouwen zouden andere keuzen maken dan mannen, zij kiezen voor andere beroepen en andere sectoren dan mannen.

In België is er daarover veel te weinig onderzoek. We weten niet goed welk deel van de loonkloof moet worden verklaard door welke oorzaken. We weten niet welk deel van de loonkloof door discriminatie wordt veroorzaakt. Men kan enkel een aantal oorzaken aangeven.

Een eerste oorzaak zou kunnen liggen in het onderwijsniveau. Een lager onderwijsniveau wordt meestal minder betaald dan een hoger. Die factor vormt in ieder geval geen verklaring voor de loonkloof. Vrouwen zijn immers gemiddeld hoger geschoold dan mannen. Oudere vrouwen zijn lager geschoold, maar in de jongere leeftijdsgroepen zijn vrouwen daarentegen een stuk hoger geschoold dan mannen.

Een andere objectieve verklarende factor is de leeftijd. Werkende vrouwen zijn gemiddeld jonger dan werkende mannen. Vrouwen zijn meer vertegenwoordigd in de jongere leeftijdsklassen, mannen meer in de oudere leeftijdsgroep. Vrouwen zijn in België tamelijk laat op de arbeidsmarkt gekomen. Vrouwen hebben dus gemiddeld een kleinere anciënniteit en dus gemiddeld een lager loon. Bij mannen en vrouwen van dezelfde leeftijd is de loonkloof een stuk kleiner.

Er is nog een andere reden waarom de gemiddelde anciënniteit van vrouwen kleiner is dan die van mannen.

Vrouwen kennen namelijk een ander soort loopbaan dan mannen. Mannen werken meestal voltijds, van jongs af tot aan hun pensioenleeftijd. Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan via tijdskrediet of andere vormen van loopbaanonderbreking. Vrouwen bouwen dus minder anciënniteit op, zodat hun ge-

de sorte que leur salaire moyen est moins élevé. En outre, elles font moins d'heures supplémentaires que les hommes et les heures supplémentaires sont comptabilisées dans le salaire annuel brut.

La discrimination verticale est aussi une explication de l'écart salarial. Plus on monte dans la hiérarchie, moins on rencontre de femmes, alors que les fonctions supérieures sont bien mieux payées que les fonctions moins élevées. Il faut donc favoriser l'accession des femmes aux fonctions supérieures.

Il y a encore une discrimination horizontale ou sectorielle. Les femmes travaillent plus que les hommes dans certains secteurs où les salaires sont souvent peu élevés. Dans les secteurs de l'électricité, de la chimie, de l'informatique, etc., où les salaires sont élevés, ce sont principalement des hommes qui travaillent. Dans le commerce de détail, l'industrie du vêtement, l'horeca, etc., où beaucoup de femmes travaillent, les salaires sont modestes. Cette discrimination sectorielle est donc une explication importante de l'écart salarial.

Que peut-on faire? Au vu des choix d'études des jeunes, nous pouvons déjà entrevoir que notre marché du travail sera encore fort discriminatoire les cinquante prochaines années. En effet, les jeunes optent encore pour des modèles très sexistes, certainement dans l'enseignement technique et professionnel, mais aussi dans l'enseignement supérieur. Si nous voulons agir, nous devons d'abord travailler sur le plan du choix des études des filles et des garçons.

Certains secteurs connaissent encore un grand écart salarial entre les femmes et les hommes. Il peut être dû aux différentes professions exercées par les femmes et les hommes ou aux différents niveaux de fonction.

Dans les propositions de loi, on se demande également si le travail à temps partiel peut expliquer l'écart salarial. Il faut peut-être examiner cela plus avant. On pourrait mieux expliquer la différence de salaire entre des fonctions à temps partiel et à temps plein par tous les autres facteurs objectifs cités aujourd'hui, en combinaison ou non avec d'autres éléments.

Un autre aspect nuancé l'écart salarial est le fait que, selon des enquêtes internationales, les femmes choisissent davantage certains emplois que les hommes, et ce en raison d'avantages d'une autre nature. Les femmes devant généralement concilier le travail et la famille, elles accordent de l'importance aux conditions de travail, comme les horaires flexibles ou un milieu de travail moins stressant, ce qui représente une petite perte de salaire.

En conclusion, Mme Geurts estime que trop peu d'études ont été faites en Belgique pour pouvoir déterminer avec précision quelles parts de l'écart

middelste loon lager ligt. Bovendien maken de vrouwen minder overuren. Die overuren worden meegerekend in het brutojaarloon.

Ook de verticale segregatie vormt een verklaring voor de loonkloof. Hoe hoger men opklimt in de hiërarchie, hoe minder vrouwen men tegenkomt, terwijl hogere functies beter worden betaald dan lagere functies. De doorstroming van vrouwen naar hogere functies bevorderd moet worden.

Er is ook nog een horizontale of sectorale segregatie. Vrouwen werken meer dan mannen in bepaalde sectoren waar vaak lage lonen worden uitbetaald. In de sector van de elektriciteit, de chemie, de informatica, enzovoort, worden hoge lonen betaald, en daar werken overwegend mannen. In de kleinhandel, de kledingindustrie, de horeca enzovoort worden lage lonen betaald. Net in deze sectoren werken veel vrouwen. Die sectorale segregatie is dus een belangrijke verklaring voor de loonkloof.

De vraag rijst dan wat we hieraan kunnen doen. Aan de studiekeuze van de jongeren kunnen we nu al zien dat onze arbeidsmarkt de komende vijftig jaar nog sterk gesegregeerd zal zijn. De jongeren kiezen immers nog altijd zeer seksestereotiep, zeker in het beroeps- en technisch onderwijs, maar ook in het hoger onderwijs. Als we daaraan iets willen doen, moeten we in de eerste plaats werken aan de studiekeuze van meisjes en jongens.

Ook binnen bepaalde sectoren bestaat er een grote loonkloof tussen vrouwen en mannen. Dat kan te wijten zijn aan de verschillende beroepen waarin vrouwen en mannen tewerkgesteld zijn of aan de verschillende functieniveaus.

In de wetsvoorstellen wordt ook de vraag gesteld of deeltijdarbeid een verklaring kan zijn voor de loonkloof. Dat moet wellicht verder onderzocht worden. Zeker in België is daar te weinig onderzoek over gedaan. Het loonverschil tussen deeltijdse en voltijdse functies zou best kunnen verklaard worden door alle andere objectieve factoren die vandaag werden opgesomd, al dan niet in combinatie met andere factoren.

Een ander aspect dat de loonkloof nuanceert, is het feit dat uit internationaal onderzoek blijkt dat vrouwen meer kiezen voor bepaalde jobs dan mannen en dit vanwege de voordelen van andere aard. Omdat vrouwen meestal verantwoordelijk zijn voor de combinatie van arbeid en gezin, hechten ze belang aan arbeidsvoorwaarden zoals flexibele urenregelingen of een minder stresserende werkomgeving, wat dan wel een stukje loonverlies betekent.

Tot besluit meent mevrouw Geurts dat er in België onvoldoende onderzoek is gebeurd om precies te kunnen bepalen welk deel van de loonkloof veroor-

salarial sont dues à la discrimination d'une part et à d'autres facteurs pouvant être objectivés d'autre part. Les mesures à prendre dépendent de la part de l'écart salarial qui est déterminée par des facteurs objectifs. En tout cas, une série de mesures s'imposent pour réduire à l'avenir l'écart salarial. Cela peut aller d'un renforcement des moyens juridiques pour lutter contre la discrimination, à la sensibilisation des hommes à prendre davantage de responsabilités au sein de la famille, à la sensibilisation des jeunes à opter pour des orientations d'études moins axées sur des modèles sexistes ou encore à la promotion de l'accession des femmes à des fonctions supérieures. Bref, il n'y a pas de solution univoque pour combler l'écart salarial. Il faut réfléchir à une série de mesures politiques.

2. Exposé de M. Tom Vandenbrande, collaborateur
Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)

Il est important de savoir ce que l'on entend vraiment par écart salarial. Il s'agit de différences de rémunération: la différence entre tous les salaires payés aux femmes et tous les salaires payés aux hommes constitue l'écart salarial. Si nous suivons les indicateurs structurels de la Commission européenne, l'écart salarial est en moyenne de 15 % dans l'Union européenne. Pour la Belgique, il serait de 6 % et de 19 % pour les Pays-Bas. Il est évident que même cette source qui est quand même considérée dans tous les États membres comme l'indicateur essentiel, utilise les données chiffrées de manière un peu trop superficielle. La différence paraissant absurde entre les pourcentages belge et néerlandais, il semble clair que les Pays-Bas utilisent une autre méthode de calcul.

L'écart salarial ne concerne pas uniquement des différences de rémunération. De telles différences sont acceptables, par exemple pour des femmes qui sont plus jeunes, qui travaillent dans d'autres secteurs, dans d'autres fonctions. L'inégalité salariale constitue par contre un problème: un employeur ne peut rémunérer différemment un homme et une femme pour un même travail.

L'inégalité salariale est très souvent démontrée à l'aide de chiffres relatifs aux différences de rémunération. Les données relatives à l'inégalité salariale doivent tenir compte des différents aspects de la carrière: fonctions, entreprises, âge, ancienneté.

Les chiffres cités concernent le salaire horaire brut en tant que *reward indicator*. On ne tient donc pas compte de la rémunération totale (*total remuneration*) dans laquelle sont également repris tous les éléments variables et les avantages complémentaires tels que convenus dans le contrat de travail. La *total remuneration* englobe donc aussi un PC, un GSM, une

zaakt wordt door discriminatie en welk deel door andere, objectieveerbare factoren. De te nemen beleidsmaatregelen zijn afhankelijk van het aandeel van de loonkloof dat bepaald wordt door objectieve factoren. In elk geval is een pakket aan maatregelen noodzakelijk om in de toekomst de loonkloof te verminderen. Dat kan gaan van een versterking van de juridische middelen om discriminatie tegen te gaan tot het sensibiliseren van mannen om meer verantwoordelijkheid binnen het gezin op te nemen of het sensibiliseren van jongeren om te kiezen voor minder seksestereotiepe onderwijsrichtingen of nog tot het bevorderen van de doorstroming van vrouwen naar hogere functies. Kortom er is geen eenduidige oplossing voor het dichten van de loonkloof. Er moet gedacht worden aan een pakket van beleidsmaatregelen.

2. Uiteenzetting door de heer Tom Vandenbrande,
medewerker van het Hoger Instituut voor de
Arbeid (HIVA)

Het is belangrijk om te weten wat eigenlijk bedoeld wordt met de loonkloof. Het gaat om beloningsverschillen: het verschil tussen alle lonen betaald aan vrouwen en alle lonen betaald aan mannen is de loonkloof. Als we de structurele indicatoren van de Europese Commissie volgen, dan bedraagt de loonkloof in de EU gemiddeld 15 %. Voor België zou dat 6 % zijn en voor Nederland 19 %. Het is duidelijk dat zelfs die bron, die toch in alle EU-lidstaten als de essentiële indicator wordt beschouwd, te weinig doordacht met het cijfermateriaal omspringt. Gelet op het absurd lijkende verschil tussen het Belgische en het Nederlandse cijfer blijkt duidelijk dat Nederland een andere berekeningsmethode gebruikt.

De loonkloof gaat niet alleen om beloningsverschillen. Dergelijke verschillen zijn aanvaardbaar, bijvoorbeeld voor vrouwen die jonger zijn, die in andere sectoren, in andere functies werken. Beloningsongelijkheid daarentegen is wel een probleem: voor gelijk werk mag een werkgever een man en een vrouw niet verschillend betalen.

Heel vaak wordt de beloningsongelijkheid aangetoond met cijfers over beloningsverschillen. Cijfers over beloningsongelijkheid moeten rekening houden met de verschillende aspecten van een baan: verschillende functies, bedrijven, leeftijd, anciënniteit.

De cijfers betreffen het bruto uurloon als enge *reward-indicator*. Er wordt dus geen rekening gehouden met de volledige beloning (*total remuneration*) waarin ook alle variabele componenten en bijkomende voordelen, zoals overeengekomen in het arbeidscontract, opgenomen zijn. *Total remuneration* gaat dus ook over een pc, gsm, bedrijfswagen,

voiture de société, une carte de carburant, etc. Les secteurs dans lesquels sont versés des salaires importants octroient également de nombreux avantages complémentaires. L'écart salarial est donc encore plus large si l'on tient compte de ces aspects.

Lors du calcul des différences de rémunération, on pourrait également tenir compte du *total reward* qui porte sur d'autres éléments encore, comme le contenu des tâches, l'horaire, la sécurité d'emploi, les conditions de travail, les possibilités d'apprentissage, le statut dans la société.

Les raisons pour lesquelles les hommes gagnent davantage que les femmes sont liées à des choix individuels relatifs à la formation, au plan de carrière, aux choix faits au cours de la carrière. Un salaire égal pour un travail égal doit être l'objectif.

Le projet *www.votresalaire.be* est un projet international. La partie belge est suivie par le HIVA, en collaboration avec un syndicat.

Son but est de recueillir de nombreuses informations sur les salaires et la qualité du travail par le biais d'une enquête internet à grande échelle. L'écart salarial ou les inégalités de rémunération seront calculés de manière objective à partir de ces données. Des recommandations seront également rédigées à l'intention des partenaires sociaux. En effet, il faut résoudre le problème non seulement en légiférant, mais également par le truchement de la concertation sociale.

Entre-temps, on a déjà reçu 15 000 formulaires, dûment complétés. Ceux-ci doivent encore être contrôlés et traités. L'objectif est de mesurer l'écart salarial chaque année en septembre, de manière à pouvoir se faire une idée de son évolution.

Le calcul s'effectuera sur la base d'un salaire horaire brut et consistera à diviser la rémunération des intéressés par le nombre d'heures de travail qu'ils accomplissent. Cela permettra de procéder aux ajustements nécessaires en ce qui concerne la différence entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein. Le salaire horaire moyen s'élève à 17,2 euros, soit 18,5 euros pour les hommes et 15,2 euros pour les femmes. Les hommes gagnent donc 22 % de plus que les femmes ou, autrement dit, les femmes gagnent 18 % de moins que les hommes.

Quand on compare différentes études, il faut toujours tenir compte du point de départ. Pour pouvoir évaluer correctement cette différence de 18 %, il faut prendre en compte une série d'aspects supplémentaires, tels que les caractéristiques de la fonction exercée et l'entreprise où l'on travaille. Il ne subsiste finalement que l'écart salarial non explicable, qui constitue la discrimination effective.

Selon plusieurs études, l'écart salarial non explicable peut atteindre 50 %. Mais ces études ne tiennent

tankkaart en zo meer. Sectoren met hoge lonen scoren ook goed wat betreft die bijkomende voordelen. De loonkloof wordt dus nog breder als met die aspecten rekening wordt gehouden.

Bij de berekening van loonverschillen zou men ook rekening kunnen houden met de *total reward* die betrekking heeft op nog andere elementen zoals taakhoud, uurrooster, werkzekerheid, arbeidsomstandigheden, leermogelijkheden, status in de maatschappij.

De redenen waarom mannen meer verdienen dan vrouwen hebben te maken met individuele keuzes inzake opleiding, loopbaantraject, loopbaankeuzes. Gelijk loon voor gelijk werk moet het streefdoel zijn.

Het project *www.loonwijzer.be* is een internationaal project. Het Belgische gedeelte wordt opgevolgd door het HIVA, samen met een vakbond.

Het is de bedoeling om via een grootschalige internetenquête veel informatie over lonen en arbeidskwaliteit in te winnen. Op basis van die gegevens zal de loonkloof of de ongelijke beloning, op een verantwoorde manier worden berekend. Ook zullen aanbevelingen worden opgesteld voor de sociale partners. Het probleem moet immers niet alleen door wetgeving, maar ook op het niveau van het sociaal overleg worden opgelost.

Ondertussen werden al 15 000 ingevulde formulieren ontvangen. Die moeten nog worden gecontroleerd en verwerkt. De bedoeling is om jaarlijks in september een meting te doen van de loonkloof zodat we ook een zicht krijgen op de evolutie van de loonkloof.

De berekening gaat van een bruto-uurloon uit, waarbij men het loon dat mensen ontvangen verdeelt over het aantal uren dat ze werken. Zo kan een correctie worden gemaakt voor het verschil tussen deeltijds en voltijds werken. Het gemiddelde uurloon bedraagt 17,2 euro: 18,5 euro voor mannen en 15,2 euro voor vrouwen. Mannen verdienen dus 22 % meer dan vrouwen, of anders gezegd, vrouwen verdienen 18 % minder dan mannen.

Wie studies vergelijkt, moet altijd naar het uitgangspunt kijken. Om dat verschil van 18 % juist in te schatten moet met een reeks bijkomende aspecten rekening worden gehouden zoals de kenmerken van de functie en het bedrijf waarin men werkt. Uiteindelijk blijft de niet-verklaarbare loonkloof over, de effectieve discriminatie.

Een aantal onderzoeken stellen dat de niet-verklaarbare loonkloof tot 50 % bedraagt. In die onderzoeken

compte que de quelques facteurs. La présente enquête tente de prendre en considération un maximum de facteurs, dont celui de l'ancienneté, par exemple. L'intervenant part du principe que 9% de l'écart salarial est inexplicable.

L'écart salarial total équivaut à 18%. Il existe une différence de rémunération en faveur des hommes mais elle est plus réduite dans certains groupes d'âge. Chez les plus jeunes, la différence tourne autour des 10% et elle est d'environ 5% chez les personnes plus âgées.

Il ressort des chiffres que, quel que soit le statut (ouvrier, employé, cadre ou fonctionnaire), il existe généralement un écart salarial. C'est uniquement chez les contractuels, des personnes la plupart du temps employées dans des services publics et sans doute souvent plus jeunes, qui n'ont pas reçu un contrat stable pour différentes raisons, que l'écart salarial est inverse et que les femmes gagnent plus que les hommes. Il est frappant que l'écart salarial soit le plus important chez les ouvriers. Sans doute est-ce une conséquence du rôle joué par l'âge.

Il ne ressort pas directement de la répartition entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel qu'il existerait une discrimination à l'égard des emplois à temps partiel. Ces derniers gagnent bien entendu moins mais ils perçoivent un salaire similaire proportionnellement à leurs prestations. L'écart salarial chez les personnes travaillant à temps partiel et celles travaillant à temps plein est environ tout aussi important; les premières gagnent même un peu plus que les membres du personnel à temps plein.

La complexité de l'emploi a été examinée en sondant le temps qui est nécessaire pour se familiariser avec une fonction. Celui qui a besoin de six mois pour ce faire possède un emploi plus compliqué que quelqu'un qui s'adapte en quelques jours.

À l'exception de la catégorie «3-6 jours», l'écart salarial augmente quelque peu au fur et à mesure que le travail devient plus complexe. Plus la complexité s'accroît, plus la rémunération augmente.

En ce qui concerne l'écart salarial, nous ne voyons guère de différences entre les entreprises comptant peu de femmes et d'autres qui en emploient beaucoup, à l'exception des sociétés qui emploient presque exclusivement des femmes. Dans leur cas, l'écart salarial est un peu plus important.

Une dernière constatation étonnante dans le lien entre l'écart salarial réel et la réponse à la question: «Pensez-vous que les hommes et les femmes reçoivent des chances égales au sein de l'entreprise?». L'écart salarial semble être plus grand dans le groupe qui estime que les hommes et les femmes sont traités de la même manière. C'est bien entendu très marquant et il s'agit à nouveau de la confirmation qu'il faut

worden echter slechts enkele factoren in rekening gebracht. Het huidige onderzoek probeert met zoveel mogelijk factoren rekening te houden waaronder bijvoorbeeld ook de anciënniteit. De spreker gaat ervan uit dat 9% van de loonkloof niet verklaarbaar is.

De totale loonkloof komt neer op 18%. Er is een beloningsverschil in het voordeel van de mannen, maar dat is kleiner binnen bepaalde leeftijdsgroepen. Voor jongeren schommelt het verschil rond 10%, voor oudere leeftijdsklassen rond 5%.

Uit de cijfers blijkt dat er ongeacht het statuut (arbeider, bediende, kader of ambtenaar) doorgaans een loonkloof is. Alleen bij contractuelen, veelal tewerkgesteld in overheidsdienst en vermoedelijk vaak jongeren die om verscheidene redenen geen vast contract krijgen, is de loonkloof omgekeerd en verdienen vrouwen meer dan mannen. Opvallend is dat de loonkloof bij arbeiders het grootst is. Vermoedelijk is dit een gevolg van het leeftijdseffect.

Uit de verdeling tussen voltijds en deeltijds werkenden blijkt niet meteen dat er een discriminatie zou zijn tegenover de deeltijdsen. Deeltijdsen verdienen uiteraard minder, maar *a rato* van hun prestaties verdienen ze een gelijkaardig loon. De loonkloof bij deeltijds en voltijds werkenden is ongeveer even groot, waarbij deeltijds werkenden zelfs iets meer verdienen dan de voltijdse personeelsleden.

De jobcomplexiteit werd nagegaan door te peilen naar de tijd die nodig is om zich in een functie in te werken. Wie een half jaar moet inwerken, heeft een complexere job dan iemand die in enkele dagen ingewerkt is.

Met uitzondering van de categorie «3-6 dagen» neemt de loonkloof iets toe naarmate de job complexer wordt. De beloning vergroot naarmate de complexiteit toeneemt.

Inzake de loonkloof zien we nauwelijks verschillen tussen bedrijven met weinig en andere met veel vrouwen in dienst, met uitzondering van bedrijven die bijna exclusief vrouwen tewerkstellen. Daar is de loonkloof iets groter.

Een laatste opvallende vaststelling vinden we in de verhouding tussen de feitelijke loonkloof en het antwoord op de vraag: «Denkt u dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen in het bedrijf?». De loonkloof blijkt groter te zijn bij de groep die meent dat mannen en vrouwen gelijk worden behandeld. Dat is uiteraard heel merkwaardig en nogmaals de bevestiging dat dit verder moet worden bestudeerd. Het is

continuer à étudier ce point. Il est parfois dangereux de tirer des conclusions rapides sur la base de données brutes.

Quels sont les projets pour l'avenir ?

En premier lieu, on va tenter de bien cadrer toutes les données afin de disposer pour septembre d'une meilleure image de l'écart salarial et du traitement inégal. Sur la base des données collectées, le site fournit des informations, surtout destinées aux délégués des travailleurs — la CSC fait en effet partie du projet — mais aussi, plus largement, à tous les participants au dialogue social. Chacun peut toujours participer à l'enquête sur www.votresalaire.be. Les résultats et des informations plus générales sur les salaires, la fixation du niveau des salaires et les choix relatifs à la carrière sont aussi placés sur le site.

Durant les prochaines semaines, les chercheurs se pencheront sur les effets des choix relatifs à la carrière sur le salaire et la carrière.

En deuxième lieu seront mesurés l'écart salarial et la rémunération inégale.

En troisième lieu est envisagé un instrument intéressant pour s'attaquer réellement à l'écart salarial. Il existe de grandes différences entre les secteurs. Les données seront étudiées par commission paritaire et des fiches établies pour les secteurs les plus importants car durant les négociations salariales, les négociateurs ne consultent pas de grandes études. Ces fiches rassembleront les antécédents les plus importants d'éventuels écarts salariaux et indiqueront, pour la concertation sociale, les stratégies de solution éventuelles dégagées de l'étude.

Les deux derniers points sont des actions que l'HIVA et le syndicat mènent ensemble.

Dans des entreprises pilotes, des initiatives sont lancées afin de réduire l'écart salarial. Au cours des prochains mois sera élaborée la manière concrète de réaliser ces actions.

À la fin du projet, seront certainement organisées des rencontres d'experts et des initiatives de formation. Ce sera peut-être pour 2008.

3. Échange de vues

Mme Pehlivan, présidente, constate qu'il ressort des auditions que nous ne disposons pas encore d'études en suffisance pour découvrir la cause du problème. Le sujet doit à présent être évoqué dans le cadre de la concertation sectorielle et les pouvoirs publics pourront éventuellement apporter des corrections.

soms dangereux om op basis van ruwe data voortvarende conclusies te trekken.

Welke plannen voor de toekomst ?

Ten eerste zullen ze proberen alle gegevens goed te plaatsen om tegen september een beter beeld van de loonkloof en de ongelijke behandeling te hebben. Aansluitend geven ze op basis van de verzamelde data via de website ook informatie, vooral aan werknemersafgevaardigden — ACV zit immers in het project — maar ook breder aan alle deelnemers aan de sociale dialoog. Op www.loonwijzer.be kan iedereen nog altijd de enquête invullen. De bevindingen en meer algemene informatie over lonen, loonvorming en loopbaankeuzes worden ook op de website gezet.

De komende weken zullen de onderzoekers energie steken in het onderzoek naar de effecten van loopbaankeuzes op loon en carrière.

Ten tweede zullen de loonkloof en de ongelijke beloning worden gemeten.

Ten derde wordt een interessant instrument gepland om de loonkloof effectief aan te pakken. Er bestaan grote verschillen tussen de sectoren. De gegevens zullen dan ook per paritair comité worden onderzocht en er zullen voor de belangrijkste sectoren steekkaarten worden gemaakt, want de onderhandelaars nemen tijdens de loononderhandelingen geen grote studiedocumenten door. Op die steekkaarten worden de belangrijkste achtergronden van eventuele loonkloven bijeengebracht, en de eventuele oplossingsstrategieën voor het sociaal overleg die op basis van het onderzoek gezien kunnen worden.

De laatste twee punten zijn acties die het HIVA en de vakbond samen uitvoeren.

In proefbedrijven worden er initiatieven opgezet om de loonkloof te dichten. Hoe dat concreet kan worden gerealiseerd, wordt de komende maanden uitgewerkt.

Aan het einde van het project zullen er zeker ook expertmeetings en vormingsinitiatieven worden georganiseerd. Dat is wellicht iets voor 2008.

3. Gedachtewisseling

Mevrouw Pehlivan, voorzitter, stelt vast dat uit de hoorzittingen blijkt dat we nog niet genoeg studiemateriaal hebben om te achterhalen wat de oorzaak van het probleem is. De kwestie moet nu aan bod komen in het sectoraal overleg en de overheid kan eventueel bijsturen.

Mme Zrihen déclare que les informations reçues la confortent dans le fait que les statistiques que nous réclamons depuis des années ne sont pas inutiles. Nous ne pouvons développer des stratégies en vue d'obtenir un dispositif garantissant l'égalité salariale sans être au fait de la situation. La dimension du genre dans le domaine du travail n'est pas une annexe à toutes les propositions qui peuvent être avancées à l'échelon européen. Il s'agit en réalité d'un objectif fondamental. Il est impossible de se concerter au niveau du Conseil des ministres européens, de mettre l'Agenda de Lisbonne au cœur des prochains Conseils des ministres en passant sous silence la question de la place des femmes sur le marché du travail.

Nous ferions fausse route en nous contentant de fixer des quotas sans tenir compte de la qualité du travail. En agissant de la sorte, nous ferions fi de notre modèle social, qui est tout à fait particulier.

Les femmes, contrairement aux hommes, doivent répondre à trois exigences difficiles à concilier. Elles doivent structurer la vie familiale car, quoi que l'on en dise, elles sont toujours au centre du dispositif. En outre, les familles monoparentales sont de plus en plus nombreuses et les femmes y sont largement majoritaires.

Elles doivent avoir des enfants.

Enfin, elles sont fréquemment amenées à prendre en charge les parents âgés.

Le paradoxe, c'est que la société considère toutes ces fonctions comme étant subalternes, ce qui justifierait les inégalités salariales. La féminisation d'un secteur s'accompagne automatiquement d'un lissage des rémunérations et d'une perte en notoriété et en qualité.

En outre, tout ce que les femmes font en plus est disqualifié. À l'époque du service militaire, l'année passée sous les drapeaux était prise en considération pour le calcul de l'ancienneté des hommes. Il en va différemment quand les femmes mettent des enfants au monde. C'est inadmissible. La fonction reproductrice est quand même fondamentale pour la société.

Le fait que les structures autour de la vie familiale empêchent les femmes d'être plus disponibles les oblige à prendre des dispositions pour assumer des horaires flexibles et assurer une présence en famille. Quand des perspectives de promotion s'offrent à elles, les femmes évaluent d'abord leur impact potentiel sur la vie de famille et sur l'ensemble du réseau familial avant de les accepter, quelles que soient leurs compétences.

Parfois, un homme prendra la fonction, pour ensuite leur déléguer le travail à effectuer, et ce en raison de l'inégalité structurelle du travail qui règne au sein des administrations.

Mevrouw Zrihen verklaart dat uit de verzamelde informatie blijkt dat de statistieken die we al jaren vragen, blijkbaar niet nutteloos zijn. We kunnen geen strategieën voor een gelijk loon ontwikkelen zonder de feitelijke toestand te kennen. De genderdimensie op de arbeidsmarkt is geen aanhangsel bij alle voorstellen die op Europees vlak kunnen worden gedaan. Het gaat om een fundamentele doelstelling. Het is onmogelijk binnen de Europese Raad van ministers te overleggen en de Lissabondoelstellingen op de agenda van de komende toppen te plaatsen zonder te spreken over de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt.

Het zou fout zijn om enkel quota vast te leggen en geen rekening te houden met de kwaliteit van de arbeid. Op die wijze zouden we ons zeer bijzonder sociaal model in gevaar brengen.

Vrouwen moeten in tegenstelling tot mannen aan drie vereisten voldoen die moeilijk verenigbaar zijn. Wat men ook moge beweren, vrouwen blijven verantwoordelijk voor de organisatie van het gezinsleven. Bovendien zijn er steeds meer eenoudergezinnen, waarbij het in het merendeel om vrouwen gaat.

Ze moeten kinderen krijgen.

Ten slotte moeten ze vaak instaan voor de verzorging van de bejaarde ouders.

Paradoxaal genoeg beschouwt de maatschappij al die functies als ondergeschikt, waardoor een ongelijk loon wordt gerechtvaardigd. De vervrouwelijking van een sector gaat automatisch samen met een verlaging van de lonen en een verlies van aanzien en kwaliteit.

Met wat vrouwen extra doen, wordt geen rekening gehouden. Destijds telde het jaar militaire dienst mee bij de berekening van de anciënniteit van de mannen. Dat geldt niet voor de periode waarin vrouwen thuisblijven om kinderen op de wereld te zetten. Dat is onaanvaardbaar. Voortplanting is toch van fundamenteel belang voor de maatschappij.

Doordat vrouwen wegens de familiale structuur niet vlotter beschikbaar kunnen zijn moeten ze maatregelen nemen om flexibele werktijden te aanvaarden en een aanwezigheid in het gezin te waarborgen. Alvorens eventuele promotiekansen te grijpen, gaan vrouwen, ongeacht hun bekwaamheid, eerst na wat de mogelijke gevolgen op het gezinsleven en op het hele familiale netwerk zijn.

Een man zou een functie aanvaarden en het werk dat moet worden gedaan vervolgens op de vrouwen afschuiven. Dat is te wijten aan de structurele arbeidsongelijkheid binnen de administraties.

Il faut changer radicalement, dans les faits et au moyen d'un *screening* extrêmement précis, la manière de considérer l'égalité dans le travail, sans oublier que nous serons tenus, à l'avenir, de travailler jusqu'à 65 ou 68 ans pour nous aligner sur les critères européens. Sans cette modification radicale, les femmes qui auront des carrières interrompues et/ou à temps partiel parce qu'elles auront assumé des fonctions sociales, recevront des pensions qui n'en seront pas. Un dispositif de précarisation extrêmement grave serait ainsi créé. Le principe « À travail égal salaire égal » va bien au-delà d'une simple revendication d'égalité des chances. Il s'agit d'une question fondamentale pour la structuration d'une société qui veut assurer un véritable développement économique et une croissance où tous les acteurs ont leur place.

Nous ne pouvons que poursuivre dans la voie du *lobbying* et des pressions, pour résister à ceux qui nous opposent le surcroît de travail chaque fois que nous demandons de faire du *gendermainstreaming* dans les statistiques et les budgets. Il s'agit simplement de relever une erreur d'analyse présente au départ.

II.3. Réunion du 22 mars 2006

1. Exposé de Mme A. Cornet, professeure, HEC-École de gestion de l'ULG, responsable Unité de recherches EgiD (Études sur le genre et la diversité en gestion)

À titre de remarque préliminaire, il convient de distinguer l'égalité salariale de l'équité salariale.

L'égalité salariale (« À travail égal, salaire égal ») consiste à rémunérer de la même manière les hommes et les femmes qui occupent un même poste et fournissent le même travail.

L'équité salariale (« À travail équivalent, salaire équivalent ») suppose de rémunérer de la même manière les emplois de valeur égale, que ceux-ci soient occupés majoritairement par des hommes ou par des femmes.

L'équité salariale requiert que les systèmes de salaire soient contrôlés pour éliminer toute discrimination ou tout désavantage direct et systémique fondé sur le genre.

Quels sont les facteurs de discrimination ?

— Ségrégation horizontale : c'est la difficile question des « comparables » : comment établir un salaire de référence si le métier et/ou la fonction est exercé uniquement par des femmes ?

De kijk op arbeidsgelijkheid moet in de praktijk radicaal worden bijgesteld en dit door middel van een zeer nauwkeurige *screening*. Daarbij mag niet worden vergeten dat we in de toekomst tot 65 of 68 jaar zullen moeten werken om aan de Europese criteria te voldoen. Zonder die radicale aanpassing zullen vrouwen die hun loopbaan hebben onderbroken of die deeltijds hebben gewerkt omdat ze een sociale functie hebben vervuld, een pensioen krijgen dat niet die naam waardig is. Dat zou hun positie enorm verzwakken. Het principe « gelijk loon voor gelijk werk » gaat veel verder dan alleen de gelijke kansen. Het gaat om een fundamentele kwestie voor de vormgeving van een maatschappij die een echte economische ontwikkeling en groei garandeert en waarin alle actoren een plaats hebben.

We kunnen alleen maar blijven lobbyen en druk uitoefenen om weerstand te bieden aan diegenen die onze herhaalde vragen voor een gendermainstreaming in de statistieken en de budgetten blijven blokkeren door te verwijzen naar de te hoge werklast. Het gaat er enkel om een analysefout die vanaf het begin aanwezig was recht te zetten.

II.3. Vergadering van 22 maart 2006

1. Uiteenzetting door mevrouw A. Cornet, professor, HEC-École de gestion de l'ULG, verantwoordelijke Unité de recherches EgiD (Études sur le genre et la diversité en gestion)

Vooraf moet een onderscheid worden gemaakt tussen een billijke en een gelijke beloning.

De gelijke beloning (« Gelijk loon voor gelijk werk ») houdt in dat vrouwen en mannen die eenzelfde functie bekleden en hetzelfde werk doen, hetzelfde loon krijgen.

De billijke beloning (« Gelijkwaardig loon voor gelijkwaardig werk ») betekent dat banen met dezelfde waarde op dezelfde manier worden beloond, of zij nu worden uitgeoefend door voornamelijk mannen dan wel door voornamelijk vrouwen.

Voor een billijke beloning moeten de salarissystemen gecontroleerd worden om er iedere discriminatie of ieder rechtstreeks en systematisch nadeel op basis van geslacht, uit te weren.

Wat zijn de factoren van discriminatie ?

— Horizontale segregatie : hierbij rijst het moeilijke probleem van de « vergelijkingen » : hoe moet een referentiesalaris worden bepaald als het beroep of de functie uitsluitend door vrouwen wordt uitgeoefend ?

— Ségrégation verticale du marché du travail : c'est notamment pour les femmes cadres que les écarts salariaux sont les plus importants.

— Temps de travail : temps partiel, flexibilité.

— Type de carrière : les femmes interrompent plus souvent leur carrière que les hommes (pause-carrière et congé de maternité, retrait pour soutien à des personnes dépendantes), ce qui affecte leur carrière et leur progression salariale.

— Système de valorisation des compétences et de description de fonctions : les femmes occupent souvent des emplois où leurs compétences et leur contribution sont sous-évaluées.

— Influence d'autres facteurs sur le salaire net, par exemple les bonus, le salaire au rendement, les paiements en nature etc., la disponibilité pour des heures supplémentaires et certaines formes de flexibilité, qui profitent surtout aux hommes.

— Les femmes vont plus souvent que les hommes négocier des récupérations et/ou des jours de congé plutôt que des heures de travail supplémentaires rémunérées.

— Il apparaît aussi que les femmes disposent d'un moins grand pouvoir de négociation individuel (assertivité, affirmation de soi, capacité de négociation, valorisation des expériences antérieures et des compétences mises en œuvre) et collectif (peu ou pas soutenu par les syndicats) en matière de fixation des salaires.

Seront abordées six pistes d'action :

1. Disposer de données sexuées sur les salaires et plan d'équité en matière d'emploi

2. Introduction d'un système de classification analytique (projet EVA — Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)

3. Révision des critères de classification de fonctions

4. Comparaison des salaires pour les fonctions majoritairement masculines par rapport aux salaires des fonctions majoritairement féminines

5. Temps de travail

6. Autres aspects de gestion des ressources humaines

— Verticale segregatie van de arbeidsmarkt : met name voor vrouwelijke kaderleden zijn de salarisverschillen het grootst.

— Arbeidstijd : deeltijds werken, flexibiliteit.

— Type loonbaan : vrouwen onderbreken hun carrière vaker dan mannen (loopbaanonderbreking en bevallingsverlof, zorgverlof), wat hun carrière en hun loon beïnvloedt.

— Systeem voor waardering van vaardigheden en functiebeschrijving : vrouwen hebben vaker een baan waar hun vaardigheden en hun bijdrage ondergewaardeerd wordt.

— Invloeden van andere factoren op het nettosalaris, bijvoorbeeld de bonus, loon op basis van rendement, betaling in natura, enzovoort, beschikbaarheid voor overuren en bepaalde vormen van flexibiliteit, die voornamelijk mannen ten goede komen.

— Vrouwen onderhandelen vaker dan mannen over inhaal- en/of vakantiedagen in plaats van betaalde overuren.

— Blijkbaar hebben vrouwen ook een minder groot onderhandelingsvermogen, zowel individueel (assertiviteit, zelfzekerheid, onderhandelingscapaciteit, het in de verf zetten van eerdere ervaringen en vaardigheden) als collectief (weinig of geen ondersteuning van de vakbonden) voor het bepalen van de lonen.

Er zijn zes actiepunten :

1. het ter beschikking hebben van loongegevens op basis van geslacht en gelijkheidsplan inzake tewerkstelling

2. de invoering van een analytisch classificatiesysteem (project EVA — Instituut voor gelijkheid vrouwen en mannen)

3. herziening van de criteria voor functieclassificatie

4. de vergelijking van de lonen voor functies die grotendeels door mannen worden bekleed met de lonen voor functies die grotendeels door vrouwen worden bekleed

5. arbeidstijd

6. andere aspecten van het *human resources*-beleid.

1. *Statistiques sexuées*

Il est important de disposer de données chiffrées. En Belgique, il faut indiquer dans le bilan social le nombre d'hommes et de femmes qui travaillent dans l'entreprise. Il faudrait, en outre, un bilan des ressources humaines, avec publication de la répartition des fonctions par genre et par niveau de salaire.

On peut envisager la possibilité pour quelqu'un qui s'estime discriminé de demander le salaire d'un collègue.

2. *La mise en place d'un système de classification analytique*

L'hypothèse de départ est que la formalisation d'une description et d'une classification des fonctions à partir d'une grille d'analyse analytique va permettre de supprimer la part « d'arbitraire », de « subjectif », de stéréotype, qui peut déboucher sur des salaires différents pour des hommes et des femmes.

Il s'agit de passer d'un système arbitraire ou individualisant à un système objectivant. C'est important notamment pour les PME et pour les fonctions qui ne relèvent pas de conventions collectives de travail, notamment celles de cadres.

Remarquons que, si un tel système existe, il est très difficile de faire comprendre qu'il peut y avoir malgré tout un problème d'équité salariale.

Or, le problème peut se situer au niveau des critères de classification, de la surévaluation des fonctions majoritairement masculines à l'inverse des fonctions féminines ou des systèmes de rémunérations.

3. *Biais sexistes dans le choix des critères et/ou leur valorisation — Révision des critères de classification des fonctions*

— On peut s'interroger sur l'apparente objectivité de tout système de description et de classification, y compris le système analytique (choix et pondération des critères utilisés)

— Le sexisme peut survenir à différents points du processus : dans la collecte des renseignements sur les catégories d'emploi, la définition des facteurs et sous-facteurs d'évaluation, la pondération des facteurs et dans le processus même de l'évaluation (discrimination systémique)

— Les compétences liées à l'exercice de métier à prédominance féminine sont censées être « naturelles » aux femmes

1. *Statistieken op basis van geslacht*

Er moeten cijfers ter beschikking zijn. In België moet in de sociale balans staan hoeveel vrouwen en hoeveel mannen er in het bedrijf werken. Daarnaast zou er een balans moeten worden opgemaakt van de verdeling van de functies per geslacht en per loon-niveau.

Iemand die meent dat hij gediscrimineerd wordt, moet het salaris van een collega kunnen opvragen.

2. *De uitwerking van een analytisch classificatiesysteem*

Er wordt uitgegaan van de veronderstelling dat de formalisering van een beschrijving en een classificatie van functies op basis van een analytisch analyse-rooster een eind kan maken aan het « arbitraire », « subjectieve », « stereotiepe », dat kan leiden tot een verschillende beloning van vrouwen en mannen.

Men moet van een arbitrair of individueel systeem naar een objectief systeem overstappen. Met name voor KMO's en voor functies waarvoor geen collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan zoals voor kaderleden, is dit belangrijk.

Ook als een dergelijk systeem bestaat, is het moeilijk om duidelijk te maken dat er toch een probleem van billijke beloning kan bestaan.

Het probleem kan zich echter voordoen op het vlak van de classificatiecriteria, van de overwaardering van functies die voornamelijk door de mannen worden bekleed of van de beloningssystemen.

3. *Seksistische fouten bij de keuze van de criteria en/of hun waardering — Herziening van de criteria voor functieclassificatie*

— Er kunnen vragen worden gesteld bij de schijnbare objectiviteit van ieder systeem voor beschrijving en classificatie, met inbegrip van het analytische systeem (de keuze en de weging van de gebruikte criteria)

— Seksisme kan voorkomen op verschillende plaatsen in het proces: bij de verzameling van gegevens over de categorieën van werk, de definitie van factoren en subfactoren voor de evaluatie, de weging van de factoren en in het evaluatieproces (systematische discriminatie)

— Vaardigheden die worden verbonden met de uitoefening van een grotendeels vrouwelijk beroep worden geacht « natuurlijke eigenschappen » van vrouwen te zijn

— Certaines compétences ont tendance à occulter les autres compétences nécessaires pour l'exercice du métier. Par exemple, dans le métier d'infirmière, l'aspect relationnel sera mis en évidence au détriment des aspects techniques et des efforts physiques requis par le métier.

Des aspects oubliés du travail des femmes ?

— La motricité fine et rapide (saisie de données sur ordinateur, utilisation du clavier, utilisation d'une machine à coudre, etc.).

— La capacité à exercer plusieurs tâches en alternance rapide (regarder l'écran, consulter un document, répondre au téléphone et à un client au comptoir).

— La capacité à travailler dans un environnement psychologique difficile (avec des enfants, des clients hostiles, des personnes ayant une déficience intellectuelle, etc.).

Quand le Canada a commencé son programme d'équité salariale, on a constaté qu'un gardien de zoo obtenait un salaire supérieur à celui d'une institutrice maternelle.

S'occuper d'animaux était perçu comme un acte technique alors que veiller sur des enfants était considéré comme une tâche naturelle.

La commission de l'équité salariale de l'Ontario donne une liste plus précise de ces aspects les plus souvent oubliés.

4. Ajustement salarial pour les fonctions majoritairement féminines en regard de « l'équivalent masculin »

Cet ajustement va beaucoup plus loin que la classification analytique.

a) Au départ, il faut admettre que, historiquement, les fonctions majoritairement occupées par des femmes sont moins rémunérées que les fonctions occupées majoritairement par des hommes. Cela s'explique par plusieurs conceptions.

L'idée reste très ancrée que le salaire de la femme est un « second salaire ».

On a l'impression que les femmes mobilisent des compétences « naturelles » qui ne doivent donc pas être rémunérées (c'est simplement une extension de leurs compétences dans la sphère domestique).

De manière générale, on pense que les femmes sont moins « exigeantes » sur le salaire de base (il y a

— Vaardigheden verbergen andere vaardigheden die noodzakelijk zijn om het beroep uit te oefenen. Bijvoorbeeld voor een verpleegster wordt de voorrang gegeven aan het relationele aspect ten nadele van de technische en fysieke inspanningen die het beroep vergt.

Vergeeten aspecten van vrouwenarbeid ?

— De fijne en snelle motoriek (ingeven van gegevens op een computer, gebruik van klavier, gebruik van een naaimachine, enzovoort)

— De vaardigheid om snel en afwisselend meerdere taken uit te voeren (het scherm bekijken, een document raadplegen, de telefoon aannemen en een klant aan de balie bedienen).

— De vaardigheid om in een psychologisch moeilijke omgeving te werken (met kinderen, agressieve klanten, mensen met een verstandelijke handicap, enzovoort).

Toen Canada zijn programma voor billijke beloning opstartte, bleek dat een bewaker in de zoo meer verdiende dan een kleuteronderwijzeres.

Dierenverzorging werd beschouwd als een technische vaardigheid terwijl het verzorgen van kinderen werd gezien als een natuurlijke vaardigheid.

De *commission de l'équité salariale* van Ontario geeft een meer precieze lijst van deze vaak over het hoofd geziene aspecten.

4. Loonaanpassing voor voornamelijk door vrouwen uitgeoefende functies ten aanzien van het « mannelijke equivalent »

Die aanpassing gaat veel verder dan de analytische classificatie.

a) Ten eerste moet worden erkend dat voornamelijk door vrouwen uitgeoefende functies historisch gezien minder goed betaald worden dan functies die vooral door mannen worden uitgeoefend. Dat fenomeen is te verklaren door een aantal opvattingen.

Het idee dat het loon van de vrouw een « tweede loon » is, blijft wijdverbreid.

De indruk bestaat dat vrouwen alleen hun « natuurlijke » vaardigheden aanwenden, waarvoor ze dus niet moeten worden betaald (ze wenden hun huishoudelijke vaardigheden gewoon elders aan).

Over het algemeen denkt men dat vrouwen minder « veeleisend » zijn met betrekking tot hun basisloon

souvent un lien entre équité salariale et niveau du salaire minimum). La masculinisation d'une fonction s'accompagne d'ailleurs d'un effet de revendication qui modifie les salaires à la hausse.

b) Le processus suppose aussi que l'on admette qu'il y a eu des biais et qu'un réajustement salarial est nécessaire. On s'inscrit dans une logique de réparation.

Quatre facteurs ont été utilisés au Canada pour réaliser l'évaluation des emplois :

— Les qualifications requises (scolarité, expérience de travail, connaissance des langues, capacité rédactionnelle ...). Remarquons que la scolarité n'est pas le seul facteur car il pénalise parfois les femmes, surtout dans les filières techniques où les hommes ont accès à une fonction par leur diplôme et les femmes plutôt par des formations internes à l'entreprise;

— Les responsabilités réellement assumées (supervision du personnel, responsabilité vis-à-vis de la qualité des produits ...);

— Les efforts requis (effort physique, effort mental, complexité de la tâche, degré d'autonomie, concentration ...);

— Les conditions dans lesquelles le travail est effectué (environnement physique, environnement psychologique, rythme de travail, déplacements fréquents ...).

Quelques exemples concrets :

Dans un hôtel, l'emploi féminin de femme de chambre a été comparé à l'emploi masculin de portier. Dans une entreprise, l'emploi de commis-comptable (féminin) a été comparé à celui de vendeur de pièces (masculin) et celui de secrétaire-réceptionniste à celui de machiniste. Chez un concessionnaire, on compare directrice du personnel avec directeur des ventes.

Un problème se pose lorsque le secteur ou métier est majoritairement féminin, et qu'on ne dispose pas de fonctions majoritairement masculines de référence. Au Québec, on procède à des comparaisons très techniques entre entreprises et entre secteurs.

5. Influence du temps de travail

a) Valorisation ou non d'années d'ancienneté et d'expertise spécifique. Exemple : un séjour de huit mois de travail à l'étranger doit-il être comptabilisé comme huit mois ou davantage ? Souvent, l'ancienneté est prise en compte uniquement pour les travailleurs à

(er is vaak een verband tussen een billijke beloning en het minimumloon). Wanneer ook mannen een bepaalde functie gaan uitoefenen, worden wel eisen gesteld en gaat het loon omhoog.

b) Het hele proces veronderstelt ook dat men toegeeft dat er veroordelen zijn geweest en dat een loonaanpassing nodig is. Er moet immers een inhaalbeweging worden gemaakt.

In Canada worden banen geëvalueerd aan de hand van vier factoren :

— De vereiste kwalificaties (vereiste opleidingsgraad, werkervaring, talenkennis, redactionele vaardigheid ...). De opleidingsgraad is niet de enige factor waarmee rekening wordt gehouden omdat die vrouwen soms benadeelt, vooral in technische sectoren waar mannen toegang hebben tot een functie op basis van hun diploma en vrouwen veeleer op basis van interne opleidingen in het bedrijf;

— De werkelijk gedragen verantwoordelijkheid (toezicht op het personeel, verantwoordelijkheid met betrekking tot de kwaliteit van de producten ...);

— De vereiste inspanningen (fysieke en mentale inspanningen, complexiteit van de taak, graad van zelfstandigheid, concentratie ...);

— De omstandigheden waarin het werk wordt gedaan (fysieke en psychische omgeving, werktempo, talrijke verplaatsingen ...).

Enkele concrete voorbeelden :

In een hotel wordt het vrouwelijke beroep van kamermeisje vergeleken met het mannelijke beroep van portier. In een bedrijf wordt het beroep van klerkboekhouder (vrouwelijk) vergeleken met het beroep van verkoper (mannelijk) en dat van secretaresse-receptionniste met dat van machinist. Bij een concessiehouder vergelijkt men de personeelsdirectrice met de directeur van de afdeling verkoop.

Er rijst wel een probleem wanneer de sector of het beroep grotendeels « vrouwelijk » is en er geen vergelijkbare, vooral door mannen uitgeoefende functie voor handen is. In Quebec maakt men heel technische vergelijkingen tussen bedrijven en tussen sectoren.

5. Invloed van de arbeidstijd

a) Al dan niet in aanmerking nemen van anciënniteit en specifieke deskundigheid. Voorbeeld : moet een verblijf van acht werkmaanden in het buitenland meetellen voor acht maanden of meer ? Vaak wordt alleen rekening gehouden met de anciënniteit die men

temps plein ou pour les statutaires, les années prestées en tant que contractuels n'étant pas comptabilisées.

b) Primes liées à la flexibilité (heures supplémentaires) et aux horaires de travail. Exemple: dans le secteur de la distribution, les chefs de rayon masculins sont mieux payés (différentiel de 20%!) parce que leur poste correspond à un régime de travail de 41 heures pour 38 heures dans les postes occupés par des femmes. Or, quand une femme est engagée, elle se voit systématiquement proposer le poste de 38 heures.

c) Impact des congés de maternité et des congés parentaux. Plusieurs propositions visent à prendre en compte ces congés dans le calcul de l'ancienneté.

d) Avantages accordés à certains types de travailleurs. Beaucoup d'avantages salariaux ne sont accordés qu'aux travailleurs à temps plein.

e) Poids de «l'absentéisme». Le congé de maternité, par exemple, est calculé par les *human resources managers* dans un indicateur d'absentéisme.

6. Autres facteurs influençant les rémunérations

a) Positionnement du salaire de base — catégorie de départ

A priori, hommes et femmes bénéficient du même barème. Or, il apparaît dans certaines entreprises que certains se sont vus proposer dès le départ une ancienneté fictive de trois ans.

Dans les communes, on constate qu'un homme sous contrat APE («Aide à la Promotion de l'Emploi») est directement considéré comme relevant d'une catégorie supérieure à celle de la femme sous le même contrat.

Ce genre de discriminations peut avoir énormément d'impact mais est évidemment très difficile à mettre en évidence.

b) Compétences et évaluation

Pour les cadres surtout, une grande partie du salaire est variable, en fonction des critères d'évaluation. Le choix des critères (exemple: flexibilité) ou les modalités de l'évaluation sont déterminantes.

c) Compléments salariaux

Qui a droit à ces avantages: uniquement les travailleurs à temps plein, ceux ayant un minimum d'ancienneté, un salaire minimum ... Cela concerne les assurances complémentaires, les épargnes-pension, voiture de société, gsm, portable, ...

heeft opgebouwd als voltijds of als statutair werknemer, en niet als contractueel werknemer.

b) Premies die verband houden met de flexibiliteit (overuren) en met de werkroosters. Voorbeeld: in de distributiesector worden mannelijke afdelingschefs beter betaald (verschil van 20%!) omdat zij 41 uur per week werken en de vrouwen slechts 38 uur. Wanneer een vrouw wordt aangeworven, wordt haar systematisch een arbeidsplaats van 38 uren voorgesteld.

c) Invloed van de moederschaps- of ouderschapsverloven. Verschillende voorstellen strekken ertoe deze verloven te laten meetellen in de berekening van de anciënniteit.

d) Voordelen toegekend aan bepaalde categorieën van werknemers. Vele loonvoordelen worden alleen toegekend aan voltijdse werknemers.

e) Invloed van het «absenteïsme». Vele *human resources managers* tellen bijvoorbeeld het moederschapsverlof mee in de berekening van de afwezigheden.

6. Andere factoren die invloed hebben op de lonen

a) Basisloon — startcategorie

A priori geldt voor mannen en vrouwen dezelfde loonschaal. In bepaalde bedrijven krijgen sommigen van bij het begin een fictieve anciënniteit van drie jaar.

In de gemeenten wordt een man met een APE-contract («Aide à la Promotion de l'Emploi») meteen beschouwd als behorend tot een hogere categorie dan een vrouw met hetzelfde contract.

Dat soort discriminatie kan een enorme impact hebben maar is uiteraard moeilijk aantoonbaar.

b) Vaardigheden en evaluatie

Vooraf kaderleden hebben voor een groot deel een variabel loon, afhankelijk van evaluatiecriteria. De keuze van die criteria (bijvoorbeeld flexibiliteit) of de beoordelingsgronden is belangrijk.

c) Extra's naast het loon

Daar hebben recht op: enkel voltijdse krachten vanaf een bepaald aantal dienstjaren, vanaf een bepaald loon, ... Dat gaat dan over aanvullende verzekeringen, pensioensparen, bedrijfswagen, gsm, laptop, ...

d) Importance d'articuler l'équité salariale avec les autres dimensions de gestion et ressources humaines : il faut lier l'équité salariale à la classification de fonctions, à l'évaluation, aux règles de promotion.

Les difficultés et obstacles sont nombreux.

a) Il faut obtenir l'adhésion des acteurs sur l'existence d'une situation d'inégalité. Les employeurs, mais aussi parfois les syndicats, et les femmes comme les hommes, pensent que les différences sont dues à des facteurs objectifs.

b) Il est difficile de faire comprendre la différence entre égalité et équité, entre discriminations directes et discriminations systémiques.

c) Les associations d'employeurs pensent que les différences sont dues à des facteurs objectifs. Il y a des différences objectives entre le temps plein et le temps partiel. Il est donc normal que les travailleurs ne bénéficient pas des mêmes avantages.

d) Il n'y a pas de réelle volonté de changement dans le chef des employeurs, notamment par peur des coûts directs et indirects :

— Coûts du diagnostic (temps, prix des experts, ...)

— Coût direct et indirect (temps de travail) de la formation interne

— Coûts du réajustement

Le coût du réajustement ne doit pas être exagéré. Au Québec, les études montrent que les réajustements, même dans de grosses entreprises, ne représentaient que 2 à 5 % de la masse salariale globale, qui pouvaient par ailleurs être étalés sur cinq ans. Dans le dispositif le plus contraignant, le maximum de réajustement ne constituait donc que 5 % de la masse salariale.

e) Il n'y a pas toujours de demandes des employés (des hommes mais aussi des femmes) : les différences salariales sont parfois perçues comme « normales ».

f) Le scénario existant est rentable et souhaité. La mise en place d'un processus d'équité salariale a pour effet de tirer les bas salaires vers le haut. Les employeurs ont évidemment intérêt à disposer d'une main d'œuvre qu'ils peuvent payer moins.

g) C'est un domaine très technique qui demande des compétences pointues.

h) On ne trouve pas toujours de comparables internes (distribution des salaires pour fonctions masculines).

i) La problématique renvoie à des rapports de pouvoir interne (ex : syndicat ouvrier majoritairement masculin) et externe.

d) Billijke beloning moet overeenstemmen met de andere aspecten van het human resources beleid. Billijke beloning moet in verband gebracht worden met de functieclassificatie, de evaluatie, de regels voor promotie.

Er zijn tal van obstakels en problemen.

a) De actoren moeten het ermee eens zijn dat er ongelijkheid bestaat. Werkgevers, maar soms ook vakbonden, en vrouwen zowel als mannen, menen dat de verschillen te wijten zijn aan objectieve factoren.

b) Het verschil tussen gelijkheid en billijkheid, tussen rechtstreekse discriminatie en discriminatie via het systeem, is moeilijk uit te leggen.

c) Werkgeversorganisaties menen dat verschillen te wijten zijn aan objectieve factoren. Tussen voltijdse en deeltijdse arbeid bestaan er objectieve verschillen. Het is dus logisch dat werknemers niet dezelfde voordelen krijgen.

d) Uit angst voor de directe en indirecte kosten, bestaat er bij de werkgevers niet echt de wil om te veranderen :

— Kosten voor de diagnose (tijd, prijs van experten, ...)

— Directe en indirecte (arbeidstijd) kosten voor interne opleiding

— Kosten van de aanpassing

De kostprijs van de aanpassing hoeft niet te worden overdreven. Studies in Québec tonen aan dat de aanpassing, ook in grote ondernemingen, niet meer dan 2 tot 5 % van de totale loonmassa bedraagt, die bovendien over vijf jaar kan worden gespreid. In haar meest strikte toepassing zou de aanpassing dus 5 % van de loonmassa kosten.

e) Bij de werknemers (mannen maar ook vrouwen) is er niet altijd vraag naar gelijke beloning : salarisverschillen worden soms als « normaal » beschouwd.

f) Het bestaande scenario is rendabel en wenselijk. De invoering van een proces van billijke beloning trekt de lagere lonen op. De werkgevers hebben belang bij arbeidskrachten die zij minder kunnen betalen.

g) Het is een technisch domein waarvoor specifieke vaardigheden vereist zijn.

h) Er zijn niet altijd interne vergelijkingspunten (verdeling van de lonen voor mannelijke functies).

i) De problematiek verwijst naar interne (bijvoorbeeld een voornamelijk mannelijke vakbond) en externe machtsverhoudingen.

j) Il est difficile de trouver des critères communs et objectifs pour des fonctions très différentes.

k) Le processus de diagnostic et de mise en place est long.

C'est un dossier très complexe et technique. Il mobilise des compétences en matière de systèmes et outils de la GRH, des compétences en genre, stéréotypes sexistes et rapports sociaux et des compétences en matière de processus de négociations collectives.

Quels sont les facteurs de succès ?

a) Un cadre législatif contraignant sur les dispositifs, notamment sur les statistiques à fournir

b) Des données fiables sur l'écart entre les salaires des hommes et des femmes

c) Une allocation de ressources spécifiques pour le développement d'un savoir-faire dans le domaine des bilans en matière d'égalité de rémunération (Au Québec, la commission d'équité salariale compte quinze personnes, expertes dans tous les aspects de la matière). De tels projets nécessitent des expertises spécifiques.

d) L'implication de toutes les parties à toutes les étapes du processus, donc employeurs, employés (hommes et femmes) et syndicats.

e) L'élaboration d'une liste de points à vérifier en matière d'égalité de rémunération pour aider les négociateurs à soutenir le processus de négociation collective.

f) La mixité des groupes de travail (hommes-femmes) et amélioration de la représentation des femmes dans les équipes de négociation collective. Inclure des femmes dans le processus est un facteur nécessaire mais pas suffisant, les femmes étant elles-mêmes porteuses de stéréotypes en la matière et devant elles aussi être formées aux principes de la description et de l'évaluation de fonctions

g) La disponibilité des outils dès le début: un logiciel qui vise à aider les petites entreprises qui ne peuvent ou ne veulent pas payer un consultant. Le logiciel facilite les étapes de la démarche: identification des catégories d'emplois, détermination de la prédominance sexuelle des emplois, évaluation des emplois, comparaison, pondération des facteurs et sous-facteurs, calcul de la rémunération globale. Il calcule automatiquement les écarts salariaux, les versements des ajustements et le calcul rétroactif de ces ajustements.

h) La formation dès le début les personnes impliquées (partenaires sociaux, experts, consultants, ...).

j) Het is moeilijk objectieve en gemeenschappelijke criteria te vinden voor erg verschillende functies.

k) Het proces voor diagnose en uitvoering is erg lang.

Het is een complex en technisch dossier. Er worden vaardigheden verwacht inzake HR-systemen en -middelen, deskundigheid met betrekking tot genderproblemen, seksistische stereotypen en sociale relaties, en inzake collectieve onderhandelingen.

Wat zijn de succesfactoren ?

a) Een dwingend wettelijk kader voor de bepalingen, met name inzake de te verschaffen statistieken

b) Betrouwbare gegevens over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

c) Toekenning van middelen om knowhow op te bouwen inzake balansen over gelijke beloning (in Québec telt de commissie billijke beloning 15 experts terzake). Voor dergelijke projecten is specifieke expertise nodig.

d) Betrokkenheid van alle partijen in alle stappen van de procedure, dus werkgevers, werknemers (vrouwen en mannen) en vakbonden.

e) Opstellen van een lijst met te controleren punten inzake gelijke beloning om de onderhandelaars te helpen bij de collectieve onderhandelingen.

f) Gemengde werkgroepen en betere vertegenwoordiging van vrouwen in de teams voor de collectieve onderhandelingen. Vrouwen betrekken bij het onderhandelingsproces is noodzakelijk maar niet voldoende. Zij dragen immers zelf stereotypen terzake mee en moeten dus ook worden opgeleid inzake functieclassificatie en -waardering.

g) Beschikbaarheid van de hulpmiddelen van bij het begin: een softwarepakket ten behoeve van de kleine ondernemingen die geen consultant kunnen of willen betalen. Het programma vergemakkelijkt de stappen van de procedure: identificatie van de soorten banen, bepalen welke functies predominant zijn (mannelijke of vrouwelijke), functiewaardering, vergelijking, afweging van de factoren en de subfactoren, berekening van het totale loon. Het programma berekent automatisch de loonverschillen, de stortingen van de aanpassingen en het bedrag van die aanpassingen met terugwerkende kracht.

h) Opleiding van de betrokkenen (sociale partners, deskundigen, consultants, ...) van bij het begin. Ideaal

L'idéal est une formation conjointe de l'employeur et des syndicats.

i) L'évaluation des coûts directs (revalorisations salariales) et indirects.

j) Un travail sur l'ensemble des postes de travail et choix d'une méthode analytique, la plus objective en matière de description et d'analyse de fonctions

k) Le recours à des listes de compétences dites « féminines ». Ce recours peut aider dans la mesure où ces listes rendent visibles des savoirs et compétences qui sont souvent peu pris en compte ou tenus comme « naturels » aux femmes.

2. Échange de vues

Mme Hermans constate que la problématique est tellement complexe qu'on n'arrivera jamais à une situation parfaite. Selon elle, il faut essentiellement donner des moyens d'actions aux femmes pour améliorer leur situation. Lors d'un entretien d'embauche ou de promotion, on n'a parfois aucune idée de ce qu'on peut exiger. Que pense l'oratrice de la possibilité de consulter de manière anonyme les salaires des autres travailleurs? La sénatrice estime qu'il faut un système plus transparent mais qui garantisse une certaine anonymité mais comment l'organiser?

Mme Cornet reconnaît que les pratiques de ressources humaines manquent en général de transparence. La classification des fonctions est déjà une étape vers davantage de transparence. L'accès aux salaires doit être discuté avec les employeurs. Certains pays l'ont instauré et cela donne des résultats. Néanmoins, c'est aussi une disposition à confronter avec la législation sur la protection de la vie privée.

Mme de Bethune demande s'il existe une étude comparative des écarts salariaux dans les pays de l'Union européenne et éventuellement au-delà et un relevé des stratégies qui ont donné des résultats à l'étranger.

Mme Pehlivan interroge également l'oratrice sur le contenu des propositions de loi ou de résolution à l'examen. Celles-ci rencontrent-elles aux yeux de Madame Cornet les objectifs poursuivis? Y a-t-il des lacunes dans les stratégies proposées?

Mme Cornet déclare que de nombreuses études comparatives ont été réalisées. Le Canada a produit des études à l'échelle mondiale. Il serait donc tout à fait superflu de commander une nouvelle recherche sur l'importance et les raisons des écarts salariaux.

Le problème actuel est de nature politique: il faut concevoir un dispositif législatif qui soit contraignant

is een gezamenlijke opleiding van de werkgever en de vakbonden.

i) Raming van de directe (loonsverhogingen) en indirecte kosten.

j) Alle arbeidsposten worden aangepakt en er wordt een analysemethode gekozen die zo objectief mogelijk is inzake functiebeschrijving en -analyse.

k) Gebruik van lijsten van zogenaamde « vrouwelijke » vaardigheden. Dat kan helpen omdat die lijsten kennis en vaardigheden zichtbaar maken waarmee vaak weinig rekening wordt gehouden of die voor vrouwen als « vanzelfsprekend » worden beschouwd.

2. Gedachtewisseling

Mevrouw Hermans stelt vast dat de problematiek zo complex is dat men nooit tot een perfecte situatie zal komen. Volgens haar moet men de vrouwen vooral actiemiddelen geven om hun toestand te verbeteren. Bij een aanwervings- of promotiegesprek heeft men soms geen idee van wat men mag eisen. Wat denkt spreekster over de mogelijkheid om op anonieme wijze inzage te krijgen in de lonen van de andere werknemers? De senator meent dat er een doorzichtiger systeem nodig is, dat toch een bepaalde graad van anonimiteit waarborgt. Hoe moet men dat echter organiseren?

Mevrouw Cornet geeft toe dat het personeelsbeleid meestal onvoldoende doorzichtig is. De functieclassificatie is al een stap naar meer doorzichtigheid. De inzage in de lonen moet met de werkgevers worden besproken. Bepaalde landen hebben het mogelijk gemaakt en dat levert resultaten op. Het is echter ook een bepaling die getoetst moet worden aan de wetgeving op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Mevrouw de Bethune vraagt of er een vergelijkende studie bestaat over de loonverschillen in de landen van de Europese Unie en eventueel in landen daarbuiten verder weg en een lijst van strategieën die in het buitenland resultaat hebben opgeleverd.

Ook mevrouw Pehlivan ondervraagt spreekster over de inhoud van voorliggend wetsvoorstel en voorstel van resolutie. Beantwoorden ze volgens mevrouw Cornet aan de vooropgestelde doelstellingen? Zijn er leemten in de voorgestelde strategieën?

Mevrouw Cornet verklaart dat er veel vergelijkende studies werden gemaakt. Canada produceerde studies op wereldschaal. Het is overigens overbodig een nieuw onderzoek te bestellen over de omvang en de redenen van de loonkloof.

Het huidige probleem is politiek: er moet een wetgeving tot stand worden gebracht die de werkgever

jusqu'au bout. Ainsi, au Canada, une entreprise qui n'a pas élaboré de plan d'équité salariale peut se voir exclue de toute soumission pour les marchés publics au sens large. Cette législation et les sanctions qui y sont attachées ont un impact énorme. En outre, les entreprises qui ne se sont pas mises en conformité vont se voir infliger des sanctions financières bien plus lourdes que ce que leur aurait coûté le plan d'équité salariale. La commission d'équité salariale exerce un contrôle récurrent.

Il faut en outre une compréhension du problème par toutes et tous, une adhésion à l'hypothèse de départ selon laquelle il existe des inégalités. Il faut convaincre les employeurs de tous les secteurs, privé et public, marchand et non marchand, qu'ils ont quelque chose à y gagner et arriver à ce que les acteurs influents de tous ces secteurs comprennent les enjeux du dossier et s'en saisissent.

Le travail de lobbying doit aussi s'exercer auprès des syndicats. Ceux-ci ont élaboré des systèmes qui se voulaient objectivants, mais ces systèmes sont dépassés, ils ont été développés par des hommes, avec une batterie de stéréotypes. Ces systèmes sont lourds et difficiles à faire changer. Il y a un fossé énorme entre le degré de conscience du problème chez certaines personnes dans l'appareil syndical et la pratique sur le terrain. Les délégués syndicaux n'ont jamais entendu parler du problème. Il n'a jamais été mis sur la table en 35 ans de négociations collectives !

Il faut réfléchir à des stratégies d'alliance pour que le dossier soit porté à la fois par le politique, le monde associatif et l'appareil étatique.

Enfin, l'oratrice insiste sur les efforts de vulgarisation car les femmes elles-mêmes ne connaissent pas le problème. Il suffirait de folders posant des questions telles que « Vous êtes-vous déjà demandé ce que votre collègue gagne ? ». Il est très difficile de convaincre que des systèmes présentés comme objectifs sont remplis de subjectivité et de stéréotypes.

II.4. Réunion du 17 mai 2006

1. Exposé de M. P. Windey, président du Conseil national du travail (CNT)

M. Paul Windey, président du Conseil national du travail (CNT), fait remarquer que les patrons comme les syndicats ont souhaité qu'il vienne aujourd'hui devant le comité d'avis exprimer l'engagement commun de ces acteurs. Il s'attachera surtout à décrire le cadre, tant européen que national, dans lequel les partenaires sociaux travaillent.

L'an passé, les partenaires sociaux ont créé au niveau européen un « Cadre d'actions sur l'égalité hommes-

geen uitweg laat. Zo kan in Canada een onderneming die geen plan voor de billijke beloning heeft opgesteld worden geweerd bij de gunning van overheidsopdrachten in ruime zin. Die wetgeving en de straffen er rond hebben een enorme impact. Tevens zullen de ondernemingen die niet in orde zijn financiële sancties opgelegd krijgen die heel wat zwaarder zijn dan wat het plan voor billijke beloning hun had gekost. De commissie voor de billijke beloning controleert regelmatig.

Tevens moeten allen, vrouwen en mannen, begrip opbrengen voor het probleem en het eens zijn over het uitgangspunt dat er ongelijkheden zijn. De werkgevers van alle sectoren, in de privésector en bij de overheid, de profit- en de non-profitsector, moeten ervan worden overtuigd dat ze er iets bij te winnen hebben en men moet er toe komen dat de invloedrijke verantwoordelijken in al die sectoren die uitdaging begrijpen en aangaan.

Ook bij de vakbonden moet worden gelobbyd. Die hebben systemen ontwikkeld die objectivering beoogden, maar die achterhaald zijn; ze werden ontwikkeld door mannen, met een reeks stereotypen. Die systemen zijn log en moeilijk te veranderen. Er ligt een enorme kloof tussen de mate waarin bepaalde personen in het vakbondsapparaat zich van het probleem bewust zijn en de praktijk. De vakbondsafgevaardigden hebben nog nooit van het probleem gehoord. In 35 jaar collectieve onderhandelingen is het nog nooit op tafel gekomen !

Er moet worden nagedacht over alliantiestrategieën opdat het dossier gedragen wordt door zowel de politiek, het verenigingsleven als het staatsapparaat.

Tot slot wijst spreekster nadrukkelijk op de nood aan vulgarisering, omdat de vrouwen zelf het probleem niet kennen. Het kan volstaan folders te maken met vragen als « Hebt u zich al afgevraagd hoeveel uw collega verdient ? ». Het is heel moeilijk mensen ervan te overtuigen dat systemen die als objectief worden voorgesteld, vol subjectiviteit en stereotypen zitten.

II.4. Vergadering van 17 mei 2006

1. Uiteenzetting door de heer P. Windey, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad (NAR)

De heer Paul Windey, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad, merkt op dat zowel de vakbonden als de werkgevers het zinvol vonden dat hij vandaag in het adviescomité het gemeenschappelijk engagement van deze actoren tot uiting kwam brengen. Hij zal vooral het Europese en nationale kader schetsen waarin de sociale partners werken.

Vorig jaar werd op Europees niveau een « Cadre d'Actions sur l'égalité hommes-femmes » opgesteld

femmes ». L'important, c'est que les employeurs et les syndicats font ici une analyse commune des divers aspects de l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ce sujet va évidemment bien au-delà du seul aspect de l'écart salarial. L'on tente aussi de faire une analyse de l'évolution de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes ainsi que des difficultés que nous rencontrons pour arriver à une complète égalité de traitement entre les hommes et les femmes. La culture, des habitudes profondément enracinées et des problèmes pratiques sont autant d'éléments qui jouent un rôle à cet égard. M. Windey retrouve les grandes lignes de cette analyse dans la proposition de loi à l'examen et dans les propositions de résolution. Il souligne l'importance de la reconnaissance formelle de cette analyse dans un accord entre les employeurs et les syndicats au niveau européen.

Un deuxième élément important est le constat que la législation n'a manifestement pas, à elle seule, conduit à une égalité parfaite en Europe. La Commission européenne publie chaque année une étude faisant le point de la situation sur le plan de l'égalité et contenant entre autres des données relatives à l'écart salarial. La dernière étude en date publiée confirme une fois encore l'existence d'un écart salarial. Mais les avis sont partagés en ce qui concerne le pourcentage exact de l'écart salarial qui ne peut pas être expliqué par d'autres facteurs. Cela est dû notamment à la grande diversité des formes de travail qui existent actuellement, par opposition au modèle traditionnel de l'homme, seul pourvoyeur de revenu du ménage, qui prévalait par le passé. Ces différences ne font que compliquer l'examen de l'écart salarial.

Le programme d'action européen des partenaires sociaux contient quatre priorités pour les cinq prochaines années : le rôle de l'homme et de la femme, la représentation des femmes dans le processus décisionnel, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille, et l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux sont tenus de rédiger un rapport annuel dans lequel ils indiquent les points sur lesquels ils ont enregistré des progrès.

Les partenaires sociaux ont aussi développé toute une série d'activités. Les syndicats ont engagé du personnel spécialisé pour traiter la problématique de l'égalité des chances et de la discrimination. Ils utilisent aussi « l'indicateur salarial » qui est un instrument de vérification objective de l'égalité salariale permettant aux travailleurs de vérifier sur une base objective l'existence d'une discrimination. Les employeurs se montrent aussi disposés à s'attaquer à cette problématique, mais M. Windey a l'impression qu'ils envisagent cette question plutôt dans le cadre plus vaste de la diversité. Ils essaient surtout de faire passer le message que la diversité est une nécessité payante dans la société moderne. Les employeurs voient cette problématique non pas comme une donnée individuelle, mais plutôt

tussen de Europese sociale partners omtrent de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Belangrijk is dat hier in door werkgevers en vakbonden een gemeenschappelijke analyse wordt gemaakt van de diverse aspecten van de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen. Dit is uiteraard ruimer dan enkel de loonkloof. Er wordt ook getracht een analyse te maken van de veranderende rolverdeling tussen mannen en vrouwen en van de moeilijkheden die we ondervinden om tot een volledig gelijke behandeling van mannen en vrouwen te komen. Cultuur, diepgewortelde gewoonten en praktische problemen spelen daarin allemaal een rol. De heer Windey vindt grote stukken van deze analyse terug in het voorliggende wetsvoorstel en de voorstellen van resolutie. Hij benadrukt het belang van de formele erkenning van deze analyse in een akkoord op Europees niveau tussen werkgevers en vakbonden.

Een tweede belangrijk gegeven is de vaststelling dat de wetgeving op zich in Europa blijkbaar niet geleid heeft tot volledige gelijkheid. De Europese Commissie publiceert elk jaar een studie met een stand van zaken van de gelijkheid, die onder meer gegevens bevat inzake de loonkloof. De meest recent gepubliceerde studie heeft het bestaan van de loonkloof nogmaals bevestigd. Er is echter geen overeenstemming over het exacte percentage van de loonkloof dat niet te verklaren is door andere factoren. Één van de redenen hiervoor is dat er vandaag een grote verscheidenheid van werkvormen bestaat, in tegenstelling tot het traditionele beeld van de man als kostwinner dat vroeger prevaleerde. Deze vele verschillen maken het moeilijk om te kijken naar de loonkloof zelf.

Het Europese actieprogramma van de sociale partners bevat vier prioriteiten waar de volgende vijf jaar rond wordt gewerkt : de rol van man en vrouw, het vertegenwoordigen van vrouwen in de besluitvorming, het evenwicht tussen werk en gezin ondersteunen, en de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken. De nationale sociale partners zijn verplicht om elk jaar een rapport te maken waarin zij vermelden waar zij vooruitgang hebben geboekt.

De sociale partners hebben zelf ook heel wat activiteiten ontwikkeld. De vakbonden hebben eigen gespecialiseerd personeel aangeworven dat belast wordt met de problematiek van gelijke kansen en discriminatie. Zij gebruiken ook de « loonwijzer », die een instrument is om objectief na te gaan of een loon al of niet gelijk is, wat aan werknemers de mogelijkheid biedt om op objectieve wijze na te gaan of er discriminatie is. De werkgevers tonen ook bereidheid om de problematiek aan te pakken, maar de heer Windey heeft de indruk dat zij dit veeleer plaatsen in het ruimer kader van de diversiteit. Zij trachten vooral de boodschap uit te brengen dat diversiteit in de moderne maatschappij loont en noodzakelijk is. Werkgevers zien de problematiek niet zozeer als een

comme un volet de la politique des ressources humaines qui devrait permettre d'arriver à ce que l'on tienne compte uniquement des compétences, en faisant abstraction des préjugés sociaux.

Ce sentiment est également perceptible au niveau de la stratégie européenne pour l'emploi, dans le cadre de laquelle la Belgique a présenté jusque l'an passé un programme d'action nationale et, pour la première fois l'année passée, un programme national de réformes 2005-2008. Ce programme met en avant les points sur lesquels les autorités belges entendent mettre l'accent au cours des années à venir, avec l'appui des interlocuteurs sociaux. Il ressort de ces programmes que les efforts en vue d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes n'ont pas été intensifiées. M. Windey estime par conséquent que tant la déclaration de compétitivité et l'engagement pris par les interlocuteurs sociaux en Belgique, que le programme d'action européen des partenaires sociaux, doivent constituer l'un des éléments des négociations interprofessionnelles de cette année. Ils pourraient en outre servir de tremplin à une relance de la question de l'égalité dans la stratégie que suit la Belgique, notamment dans le cadre des objectifs de Lisbonne.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pourrait aussi jouer un rôle. Il peut non seulement exercer une action de sensibilisation, mais aussi offrir des instruments très concrets aux syndicats et aux employeurs, qui leur permettraient d'épingler certaines situations et de faire apparaître certaines inégalités.

2. Échange de vues

Mme Anseeuw demande si des actions sont entreprises en matière de classifications des fonctions. A-t-on fixé un délai en la matière ?

Mme Van de Castele fait remarquer que de nombreuses propositions de résolution sont déposées au parlement concernant l'égalité de rémunération. Son parti a demandé au ministre, à l'occasion de l'*Equal Pay Day*, de prendre des mesures. C'est surtout aux interlocuteurs sociaux qu'il convient toutefois d'adresser cette demande, car c'est sur le lieu de travail que l'on doit être attentif aux différences fondées sur le sexe.

Selon la sénatrice, le problème est double. Premièrement, il y a la rémunération différenciée d'un même travail selon qu'il est effectué par un homme ou par une femme. Deuxièmement, il y a toute la problématique du travail à temps partiel, celle des fonctions d'une autre nature, etc., dont l'influence n'est pas négligeable non plus. M. Windey pourrait-il préciser dans quelle mesure des différences subsistent dans la rémunération du travail, indépendamment des facteurs de temps partiel et autres ? Enfin, elle aimerait aussi

individuel gegeven, maar veeleer als een deel van het human resourcesbeleid, dat er toe zou moeten komen enkel rekening te houden met competenties en los te komen van sociale vooroordelen.

Dit gevoelens komt ook terug in verband met de Europese werkgelegenheidsstrategie, waar België tot vorig jaar elk jaar een nationaal actieprogramma indiende en vorig jaar voor de eerste maal een nationaal hervormingsprogramma 2005-2008 heeft ingediend. Dit programma toont de accenten die de Belgische overheid de komende jaren met de steun van de sociale partners wil leggen. Uit deze programma's blijkt dat de inspanningen rond de gelijkheid van vrouwen en mannen niet verhoogd werden. De heer Windey is daarom van mening dat zowel de competitiviteitsverklaring en het engagement dat de sociale partners in België hebben genomen, als het Europese actieprogramma van de sociale partners, een onderdeel moeten zijn van de interprofessionele onderhandelingen dit jaar. Het zou bovendien ook een element kunnen zijn om er voor te ijveren dat de problematiek van gelijkheid weer meer op de voorgrond komt in de strategie die België volgt, onder meer in het kader van de Lissabon-doelstellingen.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zou tevens een rol kunnen spelen. Het kan niet enkel sensibiliseren, maar ook heel concrete praktijkinstrumenten aanreiken aan vakbonden en werkgevers die hen zouden kunnen toelaten bepaalde situaties te doorprikken en bepaalde ongelijkheden aan te tonen.

2. Gedachtewisseling

Mevrouw Anseeuw vraagt of er acties ondernomen worden rond de functieclassificaties. Is daar een termijn voor bepaald ?

Mevrouw Van de Castele merkt op dat er in het parlement veel resoluties ingediend worden in verband met de gelijke beloning. Haar partij heeft, ter gelegenheid van de *Equal Pay Day*, de minister gevraagd actie te ondernemen. Deze vraag moet echter vooral aan de sociale partners gesteld worden, want het is op de werkvloer dat er oog met zijn voor de genderverschillen.

De senator stelt dat het probleem twee facetten omvat. In de eerste plaats is er het fenomeen dat hetzelfde werk anders beloond wordt naargelang het door een man of een vrouw uitgevoerd wordt. In de tweede plaats er de ganse problematiek van deeltijds werken, andere soort van functies enzovoort, die ook een grote invloed heeft. Kan de heer Windey zeggen in welke mate gelijk werk nog steeds anders betaald wordt, losgekoppeld van de factoren deeltijds werk en dergelijke ? Ten slotte zou ze ook graag de mening van

avoir l'avis de M. Windey sur le fait que dans l'estimation d'une classification des fonctions, les éléments typiquement féminins sont évalués différemment des éléments typiquement masculins. Pourquoi la force physique est-elle par exemple mieux notée que l'intelligence émotionnelle ?

Mme de Bethune demande quels sont les rapports annuels des interlocuteurs sociaux qui peuvent être utilisés dans le cadre de la discussion et pour l'établissement de recommandations. Le deuxième point qu'elle soulève concerne le rôle du Conseil national du travail. Dans quelle mesure cette problématique y est-elle abordée ? Y existe-t-il une cellule d'expertise ? Les rapports des interlocuteurs sociaux sont-ils également examinés au CNT ? Elle souhaiterait avoir un meilleur aperçu des instruments dont dispose le CNT en tant qu'institution pour mettre cette question à l'ordre du jour. Existe-t-il aussi une interaction entre le CNT et le projet EVA ? Peut-être serait-il utile que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes vienne expliquer au comité d'avis où en est le projet EVA. Le troisième point concerne les interlocuteurs sociaux. L'intervenante estime, comme Mme Van de Castele, que la responsabilité revient au premier chef aux interlocuteurs sociaux. Mais si ceux-ci restent en défaut, les pouvoirs publics doivent intervenir. Elle aimerait savoir quel regard le CNT porte sur une initiative du législateur. Enfin, elle demande s'il existe des « bonnes pratiques » au sein de l'Union européenne. Peut-être y a-t-il au sein de l'UE des États où la dynamique a été plus grande et dont nous pourrions nous inspirer.

Mme Zrihen estime qu'il est non seulement essentiel que les femmes aient un emploi, mais aussi que celui-ci réponde à certaines exigences de qualité. Le CNT en tient-il compte ? Insiste-t-on pour que de telles conditions de qualité soient prises aussi en considération au niveau européen ? En second lieu, elle aborde les causes de l'écart salarial, qui sont effectivement très complexes. C'est ainsi que les femmes sont souvent occupées dans le secteur des services, tandis que les hommes travaillent davantage dans celui de la production. Il importe par conséquent, dans le cadre du dialogue avec les interlocuteurs sociaux, d'encourager les hommes et les femmes à ne pas se confiner dans les options traditionnelles. Le besoin de statistiques constitue un autre point essentiel. L'*Equal Pay Day*, la journée pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, montre très concrètement que pour bénéficier d'un même salaire, les femmes doivent travailler trois mois de plus que les hommes. C'est nécessaire car beaucoup sont convaincus qu'il n'y a plus d'écart salarial. Il faudrait donc dresser l'inventaire des données objectives permettant d'identifier un écart salarial. Le CNT semble l'instance la mieux à même pour ce faire. Mme Zrihen souligne enfin que le rapport annuel de la Commission européenne pourrait apporter un éclairage très inté-

de heer Windey horen over het feit dat in de weging van een functieclassificatie, de typisch vrouwelijke elementen anders beoordeeld worden dan de typisch mannelijke elementen. Waarom wordt fysieke kracht bijvoorbeeld hoger gewaardeerd dan emotionele intelligentie ?

Mevrouw de Bethune vraagt welke van de jaarlijkse verslagen van de sociale partners gebruikt kunnen worden in deze discussie en voor het maken van de aanbevelingen. Haar tweede punt betreft de rol van de Nationale Arbeidsraad. In welke mate komt deze problematiek daar aan bod ? Bestaat er een expertisecel ? Worden de verslagen van de sociale partners ook in de NAR besproken ? Zij zou graag meer inzicht verkrijgen in de hefbomen waarover de NAR als instituut beschikt om dit onderwerp op de agenda te plaatsen. Bestaat er ook een wisselwerking tussen de NAR en het EVA-project ? Misschien zou het nuttig zijn indien het Instituut voor Gelijkheid van vrouwen en mannen in het adviescomité een toelichting zou komen geven over de stand van zaken van het EVA-project. Haar derde punt betreft de sociale partners. Zij deelt de mening van mevrouw Van de Castele, die de belangrijkste verantwoordelijkheid bij de sociale partners plaatst. Als zij echter in gebreke blijven, moet de overheid optreden. Zij zou graag het standpunt van de NAR vernemen over een optreden van de wetgever. Ten slotte vraagt zij of er binnen de Europese Unie « good practices » bestaan. Misschien zijn er landen binnen de EU waar er meer dynamiek is geweest en waar ons land iets van kan leren.

Voor mevrouw Zrihen is het niet enkel zeer belangrijk dat vrouwen werk hebben, maar zeker ook dat dit werk voldoet aan bepaalde kwaliteitsvereisten. Houdt de NAR hiermee rekening ? Wordt er op aangedrongen dat dergelijke kwaliteitsvereisten ook op Europees niveau in aanmerking worden genomen ? Als tweede punt gaat zij in op de oorzaken van de loonkloof, die inderdaad zeer complex zijn. Zo worden vrouwen vaak tewerkgesteld in de dienstensector, terwijl mannen meer in de productie werken. In de dialoog met de sociale partners is het daarom belangrijk er op te wijzen dat mannen en vrouwen moeten worden aangemoedigd niet enkel de traditionele opties te overwegen. Een ander zeer belangrijk punt is de nood aan statistische gegevens. *Equal Pay Day* toont op een zeer aanschouwelijke wijze aan dat vrouwen drie maanden langer moeten werken om hetzelfde loon te verdienen als mannen. Dit is nodig omdat veel mensen er van overtuigd zijn dat er geen loonkloof meer bestaat. De objectieve gegevens die nodig zijn om een loonkloof aan te duiden, zouden daarom in kaart moeten worden gebracht. De NAR lijkt daarvoor de meest geschikte instantie te zijn. Ten slotte merkt zij op dat het jaarlijks rapport van de Europese Commissie inzake deze problematiek zeer interessant kan zijn, indien het rapport verder gaat dat

essant sur cette problématique s'il ne se limitait pas à dresser un simple état des lieux de la situation dans les différents pays membres. Elle espère que le CNT et les partenaires sociaux s'efforceront de concilier deux objectifs : d'une part, permettre à un maximum de femmes de trouver un emploi, et d'autre part, veiller à ce qu'elles accèdent à des emplois de qualité. En effet, ignorer ce dernier objectif équivaut à déplacer purement et simplement le problème jusqu'au moment où toutes ces femmes seront pensionnées et constateront qu'elles ne parviennent pas à joindre les deux bouts.

Mme Pehlivan demande à M. Windey si l'élaboration d'un plan d'action annuel au niveau européen est obligatoire et quel rôle l'UE peut jouer en la matière. Elle estime en outre qu'il incombe bel et bien aux pouvoirs publics d'intervenir en la matière et d'exercer une forme de contrôle. Quelle est la position des employeurs par rapport à un tel contrôle? Enfin, elle aimerait connaître les observations spécifiques concernant les propositions de résolution et la proposition de loi.

En ce qui concerne les classifications de fonctions, M. Windey répond que sur le plan formel, le CNT a transmis en 2001 une recommandation aux différents secteurs pour leur demander de rendre les négociations sectorielles les plus neutres possibles sur le plan du sexe. Le suivi de cette recommandation est en fait assuré par le projet EVA, qui a été mis sur pied par le Fonds social européen et a bénéficié du soutien et de la collaboration des partenaires sociaux. Ils doivent donner aux partenaires les instruments pour déterminer si une classification de fonction est neutre sur le plan du sexe. Le travail déjà accompli jusqu'à présent montre que les instruments existent et qu'ils peuvent être utilisés. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'en pratique, ils soient réellement utilisés. M. Windey pense qu'il y a encore des progrès à accomplir sur ce point.

Selon lui, la réduction de l'écart salarial est avant tout une question de budget. Il a déjà été proposé de consacrer une partie des augmentations salariales à réduire les écarts salariaux. Cela doit être négocié au niveau des commissions paritaires. Mais à l'heure actuelle, il y a bien trop peu de femmes au niveau décisionnel, ce qui constitue d'ailleurs un des points du programme d'action. Il est certain qu'à terme, l'accession de femmes au niveau décisionnel est bien plus importante que la réduction des écarts salariaux. Le CNT et les syndicats satisfont à la norme légale du 1 pour 3. Mais ce n'est pas encore le cas des négociations salariales proprement dites. Cela est du reste loin de couler de source et ne peut être réalisé du jour au lendemain.

Il souhaite également souligner que les classifications de fonctions ne représentent qu'une partie de la base de la rémunération octroyée. Elles portent sur les rémunérations minimales d'un certain nombre d'emplois, principalement dans l'industrie.

een loutere opsomming van een stand van zaken in de verschillende landen. Zij hoopt dat de NAR en de sociale partners een poging zullen ondernemen om twee doelstellingen met elkaar te verzoenen : enerzijds zoveel mogelijk vrouwen aan het werk krijgen, anderzijds zorgen voor kwalitatief werk. Indien deze laatste doelstelling uit het oog verloren wordt, wordt het probleem immers gewoon verplaatst naar het ogenblik dat al deze vrouwen gepensioneerd zijn en constateren dat zij de eindjes niet aan mekaar kunnen knopen.

Mevrouw Pehlivan vraagt de heer Windey of het jaarlijks opstellen van een actieplan op Europees niveau verplicht is en in hoeverre de EU daar in kan optreden. Verder meent zij dat het wel degelijk een taak van de overheid is in deze materie tussenbeide te komen en een vorm van controle uit te oefenen. Wat is de houding van de werkgevers ten opzichte van dergelijke controle? Ten slotte zou zij graag de specifieke opmerkingen inzake de voorstellen van resolutie en het wetsvoorstel vernemen.

In verband met de functieclassificaties antwoordt de heer Windey dat de NAR, wat het formele gedeelte betreft, in 2001 een aanbeveling heeft gericht aan de verschillende sectoren om te vragen dat zij de sectoriële onderhandelingen zo neutraal mogelijk zouden maken. De opvolging daarvan wordt in feite verzekerd door het EVA-project, dat tot stand is gekomen door het Europees Sociaal Fonds en met de steun en de medewerking van de sociale partners. Zij moeten de partners de instrumenten aanreiken om te bepalen of een functieclassificatie genderneutraal is. Het werk dat tot nu toe is gedaan houdt in dat het instrumentarium bestaat en gebruikt kan worden. Wat echter nog niet wil zeggen dat het inderdaad in de praktijk gebruikt wordt. De heer Windey meent dat op dat punt nog gewerkt kan worden.

Inzake het dichten van de loonkloof merkt de heer Windey op dat dit in de eerste plaats een budgettaire kwestie is. Er werd al voorgesteld om een gedeelte van de loonsverhogingen te gebruiken voor het dichten van de loonkloof. Daarover moet onderhandeld worden op het niveau van de paritaire comités. Er zijn vandaag de dag echter zeer weinig vrouwen aanwezig op beslissingsniveau, wat trouwens ook een actiepoint is van het actieprogramma. Op termijn is het plaatsen van vrouwen op beslissingsniveau ongetwijfeld veel belangrijker dan het dichten van de loonkloof. De NAR en de vakbonden voldoen aan de wettelijke 1/3 regel. Waar de echte loononderhandelingen gebeuren is dit echter nog niet het geval. Dat is trouwens niet zo evident en kan niet van de ene op de andere dag gerealiseerd worden.

Hij wenst er ook op te wijzen dat functieclassificaties slechts voor een gedeelte de basis vormen voor het toegekende loon. Zij gaan over de minimumlonen van een aantal jobs, hoofdzakelijk in de industrie. Voor heel veel jobs in de dienstensector bepaalt de

nombreux emplois du secteur tertiaire, l'employeur détermine encore individuellement le salaire d'un travailleur déterminé. Et ceci ne vaut pas seulement pour les fonctions de cadres supérieurs mais pour toutes les fonctions pour lesquelles les salaires sont plus élevés que les minima prévus par la commission paritaire. Sans disposer de chiffres concrets, l'intervenant présume que 30 à 40 % des travailleurs reçoivent plus que le salaire minimum. Il ne faut pas non plus sous-estimer l'importance des avantages extralégaux. Bien que ne faisant pas partie d'une classification de fonctions, ces éléments sont très importants. Une classification de fonctions totalement neutre sur le plan du genre représenterait sans conteste une avancée mais il ne faut pas s'imaginer qu'elle résoudrait tous les problèmes.

Le CNT ne joue qu'un rôle indirect dans le projet EVA, vu que les partenaires sociaux participent eux-mêmes à ce projet. Certes, le CNT peut fixer son propre agenda en matière d'égalité des chances. La recommandation faite en 2001 aux organisations qui font partie du CNT était une initiative propre.

Pour l'établissement des rapports nationaux dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, le CNT occupe une place quasi unique en Europe parce qu'en tant que partenaire des pouvoirs publics, il participe au suivi et à l'exécution des activités liées à la stratégie de Lisbonne. Cette exécution passe par une concertation structurée entre tous les intéressés. Dans le cadre de l'égalité, ils surveillent le respect de tous les objectifs convenus au niveau européen, notamment l'augmentation du taux d'activité des femmes, pour le porter à 60 %, la réduction de moitié des écarts salariaux et la mise en place de structures d'accueil pour 90 % des enfants.

Le CNT ne joue aucun rôle direct vis-à-vis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Mais les partenaires sociaux soutiennent les activités de l'Institut.

En ce moment, le CNT rassemble divers exemples de bonnes pratiques. Celles-ci existent déjà en partie au niveau européen.

En ce qui concerne l'observation de Mme Zrihen, M. Windey fait remarquer que la répartition actuelle des rôles résulte de nombreux facteurs, non seulement d'ordre culturel mais aussi d'ordre pratique et autre. La préparation des filles et des garçons dans le cadre de l'enseignement a également une influence, tout comme la politique des ressources humaines des entreprises. L'on part toujours de certaines idées établies qui participent au maintien des inégalités. Il faut mener un combat presque quotidien contre tous ces éléments pour arriver à plus d'égalité. Les écarts salariaux s'expliquent aussi par la place de la femme dans le processus décisionnel ou encore par le partage des tâches familiales entre l'homme et la femme. Les

werkgever nog individueel hoeveel een bepaalde werknemer verdient. En dit geldt niet enkel voor de hogere kaderfuncties, maar voor alle functies waar de lonen hoger liggen dan de minima vastgesteld in het paritair comité. Zonder over concrete cijfers te beschikken, vermoedt hij dat 30 tot 40 % van de werknemers meer krijgen dan de voorziene minima. Ook de extra-legale voordelen mogen niet uit het oog verloren worden. Alhoewel deze elementen geen deel uitmaken van een functieclassificatie, zijn zij zeer belangrijk. Een volledig genderneutrale functieclassificatie zou zeker een vooruitgang zijn, maar men moet niet de illusie koesteren dat alle problemen daarmee zouden opgelost zijn.

De NAR speelt slechts onrechtstreeks een rol in het EVA-project, in die zin dat de sociale partners zelf deelnemen aan dit project. De NAR kan wel haar eigen agenda bepalen rond gelijke kansen. De aanbeveling die in 2001 gedaan werd aan de organisaties die deel uitmaken van de NAR, was een eigen initiatief.

Bij het bepalen van de nationale rapporten in het kader van de Lissabon-strategie, heeft de NAR een bijna unieke plaats in Europa doordat zij als partner van de overheid werkt bij het opvolgen en uitvoeren van activiteiten betreffende de Lissabon-strategie. Dit wordt gerealiseerd door een gestructureerd overleg tussen alle betrokkenen. In het kader van de gelijkheid bewaken zij alle doelstellingen die op Europees niveau afgesproken zijn, bijvoorbeeld het verhogen van de activiteitsgraad van vrouwen tot 60 %, het halveren van de loonkloof, en het voorzien in kinderopvang voor 90 % van de kinderen.

Ten opzichte van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen heeft de NAR geen directe rol. De sociale partners ondersteunen echter de activiteiten van het Instituut.

Op dit ogenblik verzamelt de NAR een aantal voorbeelden van goede praktijken. Die bestaan reeds gedeeltelijk op Europees niveau.

Wat de opmerking van mevrouw Zrihen betreft, merkt de heer Windey op dat veel factoren verantwoordelijk zijn voor de huidige rolverdeling, niet enkel culturele maar ook praktische en andere. De voorbereiding in het onderwijs van meisjes en jongens speelt ook mee, net zoals het human resources beleid van de bedrijven. Men vertrekt altijd van bepaalde vaststaande ideeën, die de instandhouding van de ongelijkheden met zich mee brengen. Er moet bijna dagelijks tegen al deze elementen gestreden worden om tot meer gelijkheid te komen. De plaats van de vrouw in de besluitvorming, de verdeling tussen man en vrouw van de gezinstaken spelen ook mee in de loonkloof. Cijfers tonen aan dat deze in België nog

statistiques montrent qu'en Belgique, ces écarts sont toujours de l'ordre de 12 à 13 % et que la situation s'est dégradée entre 1999 et 2004.

Les rapports qui sont faits concernant l'exécution de l'accord européen correspondent à un engagement interne que les partenaires sociaux ont pris les uns envers les autres. Les pouvoirs publics ne sont pas partie prenante dans cet engagement et c'est aux partenaires sociaux qu'il incombe de le faire respecter.

Enfin, ce n'est un secret pour personne que les employeurs ne sont pas favorables à une intervention du législateur. Elle n'apporterait pas grand-chose de positif et il est même à craindre qu'elle aurait des effets pervers. Les syndicats ne sont pas convaincus non plus qu'on obtiendrait beaucoup d'améliorations en légiférant. Par contre, les uns et les autres demandent à être soutenus. Faire réaliser une expertise des classifications salariales par un bureau externe est coûteux. C'est pourquoi le CNT estime qu'il serait bon d'amener dans les PME les instruments du projet EVA ou les exemples d'initiatives positives, de telle manière que celles-ci puissent radiographier leur politique à un prix et selon une méthode accessibles. Cela pourrait se faire par le biais de l'Institut ou par la création d'un fonds.

Mme Van de Castele est d'accord pour dire qu'il ne faut pas se focaliser sur les seules classifications de fonctions. La place de la femme dans le processus de décision est certainement aussi importante. Toutefois, il reste un long chemin à parcourir et l'on peut se demander si l'on en arrivera un jour à une participation égale. Les femmes opteront toujours plus que les hommes pour une solution flexible qui leur permette de concilier vie professionnelle et vie de famille. Il est donc important aussi que les hommes fassent en sorte que les femmes puissent gagner plus. Pour ce qui est d'une initiative législative, l'intervenante indique qu'elle non plus n'est pas favorable à une intervention immédiate. Le terme « immédiat » doit toutefois être relativisé car, comme on sait, la problématique en question est présente depuis plus de dix ans déjà. C'est pourquoi elle aimerait savoir dans quels secteurs on a déjà enregistré des avancées et dans quels secteurs on a pris les recommandations à cœur. Peut-être pourrait-on examiner, sur la base de ces résultats, pourquoi certains secteurs ont évolué et d'autres pas.

Selon M. Windey, le CNT peut très certainement voir dans quels secteurs on a déjà obtenu des résultats. Mais il serait inexact de dire qu'absolument rien n'a été fait au cours des dernières années. Il y a égalité absolue sur le plan juridique. La personne qui se sent lésée dispose de tout un arsenal de procédures. Le fait que ces procédures soient peu utilisées est un autre problème, qui montre plutôt qu'il existe encore certains seuils à franchir. Par ailleurs, on dispose désormais d'un indicateur des salaires. Il s'agit d'un

steeds 12 à 13 % bedraagt, en dat de toestand er tussen 1999 en 2004 op achteruit gegaan is.

De rapportering van de uitvoering van het Europees akkoord is een intern engagement dat de sociale partners ten opzichte van mekaar hebben genomen. Het is niet afdwingbaar door de overheid, maar wel door de sociale partners.

Het is ten slotte geen publiek geheim dat de werkgevers geen voorstander zijn van een wetgevend optreden. Zij verwachten hier niet veel heil van en vrezen voor ongewenste negatieve gevolgen. Ook de vakbonden zijn er niet van overtuigd dat het invoeren van wetgeving voor veel verbetering zal zorgen. Beiden vragen wel ondersteuning. De loonclassificaties door een extern bureau laten screenen is een kostelijke zaak. Vandaar dat de NAR meent dat het goed zou zijn indien de instrumenten van het EVA-project of de goede voorbeelden, naar de KMO's zouden gebracht worden, zodat zij hun beleid kunnen screenen voor een haalbare prijs en op een doenbare manier. Dit kan via het Instituut of via de oprichting van een fonds.

Mevrouw Van de Castele is het er mee eens dat men zich niet mag blind staren op de functieclassificaties alleen. De plaats van vrouwen in de besluitvorming is zeker even belangrijk. Er is echter nog een hele lange weg af te leggen en zal men wel ooit tot gelijke participatie komen? Vrouwen zullen steeds in meerdere mate dan mannen kiezen voor een flexibele oplossing die hen in staat stelt werk en gezin te combineren. Het is dus ook belangrijk dat mannen er voor zorgen dat vrouwen meer gaan verdienen. Wat een wetgevend optreden betreft, merkt zij op dat ook zij geen voorstander is om onmiddellijk in te grijpen. Het woord « onmiddellijk » is echter relatief als je weet dat deze problematiek al meer dan 10 jaar aansleept. Zij zou daarom graag weten in welke sectoren wel al vooruitgang geboekt is en waar de aanbevelingen wel ter harte werden genomen. Misschien kan aan de hand van deze resultaten onderzocht worden waarom bepaalde sectoren wel vooruitgang boeken en anderen niet.

De heer Windey stelt dat er vanuit de NAR zeer zeker kan nagegaan worden in welke sectoren al resultaten geboekt werden. Het is echter niet zo dat er de afgelopen jaren helemaal niets is gebeurd. Juridisch bestaat er een absolute gelijkheid. Iemand die zich benadeeld voelt, kan een beroep doen op een arsenaal procedures. Dat deze procedures weinig worden gebruikt is een ander probleem en toont eerder aan dat er nog bepaalde drempels bestaan. Verder bestaat er nu een loonwijzer. Dit is een instrument waarmee

instrument qui permet de vérifier si la fonction qu'on exerce est évaluée de manière discriminatoire. Chaque employeur et chaque travailleur peut disposer de cet instrument et ainsi analyser une rémunération.

Selon Mme Van de Castele, il est très important de sensibiliser chacun à cette problématique. Les femmes ne réalisent pas souvent que les choix qu'elles font aujourd'hui auront aussi des conséquences dans l'avenir. Cette mission de sensibilisation incombe aux pouvoirs publics, mais tout autant aux partenaires sociaux.

Mme Zrihen n'est pas convaincue que les femmes n'aient pas conscience d'être désavantagées par rapport aux hommes à divers moments de leur carrière. Mais bien souvent, elles n'ont pas d'autre choix que d'accepter ce qu'on leur propose. L'intervenante attire également l'attention sur une étude de Mme Miet Smet qui a montré qu'une catégorie donnée doit disposer d'une représentation de 40 % pour pouvoir exercer une influence réelle sur le processus décisionnel. Il faudrait donc faire en sorte que la représentation des femmes au sein de tous les organes puisse atteindre ce pourcentage.

M. Windey explique que les employeurs abordent plutôt la problématique sous l'angle de la nécessité de trouver la personne qui convient le mieux pour une fonction donnée, sans se laisser influencer par des préjugés. Ils inscrivent donc cette démarche dans le cadre d'une politique générale de diversité qu'ils entendent instaurer afin d'élaborer des profils de compétences neutres.

Mme Pehlivan souligne que la commission des Affaires sociales envisage également cette problématique sous l'angle de l'emploi des allochtones. Elle aimerait savoir ce que les employeurs ont déjà réalisé concrètement dans ce domaine. Comment manifestent-ils leur bonne volonté? Vont-ils chercher également dans les différents groupes? Jusqu'où vont leurs efforts pour trouver l'homme ou la femme qui convient pour le poste qui convient?

M. Windey répond que les cinq exemples d'entreprises qui ont été cités lors de la conférence de presse de la FEB montrent que les entreprises en question ont fait des efforts concrets pour déceler les compétences indépendamment de caractéristiques telles que la couleur de peau, le sexe, l'âge, etc.

Selon Mme Zrihen, toutes ces questions ne se posent pas en période de pénurie de main-d'œuvre. L'employeur est déjà tout heureux de trouver un travailleur et il ne s'intéresse pas à des éléments comme le sexe ou l'âge.

M. Windey confirme ces propos. L'on pourrait même envisager de tirer parti d'une pénurie temporaire ou d'une pénurie dans un secteur donné pour faire aboutir certaines revendications.

kan worden nagegaan of je functie gewaardeerd wordt op een discriminerende wijze. Elke werkgever en werknemer kan over dit instrument beschikken en zo zijn loon analyseren.

Volgens mevrouw Van de Castele is sensibilisering zeker belangrijk. Vrouwen beseffen niet vaak dat de keuzes die zij nu maken, ook in de toekomst gevolgen zal hebben. Dit is een taak van de overheid, maar zeker ook van de sociale partners.

Mevrouw Zrihen is er niet van overtuigd dat vrouwen niet beseffen dat zij op verschillende ogenblikken van hun loopbaan benadeeld zijn ten opzichte van mannen. Zij hebben vaak echter geen keuze dan in te gaan op wat hen wordt aangeboden. Zij wijst ook op een studie van mevrouw Miet Smet, waaruit bleek dat een bepaalde groep over een vertegenwoordiging van 40 % moet beschikken om reële invloed te kunnen uitoefenen op de besluitvorming. Er zou dus moeten naar gestreefd worden dit cijfer te halen in de vertegenwoordiging van vrouwen in alle organen.

De heer Windey zegt dat werkgevers de problematiek eerder benaderen vanuit de houding dat zij de beste persoon voor een bepaalde functie moeten kunnen vinden, zonder in die zoektocht gehinderd te worden door vooroordelen. Zij plaatsen dit dus in het kader van een algemene diversiteitspolitiek die zij willen invoeren om neutrale competentieprofielen op te stellen.

Mevrouw Pehlivan wijst er op dat de commissie Sociale Aangelegenheden deze problematiek ook behandelt vanuit het oogpunt van de allochtonen. Zij zou graag weten wat de werkgevers al concreet gerealiseerd hebben op dit gebied. Hoe tonen zij hun inzet, gaan zij ook zoeken binnen de diverse groepen? Hoe ver gaan hun inspanningen om de juiste man of vrouw op de juiste plaats te krijgen?

De heer Windey merkt op dat de 5 voorbeelden van ondernemingen die aangehaald werden in de persconferentie van het VBO aantonen dat zij concrete inspanningen hebben geleverd om competenties te zoeken los van kenmerken als huidskleur, geslacht, leeftijd, enz.

Volgens mevrouw Zrihen stellen al deze vragen zich niet in tijden van arbeidsschaarste. De werkgever is dan blij dat hij een werknemer vindt en kijkt niet naar het geslacht of de leeftijd.

De heer Windey bevestigt deze stelling. Men zou zelfs kunnen overwegen om een tijdelijke schaarste of een schaarste in een bepaalde sector als hefboom te gebruiken om enkele eisen te realiseren.

II.5. Réunion du 28 juin 2006

1. Exposé de Mme Sile O'Dorchai, chercheuse au département d'Économie du travail et de l'Emploi, ULB

Tout commence par une petite phrase insidieuse tant elle est évidente : « À travail égal salaire égal », alors que personne n'est jamais vraiment pareil et qu'il n'y a pas de travail égal. Cette expression s'est par la suite transformée en « salaire égal pour un travail de même valeur », ce qui n'a fait que déplacer le problème puisqu'il s'agit à présent de mesurer la valeur du travail. Tout se poursuit ensuite par l'observation évidente dans tous les pays, dans tous les domaines, dans tous les secteurs, dans toutes les professions, que les hommes gagnent plus que les femmes et cela malgré des législations qui imposent l'égalité de salaire. Les écarts de salaire ne se réduisent pas spontanément. Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité, pour utiliser l'expression de Maruani.

Les écarts salariaux persistent alors que le taux d'emploi, l'offre de travail et le niveau d'éducation des femmes ont augmenté et égalent ceux des hommes dans plusieurs pays. De plus, on n'observe pas de lien évident entre l'ampleur des écarts et les taux d'emploi : dans les pays scandinaves, si souvent montrés en exemple, les écarts salariaux sont proches de la moyenne européenne et supérieurs à ceux observés dans certains pays du sud de l'Europe comme l'Italie et le Portugal.

Toute discrimination salariale entre hommes et femmes est interdite dans les différents pays européens. Toutefois, d'autres facteurs que la discrimination directe selon le sexe creusent l'écart salarial. Ceux-ci ont été identifiés dans un grand nombre de recherches sur les inégalités salariales :

— Les différences de rémunération selon le niveau d'étude, de la formation ou de l'expérience professionnelle;

— Les différentes orientations scolaires;

— La ségrégation ou la concentration sectorielle et professionnelle;

— L'importance du secteur public et le niveau relatif des salaires publics;

— La définition de la valeur égale : classification et évaluation des emplois;

— La durée du travail : temps plein ou temps partiel, heures supplémentaires;

— Les différentes formes de travail flexible;

II.5. Vergadering van 28 juni 2006

1. Uiteenzetting door mevrouw Sile O'Dorchai, onderzoekster bij het departement *Économie du travail et de l'Emploi*, ULB

Alles begint met een klein zinnetje, dat verraderlijk is omdat het zo vanzelfsprekend lijkt : « gelijk loon voor gelijk werk ». Geen twee mensen zijn immers hetzelfde en er is geen gelijk werk. Die uitdrukking is dan omgevormd tot « gelijk loon voor gelijkwaardig werk », wat het probleem alleen heeft verschoven omdat nu de waarde van het werk moet worden gemeten. Ten slotte volgt de onweerlegbare vaststelling dat mannen in alle landen, op alle vlakken, in alle sectoren, in alle beroepen, meer verdienen dan vrouwen, ongeacht de wetgeving die loongelijkheid oplegt. De loonkloof neemt niet spontaan af. Er is niet zoiets als een « *pente naturelle vers l'égalité* », om de uitdrukking van Maruani te gebruiken.

De loonkloof blijft bestaan terwijl de tewerkstellingsgraad en het opleidingsniveau van, alsook het jobaanbod voor vrouwen zijn toegenomen en in meerdere landen hetzelfde niveau hebben bereikt als voor de mannen. Er is bovendien geen duidelijke band tussen de omvang van de loonkloof en de tewerkstellingsgraad : in de Scandinavische landen, waarnaar zo vaak wordt verwezen als na te volgen voorbeeld, ligt de loonkloof dicht tegen het Europese gemiddelde en is hij hoger dan in sommige Zuid-Europese landen zoals Italië en Portugal.

In alle Europese landen is loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen verboden. De loonkloof is evenwel te wijten aan andere factoren dan directe discriminatie op basis van geslacht. Een aantal onderzoeken over loonongelijkheid heeft deze factoren aan het licht gebracht :

— loonverschillen op basis van studie, opleiding of beroepservaring;

— verschillende schoolkeuzes;

— Sectoriële en professionele segregatie of concentratie;

— Het belangrijke aandeel van de openbare sector en het beperkte niveau van de lonen in die sector;

— De definitie van gelijke waarden : classificatie en evaluatie van de beroepen;

— De arbeidsduur : voltijds of deeltijds, de overuren;

— De verschillende vormen van flexibele arbeid;

— La structure de la rémunération : heures supplémentaires, ancienneté, rémunération en fonction de la performance, individualisation de la rémunération;

— Les difficultés d'accès aux hautes fonctions hiérarchiques;

— Le niveau et taux de couverture des relations collectives;

— L'existence et le niveau des salaires minima;

— L'accès à la formation interne et aux formations financées par les pouvoirs publics, l'organisation des temps de formation;

— L'organisation et la structure industrielle : la taille des firmes, la sous-traitance ...;

— La sous-représentation des femmes dans les syndicats, les associations d'employeurs et dans les organes de négociation ou de représentation.

Les bases de données harmonisées existant au niveau européen constituent un outil privilégié d'étude des écarts salariaux. Cependant, elles sont très différentes et présentent chacune leurs avantages et inconvénients.

L'ECHP (*European Community Household Panel*) concerne un panel de ménages qui couvre la période 1994-2001 mais la qualité des données récoltées sur les revenus est inégale et les valeurs manquantes sont nombreuses. Cette enquête est remplacée depuis 2004 par le SILC (*Survey on Income and Living Conditions*) qui n'assure pas la dimension panel mais qui fournit des données sur les revenus plus fiables.

L'ESES (*European Structure of Earning Survey*) est une base de données établie sur base individuelle, mais récoltée au niveau d'un échantillon d'entreprises du secteur privé, de plus de dix salariés uniquement. La fiabilité de ces données est élevée mais il n'y a rien sur le statut familial des salariés et seules deux années sont disponibles actuellement (2006), soit 1995 et 2002.

Si l'on se concentre sur les pays européens, les écarts salariaux variaient entre 6 % et 21 % en 2001 sur base des chiffres de l'ECHP et entre 11 et 30 % sur base de l'ESES. En Belgique on est à 12 % et 17 % respectivement.

Le calcul de l'écart salarial n'est pas identique dans toutes les études. Le choix du salaire féminin comme référence augmente la mesure de l'écart et permet de dire de combien de points de pourcentage il faudrait augmenter le salaire des femmes pour qu'il soit égal à celui des hommes au lieu de dire de combien il faudrait diminuer le salaire des hommes pour qu'il égale celui des femmes, comme c'est le cas quand le salaire masculin est la référence.

— De loonstructuur : overuren, anciënniteit, loonafhankelijk van de productiviteit, individualisering van het loon;

— Moeilijke toegang tot hogere hiërarchische functies;

— Omvang en werkingssfeer van de collectieve betrekkingen;

— Bestaan en niveau van minimumlonen;

— Toegang tot interne opleidingen en door de overheid gefinancierde opleiding, organisatie van de opleidingstijd;

— Organisatie en industriële structuur : omvang van de firma's, onderaanneming ...;

— Ondervertegenwoordiging van vrouwen in vakbonden, werkgeversorganisaties en onderhandelings- en vertegenwoordigingsorganen.

De bestaande, geharmoniseerde gegevensbanken op Europees niveau vormen een uitstekend instrument voor de studie van de loonkloof. Nochtans zijn ze erg verschillend en hebben ze allemaal hun voor- en nadelen.

De ECHP (*European Community Household Panel*) betreft een panel van gezinnen tijdens de periode 1994-2001, maar de gegevens met betrekking tot de inkomsten zijn van ongelijke waarde en er zijn veel hiaten. Dit onderzoek is in 2004 vervangen door de SILC (*Survey on Income and Living Conditions*) die niet vanuit een paneldimensie werkt maar meer betrouwbare gegevens biedt over de inkomsten.

De ESES (*European Structure of Earning Survey*) is een gegevensbank opgebouwd op individuele basis, die betrekking heeft op een staal van privé-ondernemingen met meer dan 10 werknemers. Deze gegevens zijn zeer betrouwbaar maar er zijn geen gegevens over de gezinssituatie van de werknemers en momenteel (2006) zijn nog maar over twee jaar gegevens beschikbaar, namelijk 1995 en 2002.

In de Europese landen bedroeg de loonkloof in 2001 tussen 6 en 21 % volgens de cijfers van de ECHP en tussen 11 en 30 % volgens de cijfers van de ESES. Voor België bedragen deze cijfers respectievelijk 12 en 17 %.

De loonkloof wordt niet in alle studies op dezelfde manier berekend. Als men het vrouwelijk loon als uitgangspunt gebruikt, wordt de loonkloof groter en kan men berekenen hoeveel procent het loon van de vrouwen zou moeten stijgen om even hoog te zijn als dat van de mannen, veeleer dan te berekenen hoeveel het loon van de mannen zou moeten dalen om gelijk te zijn als dat van de vrouwen, zoals het geval is wanneer men het mannelijk loon als uitgangspunt neemt.

On part du calcul d'écarts de salaires bruts, écarts bruts qui peuvent être calculés en comparant des situations très différentes :

Qui? On peut comparer tous les travailleurs, hommes et femmes, quels que soit leur statut et la durée de leur travail; on peut ne comparer que ceux qui travaillent à temps plein, se limiter au secteur privé, aux entreprises d'une certaine taille. On peut également corriger l'échantillon pour prendre en compte l'effet de découragement lié à des salaires trop faibles.

Quoi? On peut comparer des salaires bruts, des salaires nets, inclure les avantages et les primes, des salaires horaires, des salaires mensuels ou annuels.

Quand? Quelle durée du travail utiliser ?

On va donc dès le départ d'une étude produire des chiffres très différents avant même qu'aucun traitement statistique ou économétrique n'ait été appliqué.

De nombreux travaux d'économistes se sont attachés à mesurer d'abord, à expliquer ensuite les inégalités salariales de genre. L'essentiel de ces travaux se situent dans la lignée des développements théoriques de Gary Becker (théorie du capital humain, théorie de la discrimination) et des estimations d'équations de gain.

Elles sont de ce point de vue fortement imprégnées du cadre théorique néo-classique, la notion d'inégalité ou de discrimination salariale étant identifiée par ce qui ne correspondrait pas à une juste rémunération des capacités productives des hommes et des femmes.

Les décompositions des écarts salariaux de genre initiées par les travaux de Oaxaca sont devenues l'une des voies privilégiées de l'étude de ces écarts. L'objectif de la décomposition est d'identifier les caractéristiques individuelles susceptibles d'agir sur la productivité et développer une technique qui sépare les effets de la productivité des effets de la discrimination sur les écarts de salaires.

La décomposition scinde l'écart en deux composantes :

— la première représente les primes que le marché du travail attribue aux différences moyennes de caractéristiques entre les sexes;

— la seconde indique comment le marché du travail rétribue des travailleurs de sexe différent, elle sera assimilée à la discrimination pure.

Traditionnellement, la discrimination est estimée par la distribution moyenne des caractéristiques et représente la discrimination dont est victime la femme moyenne en comparaison avec l'homme moyen.

Men berekent de kloof tussen de brutolonen, waardoor zeer uiteenlopende situaties kunnen worden vergeleken :

Wie? Men kan mannelijke en vrouwelijke werknemers vergelijken ongeacht hun status en de arbeidsduur, men kan ook enkel de voltijdse werknemers met elkaar vergelijken, of die uit de privésector, of die uit de ondernemingen met een bepaalde omvang. Men kan het staal ook bijstellen door bijvoorbeeld rekening te houden met de ontmoedigende werking van te lage lonen.

Wat? Men kan brutolonen met elkaar vergelijken, maar ook nettolonen, met de voordelen en de premies, uurlonen, maandlonen of jaarlonen.

Wanneer? Van welke arbeidsduur uitgaan ?

Een studie zal dus zeer uiteenlopende cijfers opleveren, nog voor elke statistische of econometrische behandeling.

Vele economen hebben eerst getracht de loonkloof volgens geslacht te meten en vervolgens te verklaren. De meeste van hun studies sluiten aan bij de theoretische werken van Gary Becker (theorie van het menselijk kapitaal, theorie van de discriminaties) en de schatting van de vergelijking van het rendement (profit equation).

Wat dat betreft zijn ze sterk beïnvloed door de neoklassieke theoretische context, waarbij het begrip ongelijkheid of loondiscriminatie geïdentificeerd wordt door wat niet overeenkomt met een rechtvaardig loon voor de productiecapaciteit van mannen en vrouwen.

De decompositie van de gendergebonden loonverschillen die werd aangevat door de werkzaamheden van Oaxaca is één van de belangrijkste methodes geworden om die verschillen te bestuderen. Het doel van de decompositie is het identificeren van de individuele kenmerken die invloed kunnen hebben op de productiviteit en het ontwikkelen van een techniek die de weerslag van de productiviteit scheidt van de gevolgen van de discriminatie op het loonverschil.

De decompositie splitst het verschil in twee bestanddelen :

— het eerste vertegenwoordigt de premies die de arbeidsmarkt toeschrijft aan de gemiddelde kenmerkende verschillen tussen de geslachten;

— het tweede toont aan hoe de arbeidsmarkt werknemers van verschillend geslacht beloont, en wordt beschouwd als pure discriminatie.

Traditioneel wordt de discriminatie geraamd door de gemiddelde verdeling van de kenmerken en vertegenwoordigt ze de discriminatie die de gemiddelde vrouw in vergelijking met de gemiddelde man treft.

En outre, dans une interprétation strictement néo-classique des résultats de ces décompositions, la partie expliquée serait en quelque sorte « justifiée », la partie imputable à des différences de *return* pour des caractéristiques identiques constituant la partie des écarts salariaux imputables à la discrimination de genre. Mais ces décompositions peuvent également être interprétées différemment, en considérant que ce que la littérature néo-classique considère comme dotation en « caractéristiques » productives est également le résultat de discriminations et d'inégalités de genre.

La polarisation entre composantes de l'écart est aujourd'hui dépassée. Les méthodes de décomposition n'impliquent pas nécessairement de considérer comme « justifiée » la partie de l'écart salarial expliquée par les différences de caractéristiques et de structure des hommes et des femmes en emploi.

Ceci implique qu'en matière d'indicateur d'inégalité salariale, une mesure ajustée n'a pas de sens : la partie expliquée par les différences de caractéristiques n'est pas moins discriminatoire que la partie expliquée par les différences de *return*.

Ce type d'analyse s'est développée dans le sens d'une prise en compte dans les modèles et les variables utilisées d'éléments constitutifs des inégalités de genre en matière de salaire : ségrégation verticale et horizontale, formation et distribution des salaires, niveau et organisation des négociations collectives, structure salariale. On s'est donc progressivement éloigné du modèle de base construit sur la théorie du capital humain.

La méthode de Oaxaca (1973) et Blinder (1973) est basée sur une série d'hypothèses et peut faire l'objet de différents traitements statistiques qui rendent l'interprétation et l'utilisation des résultats moins évidente.

Hypothèses

Comme indiqué, ce modèle est basé sur la théorie du capital humain selon laquelle les différences de salaires s'expliquent par un moindre capital humain et donc une moindre productivité des hommes et des femmes.

Mesure de la productivité

Dans la mesure où il n'existe pas de mesure objective de la productivité d'une personne, on utilise des variables « proxy » censées la représenter : caractéristiques observables de la personne comme l'éducation, l'expérience, l'ancienneté ...

Or, ces variables ne sont que des approximations et donc la part inexpliquée B de l'écart est due autant à

Tevens is in een enge neoklassieke interpretatie van de resultaten van die decompositie het verklaarde gedeelte in zekere zin « verantwoord », terwijl het gedeelte dat te verklaren valt door returnverschillen wegens identieke kenmerken het gedeelte van de loonverschillen vormt dat aan genderdiscriminatie wordt toegeschreven. Die decompositie kan echter ook anders worden geïnterpreteerd, wanneer men meent dat wat de neoklassieke literatuur als vergoeding voor productieve « kenmerken » beschouwt, eveneens het resultaat is van discriminatie en genderongelijkheid.

Vandaag is die polarisatie tussen componenten van de kloof achterhaald. De decompositiemethoden impliceren niet noodzakelijk dat men het gedeelte van de loonkloof die verklaard wordt door kenmerk- en structuurverschillen tussen werkende mannen en vrouwen als « verantwoord » moet beschouwen.

Dat impliceert dat een aangepaste meting van de loonongelijkheid niet zinvol is: het gedeelte dat verklaard wordt door de verschillen in kenmerken is niet minder discriminerend dan het gedeelte dat verklaard wordt door returnverschillen.

Dergelijke analyse heeft zich ontwikkeld in de richting van het opnemen in de modellen en de variabelen van bestanddelen van genderongelijkheid inzake lonen: verticale en horizontale segregatie, loonvorming en -distributie, het niveau en de organisatie van de collectieve onderhandelingen, loonstrucuur. Geleidelijk aan heeft men zich dus verwijderd van het basismodel dat rond de theorie van het menselijk kapitaal werd opgebouwd.

De methode van Oaxaca (1973) en Blinder (1973) is op een reeks hypothesen gebaseerd en kan op diverse manieren statistisch worden benaderd, wat de interpretatie en het gebruik van de resultaten bemoeilijkt.

Hypothesen

Zoals reeds gezegd is dit model gebaseerd op de theorie van het menselijk kapitaal die zegt dat de loonverschillen verklaard worden door een lager menselijk kapitaal en dus door een lagere productiviteit van de mannen en de vrouwen.

Productiviteitsmeting

Aangezien er geen objectieve productiviteitsmeting van een persoon bestaat, gebruikt men « proxy-variabelen » die ze moet vertegenwoordigen: observeerbare kenmerken van de persoon zoals opleiding, ervaring, anciënniteit ...

Die variabelen zijn slechts benaderingen en dus is het onverklaarde deel B van het verschil evenzeer te

l'omission de variables qu'à leur différence de rémunération selon le sexe c'est à dire à la discrimination. On fournit de la sorte une limite supérieure apparente à la mesure de la discrimination pure.

Assimilation de la discrimination à la part inexpliquée

L'assimilation de la discrimination pure à la part inexpliquée est basée sur l'hypothèse implicite du libre choix des femmes quant à leur participation au marché du travail, au choix d'une occupation, des études. Or, il ne s'agit pas nécessairement de libre choix : il peut déjà y avoir discrimination ou choix contraint à ces différents stades. Et donc les variables explicatives représentent elles aussi une part de discrimination.

Effets retours (feedback effects)

La discrimination sur le marché du travail peut donc être, elle-même, à l'origine de différences en termes de productivité observable. Ceci implique que des variables explicatives comme l'éducation, la participation et le temps de travail, le choix des occupations, sont en fait endogènes (effets de retour/*feedback effects*) ce qui indique que la discrimination du marché du travail peut être sous-estimée dans la décomposition de Oaxaca-Blinder.

Occupations et secteurs comme variables de contrôle

Une illustration du problème de l'effet de retour est l'introduction de la profession et du secteur d'activité comme variable de contrôle, ce qui augmente considérablement le pouvoir explicatif du modèle, menant à une forte réduction de la part inexpliquée de l'écart salarial. De même, plus la classification (des groupes de professions ou des secteurs) est détaillée, plus le pouvoir explicatif de ces variables est important. L'usage de classifications détaillées comme variables de contrôle peut masquer la discrimination dans l'accès aux professions et dans la progression des carrières.

Comparaisons internationales

Les comparaisons internationales de l'écart salarial de genre montrent que des facteurs comme les différences en termes de structure de l'emploi et des salaires affectent l'écart salarial d'un pays. Les différences de structure d'emploi entre pays résultent d'une part, des différences de structures productives et d'autre part, de celle des professions, tandis que la

wijten aan het buiten beschouwing laten van variabelen als aan hun loonverschil naar gelang van het geslacht, dat wil zeggen aan discriminatie. Op die manier zorgt men voor een schijnbaar hogere limiet voor het meten van de zuiver discriminatie.

Het gelijkstellen van de discriminatie met het onverklaarde gedeelte

De gelijkstelling van de zuivere discriminatie met het onverklaarde gedeelte is gebaseerd op de impliciete hypothese van de vrije keuze van de vrouwen betreffende hun deelname aan de arbeidsmarkt, de keuze van een activiteit, van een studie. Terwijl het niet noodzakelijk om vrije keuze gaat : in al die stadia kan reeds sprake zijn van discriminatie of gedwongen keuze. En dus bevatten de verklarende variabelen op hun beurt een aspect van discriminatie.

Feedback effects

De discriminatie op de arbeidsmarkt kan dus op zich verschillen veroorzaken inzake observeerbare productiviteit. Dat impliceert dat variabelen zoals opleiding, participatie en arbeidstijd, keuze van de activiteiten, eigenlijk endogeen zijn (*feedback effects*), wat er op wijst dat de discriminatie van de arbeidsmarkt in de decompositie van Oaxaca-Blinder kan worden onderschat.

Activiteiten en sectoren als controle-variabelen

Een illustratie van het feedback effect is het instellen van het beroep en de activiteitssector als controle-variabele, wat de verklarende kracht van het model aanzienlijk verhoogt en tot een stevige verlaging van het onverklaarde deel van de loonkloof leidt. Hoe gedetailleerder de classificatie (van de beroeps-groepen of van de sectoren), hoe groter de verklarende kracht van die variabelen wordt. Het gebruik van gedetailleerde classificaties als controle-variabelen kan de discriminatie bij de toegang tot de beroepen en bij de voortgang van de loopbanen versluieren.

Internationale vergelijkingen

De internationale vergelijkingen van het gendergebonden loonverschil tonen aan dat factoren zoals de verschillen inzake werkgelegenheids- en loonstructuur een invloed hebben op de loonkloof van een land. De verschillen in werkgelegenheidsstructuur tussen landen zijn een gevolg van enerzijds verschillen in productiestructuren en anderzijds van verschillen

structure des salaires varie d'un pays à l'autre selon trois dimensions : (1) l'ampleur des écarts de salaire entre emplois, (2) la distribution des emplois selon le salaire et, (3) le système de fixation des salaires.

La décomposition de l'écart salarial développée par Juhn *et al.*, (1991) permet de prendre en considération la dispersion des salaires, et donc le fait que l'emploi des femmes, à différents points de la distribution des salaires, est associé à une pénalisation ou à une prime de salaire qui diffère substantiellement d'un pays à l'autre.

La méthode développée par Brown *et al.* (1980) elle, suppose la profession des travailleurs comme étant déterminée de manière endogène.

Le choix des variables de contrôle dans les équations de salaires

Les variables explicatives sont censées reprendre des caractéristiques individuelles qui affectent la productivité. Si ce vecteur de variables est incomplet, cela aura pour effet d'augmenter la part des écarts attribuée à la discrimination. Par contre, si certaines variables explicatives n'ont pas de lien avec la productivité, la discrimination sera sous-estimée.

En pratique, le choix des variables est souvent dicté par la disponibilité des données. Les bases sont incomplètes ou contiennent des données étrangères à la productivité que l'on incorpore quelquefois faute de mieux. La tendance dans les études a été d'inclure de plus en plus de variables, ce qui a eu pour effet de diminuer la part non expliquée. Or certaines variables sont de mauvaises approximations, sont corrélées entre elles (âge et ancienneté, conditions de travail et travail à temps partiel) ou représentent elles-mêmes une partie de la discrimination.

L'aspect essentiel est donc de distinguer entre les variables qui influencent la productivité et celles qui sont simplement des facteurs explicatifs des différences de salaires qui sont elles-mêmes sources de discrimination.

Les variables explicatives que l'on retrouve le plus fréquemment sont : l'éducation, l'expérience, le statut marital, l'âge et le nombre d'enfants, les congés parentaux et autres, le secteur, l'industrie, l'occupation, l'âge, l'âge au carré, le type de contrat, la taille de l'entreprise, la région, le mode de rémunération.

Tous ces facteurs expliquent les développements ultérieurs de la technique d'Oaxaca-Blinder

tussen de beroepen, terwijl de loonstructuur van land tot land verschilt in drie dimensies : (1) de grootte van de loonverschillen tussen banen, (2) de verdeling van de banen naar gelang van het loon en, (3) het systeem voor het bepalen van de lonen.

De decompositie van de loonkloof die werd ontwikkeld door Juhn *et al.*, (1991) maakt het mogelijk de loonspreiding in overweging te nemen en dus het feit dat de werkgelegenheid voor vrouwen op diverse punten van de loonverdeling gekoppeld is aan een loonhandicap of -premie, die van land tot land substantieel verschilt.

De methode die door Brown *et al.* werd ontwikkeld (1980) gaat ervan uit dat het beroep van de werknemers endogeen is bepaald.

De keuze van de controle-variabelen in de loonvergelijkingen

De verklarende variabelen dienen individuele kenmerken te bevatten die de productiviteit beïnvloeden. Indien die variabelenvector onvolledig is, zal dat tot gevolg hebben dat het aandeel in de verschillen dat aan discriminatie wordt toegeschreven, toeneemt. Indien echter bepaalde verklarende variabelen geen band met de productiviteit hebben, zal de discriminatie onderschat worden.

In de praktijk wordt de keuze van de variabelen vaak opgelegd door de beschikbaarheid van de gegevens, zijn de grondslagen onvolledig of bevatten ze gegevens die niets met de productiviteit te maken hebben, die men soms opneemt bij gebrek aan beter. De trend in de studies was steeds meer variabelen op te nemen, met als gevolg dat het onverklaarde deel afnam, terwijl bepaalde variabelen slechte schattingen zijn, onderling gecorreleerd zijn (leeftijd en anciënniteit, arbeidsvoorwaarden en deeltijdse arbeid) of zelf een deel van de discriminatie zijn.

Het is dus essentieel een onderscheid te maken tussen de variabelen die de productiviteit beïnvloeden en die welke gewoonweg verklarende factoren zijn voor de loonverschillen, die zelf bron van discriminatie zijn.

De verklarende variabelen die men het vaakst terugvindt zijn : opleiding, ervaring, al dan niet gehuwd, leeftijd en aantal kinderen, ouderschaps- en andere verlopen, de sector, de nijverheid, de baan, de leeftijd, de leeftijd in het kwadraat, het soort contract, de omvang van de onderneming, de regio, de bezoldigingswijze.

Al die factoren verklaren de latere ontwikkeling van de techniek van Oaxaca-Blinder.

La sensibilité des résultats au choix du groupe de référence

La décomposition conduit à deux spécifications distinctes selon que l'on prend le groupe des hommes (pure discrimination) ou celui des femmes (pur népotisme) comme référence, faisant varier ainsi la mesure de la discrimination. Les solutions les plus utilisées à ce problème du choix de la structure de salaire non discriminatoire consistent à définir une structure des salaires non discriminatoire à partir de la population dans son ensemble. La partie inexpliquée est alors décomposée en deux éléments : le désavantage imposé aux femmes et l'avantage dont bénéficient les hommes.

Prise en compte de la ségrégation professionnelle

Brown *et al.* (1980) ont mis au point une méthode de décomposition de l'écart salarial qui isole la part de l'écart due à la ségrégation professionnelle. Leur méthode apporte une solution au problème d'endogénéité entre occupation et discrimination.

Bayard, Hellerstein, Neumark, Troske (2003) ont utilisé des données croisées entre employeurs et employés pour estimer la part de la ségrégation dans la mesure globale de l'écart de salaire, pour des cellules d'occupation, d'industrie et d'établissement aux États-Unis.

Gannon, B., R. Plasman, F. Rycx, and I. Tojerow (2005) ont analysé, également à partir de données croisées harmonisées pour six pays de l'Union européenne (Belgique, Irlande, Italie, Danemark, Espagne et Royaume-Uni) les interactions entre les différentiels intersectoriels de salaire et les écarts salariaux de genre. Ils montrent que l'effet sectoriel explique 29 % de l'écart salarial de genre en Irlande, entre 14 et 16 % au Danemark et en Italie et environ 7 % au Royaume-Uni. Par contre, l'effet sectoriel ne contribue pas à expliquer l'écart salarial en Belgique et en Espagne.

En simulant ce que serait la distribution de l'emploi féminin selon les professions et secteurs si elle était similaire à celle des hommes, compte tenu des différences en termes d'éducation, d'ancienneté et d'expérience dans l'emploi, Plasman et Sissoko (2005) montrent que la part des écarts salariaux due à la ségrégation professionnelle est de 5,27 % en Italie, 13 % en Belgique, 20,2 % au Danemark et 26,7 % en Espagne.

De gevoeligheid van de resultaten voor de keuze van de referentiegroep

De decompositie leidt tot twee afzonderlijke specificaties, al naargelang men de groep van de mannen (pure discriminatie) of die van de vrouwen (puur nepotisme) als vergelijkingspunt neemt, waardoor men de meting van de discriminatie laat variëren. De meest voorkomende oplossingen voor dat probleem van de keuze van de niet-discriminerende loonstrucuur bestaan erin een niet-discriminerende loonstrucuur te definiëren vanuit de populatie in haar geheel. Het onverklaarde gedeelte wordt dan in twee bestanddelen gesplitst : de handicap die de vrouwen opgelegd krijgen en de voorsprong die de mannen krijgen.

In aanmerking nemen van de professionele apartheid

Brown *et al.* (1980) hebben een decompositiemethode uitgewerkt voor de loonkloof die het gedeelte van de kloof afzondert dat te wijten is aan de professionele apartheid. Hun methode biedt een oplossing voor het probleem van de endogeniteit tussen werken en discriminatie.

Bayard, Hellerstein, Neumark, Troske (2003) hebben gecombineerde gegevens van werkgevers en werknemers gebruikt om het aandeel van de apartheid in de totaalmeting van de loonkloof te ramen voor werkgelegenheids-, nijverheids- en vestigingscellen in de Verenigde Staten.

Gannon, B., R. Plasman, F. Rycx, and I. Tojerow (2005) hebben eveneens op basis van gecombineerde, geharmoniseerde gegevens van zes landen van de Europese Unie (België, Ierland, Italië, Denemarken, Spanje en het Verenigd Koninkrijk) de interacties geanalyseerd tussen de intersectorale loonverschillen en de gendergebonden loonverschillen. Ze tonen aan dat het sectorale effect 29 % verklaart van de gendergebonden loonkloof in Ierland, tussen 14 en 16 % in Denemarken en in Italië en ongeveer 7 % in het Verenigd Koninkrijk. In België en in Spanje daarentegen is het sectoraal effect geen deel van de verklaring van de loonkloof.

Met een simulatie van wat de distributie van de vrouwelijke werkgelegenheid zou zijn al naargelang de beroepen en de sectoren indien ze vergelijkbaar was met die van de mannen, rekening houdend met de verschillen inzake opleiding, anciënniteit en beroepservaring, tonen Plasman en Sissoko (2005) aan dat het deel van de loonverschillen veroorzaakt door de professionele apartheid 5,27 % is in Italië, 13 % in België, 20,2 % in Denemarken en 26,7 % in Spanje.

Prise en compte de la structure des salaires

Le modèle développé par Juhn, Murphy et Pearce (1991,1993) permet de prendre en compte le rôle joué par la structure des salaires dans l'explication des écarts salariaux de genre.

Ce modèle a été adapté par Blau et Khan (1992) à l'analyse entre pays des inégalités salariales entre hommes et femmes. L'idée est qu'un niveau d'écart donné entre les caractéristiques observées des femmes et des hommes se traduira par un écart de salaire plus élevé dans un pays où l'inégalité des salaires est plus forte.

Toujours en utilisant l'Enquête européenne sur la structure des salaires de 1995, Plasman et Sissoko (2004) montrent que la distribution des salaires relativement plus concentrée en Belgique, au Danemark et en Italie qu'en Espagne ou en Irlande contribue significativement à expliquer les plus faibles écarts salariaux de genre dans ces trois pays.

Prise en compte du biais de sélection

Le fait qu'il existe un biais de sélection dû au fait que les femmes qui exercent un emploi n'ont pas les mêmes caractéristiques que celles qui ne travaillent pas a également fait l'objet de corrections: si les femmes qui travaillent présentent des caractéristiques associées à des salaires élevés, il pourrait y avoir une corrélation entre des faibles taux d'emploi féminin et un écart salarial de genre faible, simplement parce que des femmes qui gagneraient peu ne travaillent pas. Cette constatation a amené différents auteurs à corriger ce biais de sélection en calculant les écarts de salaires à partir de salaires potentiels imputés à ceux qui ne travaillent pas. Cette correction n'est toutefois possible que si l'on dispose de données relatives aux caractéristiques socio-démographiques des individus.

Prise en compte de la distribution de l'écart

Dans la décomposition de Oaxaca-Blinder, on explique l'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes, on compare la travailleuse moyenne et le travailleur moyen. On perd donc les informations qui permettraient d'observer la distribution de l'écart de salaire. Or il y a un intérêt évident à savoir quels groupes sont les plus touchés par la discrimination et avec quelle ampleur.

L'usage de la moyenne implique aussi que l'on attribue la même pondération à chaque individu quelle que soit le degré de discrimination dont il souffre.

In aanmerking nemen van de loonstructuur

Het model dat werd ontwikkeld door Juhn, Murphy en Pearce (1991, 1993) maakt het mogelijk rekening te houden met de rol van de loonstructuur in de verklaring van de gendergebonden loonkloof.

Dat model werd door Blau en Khan (1992) aangepast aan de analyse van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in verscheidene landen. Het resultaat is dat een bepaald verschil tussen de vastgestelde kenmerken van vrouwen en mannen omgezet wordt in een hoger loonverschil in een land waar de loonongelijkheid groter is.

Plasman en Sissoko (2004) maken eveneens gebruik van de Europese loonstructuursenquête en tonen aan dat de loonverdeling in België, Denemarken en Italië, die relatief meer geconcentreerd is dan in Spanje of in Ierland, een betekenisvol gedeelte is van de verklaring voor de lagere genderloonverschillen in die drie landen.

In aanmerking nemen van de selectiefout

Het feit dat er een selectiefout bestaat omdat vrouwen die een baan hebben niet dezelfde kenmerken hebben als vrouwen die niet werken, is eveneens gecorrigeerd: indien werkende vrouwen kenmerken vertonen die met hoge lonen worden geassocieerd, is het mogelijk dat er een correlatie bestaat tussen de lage activiteitsgraad van vrouwen en een lage gendergebonden loonkloof, gewoon omdat vrouwen die weinig zouden verdienen, niet werken. Die vaststelling heeft ertoe geleid dat verscheidene auteurs die selectiefout hebben gecorrigeerd door de loonverschillen te berekenen met als uitgangspunt potentiële lonen voor personen die niet werken. Die correctie is echter slechts mogelijk indien men over data beschikt betreffende de sociaal-demografische kenmerken van de individuen.

In aanmerking nemen van de verdeling van het verschil

In de decompositie van Oaxaca-Blinder legt men het loonverschil tussen het gemiddelde loon van vrouwen en van mannen uit, vergelijkt men de gemiddelde werkneemster en de gemiddelde werknemer. Men verliest dus de informatie waardoor men de verdeling kan waarnemen van het loonverschil, terwijl het uiteraard interessant is te weten welke groepen het meest worden getroffen door de discriminatie en in welke omvang.

Het gebruik van het gemiddelde impliceert ook dat men elk individu evenveel gewicht toekent, ongeacht de discriminatiegraad waarmee het te kampen heeft.

Différents articles ont récemment proposé différentes techniques économétriques afin d'incorporer des aspects distributifs dans l'analyse comparative des distributions de salaires. Il s'agit des régressions par quantiles pour l'estimation des fonctions de salaire qui augmentent le nombre de points de la distribution des salaires pour lesquels l'écart salarial est estimé.

D'autres techniques estiment des distributions contre-factuelles des salaires qui sont comparées avec la distribution originale afin de quantifier les écarts sur toute l'échelle des salaires (Fortin, Lemieux 1998) (Bonjour, Gerfin 2001). Ces deux approches enrichissent la méthode classique sans toutefois prendre en compte la dimension individuelle de la discrimination.

Écarts salariaux de genre et formation des salaires

Les modes de détermination des salaires ne sont pas neutres du point de vue de leurs effets de genre. F. Rycx et I. Tojerow (2004) ont essayé de voir dans quelle mesure la prise en compte des profits des entreprises dans la détermination des salaires (hypothèse de partage de la rente) pouvait avoir un effet en matière d'écarts salarial de genre. Les résultats indiquent que les salaires horaires bruts individuels sont positivement et significativement corrélés aux profits par tête, même en contrôlant pour les caractéristiques individuelles des firmes et des individus, pour les différentiels salariaux sectoriels et l'endogénéité des profits. Les écarts salariaux de genre, de 23,7% en moyenne dans l'échantillon utilisé, s'expliquent à concurrence de 14% par le fait que les femmes sont plus fréquemment occupées dans des firmes où le profit par tête est moins élevé: c'est donc un effet de la ségrégation de l'emploi féminin.

Conclusion

Pour conclure, si l'on considère les pays européens, les USA et le Canada, la tendance générale sur les vingt dernières années est à la diminution lente de l'écart salarial de genre, à l'exception des pays dans lesquels l'écart était faible (Suède ou Danemark, selon les données utilisées).

Les écarts salariaux en Europe ne sont plus explicables majoritairement par des différences en terme de «capacités productives» entre hommes et femmes mais essentiellement par un niveau de rémunération inférieur à caractéristiques égales.

Verscheidene artikels hebben onlangs diverse econometrische technieken voorgesteld om distributieve aspecten in de vergelijkende analyse van de loonverdelingen op te nemen. Het gaat om de dalingen met kwantielen voor de raming van de loonfuncties die het aantal punten verhogen van de loonverdeling waarvoor het loonverschil wordt geraamd.

Andere technieken ramen tegenfeitelijke loonverdelingen die worden vergeleken met de oorspronkelijke verdeling, om de verschillen over de volledige loonschaal te kwantificeren (Fortin, Lemieux 1998) (Bonjour, Gerfin 2001). Beide benaderingen verrijken de klassieke methode zonder evenwel de individuele dimensie van de discriminatie in aanmerking te nemen.

Gendergebonden loonverschillen en loonvorming

De manier waarop de lonen worden gevormd zijn niet neutraal wat hun gendereffecten betreft. F. Rycx en L. Tojerow (2004) hebben gepoogd na te gaan in welke mate het feit dat rekening wordt gehouden met de ondernemingswinsten bij het bepalen van de lonen (hypothese van rent-sharing) invloed kan hebben op gendergebonden loonverschillen. Uit de resultaten blijkt dat de individuele bruto-uurlonen positief en op betekenisvolle wijze gerelateerd zijn aan de winst per werknemer, zelfs wanneer men een controle inbouwt voor de individuele kenmerken van de ondernemingen en de individuen, voor de sectorale loonverschillen en de endogeniteit van de winst. De gendergebonden loonverschillen, die in de gebruikte steekproef gemiddeld 23,7% bedragen, worden voor 14% verklaard door het feit dat vrouwen vaker werkzaam zijn in ondernemingen waar de winst per werknemer minder hoog is: dat is dus een gevolg van de apartheid van de werkgelegenheid voor vrouwen.

Conclusie

Wanneer men de Europese landen, de VS en Canada bekijkt is de algemene trend over de laatste twintig jaar de langzame afname van de gendergebonden loonkloof, behalve in de landen waar de loonkloof laag was (Zweden of Denemarken, al naargelang de gebruikte data).

De loonverschillen in Europa zijn in hun meerderheid niet meer te verklaren door verschillen tussen mannen en vrouwen inzake «productiecapaciteit» maar hoofdzakelijk door een lager loonpeil in gelijke omstandigheden.

Tableau : Dynamique de l'écart salarial et de sa décomposition

Tabel : Dynamiek van de loonkloof en zijn decompositie

		Accroissement de l'écart salarial — <i>Toename van de loonkloof</i>	Diminution de l'écart salarial — <i>Afname van de loonkloof</i>
Plasman et alii (2002) (Évolution 1994-1998; temps plein). — (<i>Ontwikkeling 1994-1998, voltijds</i>)	Diminution de la part non expliquée. — <i>Afname van het onverklaarde gedeelte</i> Augmentation de la part non expliquée. — <i>Toename van het onverklaarde gedeelte</i>	Royaume-Uni. — <i>Verenigd Koninkrijk</i> Espagne. — <i>Spanje</i>	Irlande, Grèce, Portugal, Belgique. — <i>Ierland, Griekenland, Portugal, België</i> Italie, Autriche, Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Luxembourg, France. — <i>Italië, Oostenrijk, Duitsland, Denemarken, Nederland, Luxemburg, Frankrijk</i>
Pissarides et alii (2005) (Évolution 1985-1998, temps plein). — (<i>Ontwikkeling 1985-1998, voltijds</i>)		Suède, Danemark. — <i>Zweden, Denemarken</i>	Italie, Finlande, Royaume-Uni, France, Allemagne, Pays-Bas, Canada, USA. — <i>Italië, Finland, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland, Nederland, Canada, VS</i>

2. Exposé de Mme M. Van Varenbergh, présidente du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes est le seul organe consultatif fédéral qui a été créé dans le but de formuler des avis sur les matières en question à l'intention du monde politique.

Il est un fait qu'en matière de salaires, un problème continue de se poser en dépit des nombreuses études réalisées et de la législation particulièrement abondante qui existe dans ce domaine tant au niveau européen qu'au niveau national. Malgré cela, les choses n'ont guère évolué sur le terrain. La situation inspire à l'intervenante plus de pessimisme encore que n'en attestent les chiffres de l'ULB. L'avis n° 8 du 24 mai 1996 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, consultable sur le site du Conseil (www.conseildelegalite.be), mentionnait également des chiffres concernant la situation de l'époque. L'intervenante ne peut que constater que le fossé salarial s'est encore creusé.

En théorie, la situation n'est pas mauvaise en Belgique. En effet, des mesures ont été prises. Il est donc surprenant que le fossé salarial soit toujours aussi marqué. Il a d'ailleurs tendance à se creuser à mesure que le niveau de formation augmente. Cela s'explique sans doute en partie par la composition différente de la corbeille salariale pour les fonctions supérieures. Il va de soi que les suppléments dont celles-ci bénéficient sont aussi difficiles à estimer.

Il existe de très nombreuses théories pour expliquer le fossé salarial et il ne fait aucun doute que chacune

2. Uiteenzetting door mevrouw M. Van Varenbergh, voorzitter van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen

De Raad van gelijke kansen voor vrouwen en mannen is het enige federale adviesorgaan dat opgericht is met de bedoeling in deze materies adviezen uit te brengen aan de politieke wereld.

Wat betreft de lonen is er inderdaad nog steeds een probleem, ondanks het feit dat er talloze studies zijn gemaakt en ook reeds bijzonder veel wetgeving bestaat, zowel op Europees als nationaal niveau. Ondanks de studies en de wetgeving is er op het terrein bijzonder weinig veranderd. Zij is nog pessimistischer over de toestand dan uit de cijfers van de ULB blijkt. In het advies nr. 8 van 24 mei 1996 over gelijk loon voor mannen en vrouwen van de Raad, dat op de website van de Raad kan worden geconsulteerd (www.raadvandegelijkekansen.be), werden ook cijfers van de toenmalige situatie gepubliceerd. Zij kan enkel vaststellen dat de loonkloof nog is gegroeid.

In theorie is de situatie in België goed. Er zijn immers maatregelen genomen. Het is daarom verwonderlijk vast te stellen dat de loonkloof nog steeds zo groot is. Zij wordt trouwens groter naarmate het opleidingsniveau stijgt. Dit wordt ongetwijfeld mede veroorzaakt door een andere samenstelling van de loonkorf voor de hogere functies. Deze extra's zijn uiteraard ook moeilijk te meten.

Er bestaan zeer veel theorieën om de loonkloof te verklaren. Ongetwijfeld bevat elke theorie een stukje

d'elles recèle une part de vérité. C'est la raison pour laquelle il est difficile d'entreprendre une action concrète. Il ne faudrait toutefois pas en tirer prétexte pour ne rien faire du tout. Il est illusoire de croire que le fossé salarial disparaîtra de lui-même. Vu la complexité du problème, il faut faire en sorte que tous les acteurs directement ou indirectement concernés soient associés au processus visant à éliminer les divergences salariales.

L'intervenante ajoute que dans les années soixante et septante du siècle dernier, on a également été attentif à la problématique du fossé salarial. Mais c'est la proclamation d'une journée de l'égalité salariale («*Equal Pay Day*») qui a réveillé les consciences. Aujourd'hui, l'attention se concentre essentiellement sur les classifications de fonctions. Loin de contester leur importance, Mme Van Varenbergh n'en estime pas moins que les divergences salariales ont des causes plus diversifiées. On ne peut nier qu'aujourd'hui encore, il existe une mentalité en vertu de laquelle on trouve normal de donner aux femmes des salaires inférieurs. Les pouvoirs publics n'ont d'ailleurs pas de leçons à donner dans ce domaine. Plutôt que de recruter le personnel sur une base statutaire, ils le recrutent sur une base contractuelle, qui ne permet pas de prétendre automatiquement au bénéfice des primes d'ancienneté. En outre, il est frappant de constater que ce sont surtout des femmes que l'on recrute sous contrat, et souvent pour un temps partiel, de surcroît. Cela prouve que les mesures ne doivent pas viser uniquement le secteur privé.

Au niveau européen aussi, on a remis le thème de l'égalité salariale sur la table. Dans la feuille de route qu'elle a élaborée pour la période 2006-2010, la Commission européenne s'engage explicitement à résorber le fossé salarial. Elle a promis aussi d'élaborer l'année prochaine une communication sur la base d'une étude visant à décrypter les divergences salariales entre les hommes et les femmes. Le Conseil européen a élaboré en mars 2006 un pacte européen pour l'égalité de genre et organisé une grande conférence à Bruxelles le 22 mai 2006 sur le thème des bonnes pratiques et des rémunérations.

Dans l'avis précité du Conseil de l'égalité des chances, de nombreuses mesures ont été proposées aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public. Il est navrant de constater que ces propositions n'ont pas du tout été suivies, hormis dans le domaine des classifications de fonctions. Mme Van Varenbergh est donc d'avis qu'une énième étude ou un énième avis ne seraient d'aucune utilité.

Des mesures de soutien lui semblent bien plus raisonnables. L'accord interprofessionnel 2007-2008 et ses négociations sont en vue. Le Conseil espère pouvoir présenter durant ces négociations des fiches

waarheid, wat het nemen van een concrete actie bemoeilijkt. Dit mag echter niet als een excuus gebruikt worden om geen actie te ondernemen. Het is een illusie te denken dat de loonkloof spontaan zal verdwijnen. De complexiteit van het probleem betekent dat alle actoren die er rechtstreeks of onrechtstreeks mee te maken hebben betrokken moeten worden bij het proces om de loonverschillen weg te werken.

Zij wijst er op dat er ook al aandacht was voor de problematiek van de loonkloof in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw. De «*Equal Pay Day*» heeft iedereen echter weer wakker geschud. Vandaag wordt er vooral veel aandacht geschonken aan de functieclassificaties. Zonder te willen afdoen aan het belang van deze functieclassificaties, meent mevrouw Van Vaerenbergh dat de loonverschillen meer diverse oorzaken hebben. Er kan niet worden ontkend dat er nog steeds een mentaliteit bestaat waarin het normaal is vrouwen minder te belonen. De overheid zondigt zelf trouwens ook. Door personeel vooral contractueel aan te werven in plaats van statutair kunnen de contractuele personeelsleden niet spontaan rekenen op anciënniteitspremies. Het is bovendien opvallend dat vooral vrouwen met contracten worden aangeworven, die daarenboven vaak deeltijdse contracten zijn. Dit toont aan dat de maatregelen niet enkel gericht moeten zijn op de privésector.

Het thema wordt ook terug geactiveerd op het Europees niveau. De «*Road Map*», opgesteld door de Europese Commissie voor de periode 2006-2010, neemt expliciete engagementen om de loonkloof weg te werken. De Commissie heeft zich geëngageerd om volgend jaar een mededeling uit te brengen, gebaseerd op een studie die de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen moet kunnen duiden. In maart 2006 heeft de Europese Raad een «*Gender Pact for Equality*» uitgebracht en op 22 mei 2006 heeft er in Brussel een grote conferentie plaatsgevonden rond «*good practices*» en beloningen.

In het hierboven reeds vermelde advies van de Raad van de gelijke kansen werden tal van maatregelen voorgesteld, zowel ter attentie van de privésector als van de overheid. Het is schrijnend te moeten vaststellen dat deze voorstellen op geen enkele wijze werden opgevolgd, met uitzondering van het werk dat werd verricht rond de functieclassificaties. Mevrouw Van Vaerenbergh meent daarom dat een zoveelste studie of een zoveelste advies overbodig is.

Ondersteunende maatregelen lijken haar veel zinvoller. Het interprofessionele akkoord 2007-2008 is in aantocht, met de bijbehorende onderhandelingen. De Raad hoopt tijdens de onderhandelingen fiches te

donnant des chiffres éloquentes, qui pourront être utilisées au cas par cas. En effet, le discours est différent selon qu'il s'agit de travail à temps plein ou de travail à temps partiel. Il faut aussi tenir compte des niveaux de formation. Peut-être faut-il aussi déjà prendre en considération les compétences acquises ailleurs. Les femmes peuvent certainement les faire valoir pour revendiquer un salaire égal, pour la simple raison que, bien plus que les hommes, elles s'aménagent des « périodes de pause » pour leur famille, mais n'en sont pas moins actives d'une autre manière et accumulent là aussi des compétences. Cependant, leurs carrières ne tiennent pas compte de ces compétences, ce qui devrait pourtant être envisageable. Le Conseil élaborera également des fiches rassemblant des exemples de bonnes pratiques constatées dans d'autres États membres. Il s'emploiera aussi à mettre au point un logiciel permettant de vérifier, après avoir encodé quelques données de base, l'existence d'un écart salarial, y compris en fonction de l'évaluation de l'emploi.

Le Conseil attend de la Chambre et du Sénat qu'ils suivent en permanence l'action du gouvernement et qu'ils l'interrogent entre autres sur l'état d'avancement du plan de diversité. Ce plan indique qu'un rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes sera rédigé pour la fin de cet été, qu'il sera procédé à une analyse de toutes les CCT actuelles et qu'un groupe de travail spécial sera créé sous la direction de l'Institut, afin de formuler des suggestions. Mme Van Varenbergh espère que le gouvernement sera interpellé après l'été sur ces engagements. Une autre mission concerne les engagements pris par la Belgique au niveau européen. Il ne suffit pas de faire des déclarations ronflantes, il faut qu'elles soient suivies d'actions concrètes. Le parlement doit en effet vérifier la transposition en droit belge du Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Durant la présidence belge de l'UE, la Belgique a pris l'excellente initiative de présenter des indicateurs de salaire égal. Il serait utile de connaître l'état de la situation.

Mme Van Varenbergh n'est pas favorable à la création de nouvelles instances. Actuellement, le citoyen ne s'y retrouve déjà plus. Les victimes de discriminations salariales ne savent pas à quelle organisation elles peuvent ou doivent s'adresser. La multiplicité des instances a aussi pour conséquence qu'elles se renvoient mutuellement la balle. Il y a toujours un petit détail pour lequel elle ne sont pas compétentes. En attendant, les victimes ne savent plus à quel saint se vouer. Le Conseil demande dès lors que l'on optimise les organisations existantes et que l'on exerce un contrôle très critique, vigilant et ponctuel sur les membres du gouvernement habilités, directement ou indirectement, à réduire les écarts salariaux.

kunnen aanreiken met sprekende cijfers, die kunnen gebruikt worden in functie van de arbeid waarover het gaat. Het discours is immers anders indien het gaat over voltijds of deeltijds werk. Er moet ook rekening gehouden worden met opleidingsniveaus. Misschien moet er ook reeds rekening gehouden worden met de elders verworven competenties. Vrouwen kunnen zich hier zeker op beroepen om een gelijkwaardig loon te claimen om de eenvoudige reden dat vrouwen, veel meer dan mannen, even « rustperiodes » inlassen voor hun gezin, maar dan vaak nog op een andere manier actief zijn en daar ook een competentie opbouwen. Deze competentie wordt echter niet meegenomen naar een carrière, wat wel mogelijk zou moeten zijn. Er zullen ook fiches komen met goede praktijk-voorbeelden van andere lidstaten. Er zal ook getracht worden een informaticaprogramma op te stellen dat het mogelijk maakt om met de input van eenvoudige gegevens, na te gaan of er sprake is van een loonkloof, ook in functie van de jobevaluatie.

Van Kamer en Senaat verwacht de Raad dat zij de regering systematisch volgen en bevragen over de stand van de uitvoering van onder meer het diversiteitsplan. In dit plan wordt gesteld dat er tegen het einde van de zomer van dit jaar een rapport zou zijn over de loonkloof, dat er zou overgegaan worden tot de screening van alle bestaande CAO's en dat er onder leiding van het Instituut een bijzondere werkgroep zou worden opgericht om suggesties te doen. Mevrouw Van Varenbergh hoopt dat de regering over deze engagementen na de zomer geïnterpelleerd zal worden. Een andere taak betreft de engagementen van België op Europees niveau. Het is niet voldoende om ronkende verklaringen af te leggen en verder geen actie te ondernemen. Het parlement moet nagaan of het Europees Genderpact inderdaad in Belgisch recht omgezet wordt. Tijdens het Belgisch voorzitterschap van de EU heeft België het uitstekende initiatief genomen om indicatoren aan te reiken rond gelijk loon. Het zou nuttig zijn te weten wat de stand van zaken daarover is.

Mevrouw Van Varenbergh pleit ervoor geen nieuwe instanties te creëren. Het is nu al moeilijk door de bomen nog het bos te zien. Personen die het slachtoffer zijn van loondiscriminatie weten niet tot welke organisatie zij zich kunnen of moeten wenden. De veelheid van instanties leidt er ook toe dat de instanties zelf hun verantwoordelijkheid van zich af schuiven. Er is immers altijd een detail te vinden waarvoor iemand anders bevoegd is. Ondertussen blijven de slachtoffers in de kou staan. De Raad vraagt daarom de bestaande organisaties te optimaliseren en een zeer kritisch, alerte en tijdige controle uit te oefenen op de regeringsleden die direct of indirect bevoegd zijn voor het wegwerken van de loonverschillen.

3. Exposé de Mmes D. De Vos et H. Peemans-Poullet, membres du Comité de liaison des femmes

Le comité de liaison des femmes est une coordination de femmes francophones qui existe depuis 1980. Il s'est constitué à partir des questions d'allocations de chômage. Il regroupe des femmes des partis, des syndicats et des membres individuelles.

Le comité de liaison est spécialisé dans les questions économiques, sociales et fiscales et a mené des actions en justice pendant ses dix premières années d'existence. Le Conseil de l'égalité relaie les avis que le comité de liaison lui transmet, ce qui permet d'ouvrir la discussion au niveau national.

Dans la matière qui nous occupe, le comité de liaison est parti de l'idée qu'il fallait vérifier si les mesures proposées habituellement pour réduire les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes correspondaient bien aux diagnostics posés sur ces écarts de rémunération. Le comité s'est basé sur trois études présentées par la Suède lors de sa présidence du conseil de l'Union européenne, ainsi que deux autres études réalisées dans la foulée du Conseil européen de Barcelone, visant à établir des comparaisons entre les divers États membres pour un certain nombre d'indicateurs.

La plupart des indicateurs étudiés montrent que les implications sur les écarts de rémunérations entre hommes et femmes se retrouvent dans presque tous les pays européens. Il y a néanmoins quelques exceptions notoires qui mériteraient d'être étudiées.

Les écarts de rémunération s'accroissent :

— avec l'âge du travailleur : ils deviennent plus importants au-delà de trente ans;

— avec le niveau de scolarisation. Le rendement d'un diplôme supérieur est beaucoup moins important pour une femme que pour un homme. En Suède qui présente les écarts les moins importants, la combinaison du facteur âge et scolarisation a pour conséquence que l'écart le plus grand se situe entre les hommes et les femmes universitaires âgés de 40 à 64 ans;

— avec l'expérience professionnelle. On analyse séparément l'expérience générale transférable d'une entreprise à une autre, l'expérience spécifique à l'intérieur d'une entreprise, souvent manifestée à travers l'ancienneté, et l'expérience due à la mobilité, soit la polyvalence. Beaucoup d'études ont aussi examiné l'impact de l'expérience hors marché du travail, ce qui est important pour les femmes au foyer. Quel que soit le type d'expérience, plus elle est grande, plus la discrimination s'accroît. On connaît en Belgique quelques pratiques illustrant ce propos : il s'agit de l'attribution d'une ancienneté fictive quand on est

3. Uiteenzetting door de dames D. De Vos en H. Peemans-Poullet, leden van het *Comité de liaison des femmes*

Het *comité de liaison des femmes* is een coördinerend orgaan van Franstalige vrouwen dat is ontstaan in 1980 naar aanleiding van problemen inzake de werkloosheidsuitkeringen. Het telt vrouwen afkomstig uit politieke partijen en vakbonden, maar ook individuele leden.

Het *Comité de liaison* is gespecialiseerd in economische, sociale en fiscale kwesties en heeft de eerste tien jaar van zijn bestaan veel rechtsvorderingen ingesteld. Het Raad voor de Gelijkheid geeft de adviezen van het *Comité de liaison* door, waardoor de discussie op nationaal niveau kan worden gevoerd.

Met betrekking tot de voorliggende materie, was het *Comité de liaison* van mening dat moest worden nagegaan of de maatregelen die gewoonlijk worden genomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verminderen wel overeenstemden met de vastgestelde oorzaken ervan. Het Comité heeft zich gebaseerd op drie studies die Zweden heeft voorgesteld toen het de Raad van de Europese Unie voorzat, en op twee studies die zijn uitgevoerd naar aanleiding van de Europese Raad van Barcelona, en die ertoe strekten op basis van een aantal indicatoren vergelijkingen te maken tussen de verschillende lidstaten.

Uit de meeste bestudeerde indicatoren blijkt dat de gevolgen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in bijna alle Europese landen dezelfde zijn, op enkele opvallende uitzonderingen na, die moeten worden onderzocht.

De loonkloof neemt toe :

— met de leeftijd van de werknemer : na de leeftijd van 30 jaar wordt de loonkloof groter;

— met het opleidingsniveau. Een vrouw haalt veel minder voordeel uit een hoger diploma dan een man. In Zweden, waar de loonkloof het kleinst is, zorgt de combinatie van de factor leeftijd en opleidingsniveau ervoor dat de kloof het grootst is tussen universitaire geschoolde mannen en vrouwen van 40 tot 64 jaar;

— met de beroepservaring. Bij de analyse maakt men een onderscheid tussen de algemene ervaring die van één onderneming naar de andere kan worden meegenomen, de specifieke ervaring binnen een onderneming, die vaak tot uiting komt in de anciënniteit, en de ervaring die wordt opgedaan dankzij de mobiliteit, dit wil zeggen de polyvalentie. In veel studies is ook rekening gehouden met ervaring die buiten de arbeidsmarkt is opgedaan, wat belangrijk is voor de huisvrouwen. Voor elk soort van ervaring geldt dat hoe groter ze is, hoe groter de discriminatie wordt. In België bestaan een aantal praktijken die dit

engagé dans une entreprise. Femmes et hommes se voient proposer une ancienneté tout à fait différente. Il en va de même quand le travailleur gravit les échelons de l'entreprise puisqu'il peut se voir aussi attribuer une ancienneté fictive dans le nouveau grade.

Tous les aspects individualisés des salaires sont fixés au détriment des femmes : primes, avantages et autres conditions de travail. Les femmes reçoivent moins souvent des primes et avantages extra-salariaux et ceux-ci sont moins importants. Beaucoup de discriminations diffuses sont organisées autour des conditions de travail. Le travail de nuit donne lieu à majoration de salaires : pour les hommes, il s'agit en général d'un doublement de la rémunération; pour les femmes, il s'agit de petites majorations pour travail inconfortable. Il y a aussi discrimination entre les heures supplémentaires et les heures complémentaires. Ces dernières sont payées à un tarif nettement majoré alors que les heures supplémentaires par rapport à un temps partiel sont payées au même tarif que les heures normales.

Une discrimination très importante sur laquelle personne n'insiste concerne la différence de statut civil et familial. Un homme marié avec charge d'enfants gagne plus qu'un homme célibataire sans enfant alors que c'est l'inverse pour une femme. L'écart maximum de salaire se situe entre l'homme marié avec enfants et la femme mariée avec enfants. C'est dû au fait que celui qui ouvre le droit aux allocations familiales a droit à des majorations. Or, c'est presque toujours un homme. Seuls deux pays en Europe, le Danemark et la Finlande, ne connaissent absolument pas cette situation.

L'écart entre hommes et femmes s'accroît avec le niveau occupé dans la hiérarchie professionnelle.

Dans tous les pays européens, l'écart est moins grand dans le secteur public que dans le secteur privé. En Italie, les femmes ont même une meilleure rémunération que les hommes dans le secteur public. Cela signifie que là où l'employeur n'est pas personnellement impliqué dans l'attribution de la rémunération, l'égalité est plus grande.

Mme De Vos passe ensuite en revue ce que le comité de liaison propose pour supprimer les discriminations et réduire les écarts nouveaux qui pourraient se produire. L'optique est d'utiliser au mieux les outils existants, sans en créer de nouveaux. Par expérience, l'intervenante a pu constater que le droit belge comme le droit européen en matière d'égalité des chances apportait peu de solutions sur le terrain.

La première piste consiste à faire contribuer les partenaires sociaux à l'établissement du diagnostic sur les écarts de rémunération. Lorsqu'ils négocient les

aantonen. Het gaat om de toekenning van een fictieve anciënniteit bij de aanwerving in een onderneming. Aan mannen en vrouwen wordt een heel andere anciënniteit voorgesteld. Dat herhaalt zich vaak wanneer de werknemer opklimt in de hiërarchie, omdat hij bij elke nieuwe graad ook een fictieve anciënniteit kan krijgen.

Alle geïndividualiseerde aspecten van het loon werken in het nadeel van vrouwen : premies, voordelen en andere arbeidsvoorwaarden. Vrouwen krijgen minder vaak premies en voordelen bovenop hun loon en als ze ze krijgen, zijn ze minder hoog. Een aantal uiteenlopende vormen van discriminatie hebben betrekking op de arbeidsvoorwaarden. Nachtwerk betekent een hoger loon : voor mannen betekent het meestal een verdubbeling van hun loon, voor vrouwen gaat het om kleine loonsverhogingen voor ongemakkelijk werk. Er is ook discriminatie met betrekking tot de overuren en de bijkomende uren. De bijkomende uren worden veel beter betaald terwijl de overuren voor deeltijdse werknemers meestal maar evenveel worden betaald als de gewone uren.

Een heel belangrijke vorm van discriminatie, waarover niemand het heeft, betreft het verschil inzake de burgerlijke en familiale status. Een getrouwde man met kinderen ten laste verdient meer dan een vrijgezel zonder kinderen, terwijl voor vrouwen het omgekeerde waar is. Het loonverschil is maximaal tussen een gehuwde man met kinderen en een gehuwde vrouw met kinderen. Dat is toe te schrijven aan het feit dat hij die het recht op gezinsbijslag opent, recht heeft op verhogingen. Bijna steeds is dat de man. Alleen in twee Europese landen, Denemarken en Finland, bestaat dat niet.

Het verschil tussen man en vrouw neemt nog toe naar gelang van de plaats in de beroepshiërarchie.

In alle Europese landen is het verschil minder groot in de overheidssector dan in de particuliere sector. In de overheidssector in Italië ontvangen de vrouwen zelfs een hoger loon dan de mannen. Dat betekent dat waar de werkgever niet persoonlijk betrokken is bij het toekennen van het loon, de gelijkheid ook groter is.

Vervolgens overloopt mevrouw De Vos wat het verbindingscomité voorstelt om de discriminatie uit te bannen en de mogelijke nieuwe verschillen te beperken. Het is de bedoeling de bestaande instrumenten zo goed mogelijk te gebruiken zonder er nieuwe bij te maken. Spreekster heeft uit ervaring geleerd dat zowel het Belgische recht als het Europese recht op het vlak van de gelijke kansen weinig praktische oplossingen te bieden hebben.

De eerste denkpiste bestaat erin de sociale partners te laten meewerken aan het vaststellen van een diagnose over de loonverschillen. Wanneer die part-

salaires, les partenaires sociaux examineraient la présence d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau d'une commission paritaire, ou même d'une entreprise. Il faudrait ensuite consigner dans les conventions collectives une clause prévoyant la poursuite de la procédure si l'on constate des écarts : on demande alors aux employeurs de s'expliquer et de proposer eux-mêmes des remèdes.

Dans l'accord interprofessionnel en préparation, le comité de liaison demande qu'une partie de l'augmentation salariale autorisée soit réservée à la réduction des écarts. Il faut ensuite examiner au niveau des commissions paritaires comment procéder.

La deuxième grande recommandation vise à utiliser les différents critères énumérés pour mettre au point une méthode d'évaluation permanente et transparente.

Les résultats du travail fait en commissions paritaires devraient être transmis à un organe. Celui-ci viendrait ajouter des acteurs de la problématique aux partenaires sociaux : experts en égalité des chances, Institut pour l'Égalité, Inspection sociale. Baptisé Observatoire de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, cet organe ferait un rapport annuel qui serait transmis au Parlement.

Le rôle de l'Inspection du travail doit être renforcé dans la mesure où c'est le seul organe qui peut avoir un effet sur le terrain, à la fois pour sanctionner mais aussi d'un point de vue pédagogique et de contrôle préventif.

Comme il y a eu très peu de plaintes pour inégalités en matière de rémunération, il ne faut pas s'attendre à en recevoir beaucoup plus. Néanmoins, il faut rappeler que l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes a, entre autres, pour mission d'accueillir les plaintes, de les instruire et de représenter en justice. On peut imaginer aussi un système de plaintes anonymes, ce qui fournirait un surcroît d'informations sur ce qui se passe dans l'entreprise et permettrait d'alimenter l'analyse des discriminations sur le terrain.

III. DISCUSSION DU PROJET D'AVIS

Lors de sa réunion du 6 décembre 2006, le comité d'avis a examiné le projet d'avis présenté par les deux rapporteuses.

Au cours de cette discussion, plusieurs observations ont été formulées et le projet a subi quelques modifications.

Au point A.4.a), Mme de Bethune propose de remplacer le membre de phrase « car elles sont arrivées plus tard sur le marché du travail » par les mots « parce que les femmes interrompent plus

ners loononderhandelingen voeren onderzoeken zij of er een loonverschil bestaat tussen vrouwen en mannen in het kader van een paritair comité of zelfs van een bedrijf. Vervolgens zal men in een CAO een bepaling moeten opnemen om die procedure voort te zetten wanneer er verschillen worden vastgesteld: men vraagt de werkgever dan om uitleg en om een voorstel om de toestand recht te trekken.

Het verbindingscomité vraagt dat in het kader van het centraal akkoord de toegestane loonsverhoging ten dele gaat naar een beperking van de verschillen. Vervolgens dient men in de paritaire comités te onderzoeken hoe dat kan.

De tweede grote aanbeveling wil de verschillende opgesomde criteria aanwenden om een vaste en transparante evaluatiemethode uit te werken.

Het resultaat van de werkzaamheden van de paritaire comités zou aan een orgaan moeten worden overgezonden. Dat zou bij de problemen betrokken actoren voegen bij de sociale partners: deskundigen inzake gelijke kansen, Instituut voor de Gelijkheid, Sociale Inspectie. Dat orgaan zou de naam dragen Waarnemingscentrum voor de gelijke beloning van mannen en vrouwen en zou een jaarverslag overzenden aan het Parlement.

De taak van de Arbeidsinspectie moet worden uitgebouwd omdat zij het enige orgaan is dat kan ingrijpen in de praktijk, tegelijkertijd om te straffen en ook om raadgevingen te verstrekken en preventieve controle uit te oefenen.

Aangezien er weinig klachten waren inzake ongelijke beloning valt niet te verwachten dat er nog veel bijkomen. Niettemin zij er op gewezen dat het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen onder andere tot taak heeft die klachten te ontvangen, ze te onderzoeken en aan de rechtbank over te zenden. Ook is een regeling mogelijk met naamloze klachten wat voor extra informatie kan zorgen over het leven in het bedrijf en een onderzoek mogelijk maakt van discriminatiegevallen in de praktijk.

III. BESPREKING VAN HET VOORSTEL VAN ADVIES

Het adviescomité heeft tijdens zijn vergadering van 6 december 2006 het ontwerp van advies zoals voorgesteld door de twee rapporteurs besproken.

Tijdens deze bespreking werden enkele opmerkingen gemaakt en wijzigingen aan het ontwerp aangebracht.

Mevrouw de Bethune stelt voor om in punt A.4.a) de zin « aangezien zij later op de arbeidsmarkt komen » te vervangen door de zin « omdat vrouwen vaker tijdelijk uitreden dan mannen ». Zij meent dat

souvent leur carrière que les hommes». Elle pense en effet que l'ancienneté moindre des travailleuses est surtout due au fait que les femmes interrompent régulièrement leur carrière, par exemple après la naissance d'un enfant.

Mme Annane se rallie à l'observation de Mme de Bethune, mais pense que la différence d'ancienneté s'explique également en partie par le fait que les femmes commencent leur carrière plus tard. Il est notoire que les filles étudient plus longtemps que les garçons, ce qui se traduit bien entendu par une arrivée plus tardive sur le marché du travail. L'intervenante aimerait par conséquent garder la phrase initiale.

Mme de Bethune propose de formuler la phrase de la manière suivante: «Or on constate que les travailleuses ont moins d'ancienneté que les travailleurs, car elles sont arrivées plus tard sur le marché du travail et elles interrompent plus souvent leur carrière que les hommes.»

Tous les membres présents du comité d'avis se rallient à cette formulation.

Mme de Bethune souhaite ajouter au point A.4.e) la phrase suivante, qui contient des données factuelles supplémentaires: «Pour l'année 2006, une seule femme siège dans le groupe des 10 négociateurs de l'accord interprofessionnel».

Tous les membres présents du comité d'avis approuvent cet ajout.

Dans le passage sur les exemples à l'étranger, et plus spécialement en France (point A.9.a), Mme de Bethune souhaite rectifier une inexactitude. Le texte proposé indique que la possibilité a été donnée aux partenaires sociaux de conclure un accord avant que le législateur n'intervienne. Elle fait remarquer qu'en France, il existe une obligation de négociation au niveau du secteur et de l'entreprise. Les entreprises doivent motiver tout rejet des revendications syndicales. La loi française est donc encore plus spécifique que ce qui ressort du projet d'avis.

Tous les membres présents du comité d'avis acceptent d'insérer ces phrases à l'alinéa 2 du point A.9.a).

Dans les recommandations en matière de mesures politiques (point B.2.), Mme de Bethune estime que l'alinéa 1^{er} pose problème. Elle se félicite bien entendu de l'engagement pris par le gouvernement, mais regrette qu'il soit seulement intervenu en fin de parcours et reste provisoirement lettre morte. Pour souligner que le gouvernement aurait pu prendre des mesures plus tôt, elle aimerait insérer dans l'avis la phrase suivante:

«Le comité d'avis déplore que le gouvernement n'ait pris l'engagement de combler l'écart salarial qu'en fin de législature, alors qu'on avait adopté dès 1987 un

de kleinere anciënniteit van vrouwelijke werknemers immers vooral veroorzaakt wordt door het feit dat vrouwen regelmatig een pauze inlassen, bijvoorbeeld na de geboorte van een kind.

Mevrouw Annane is het eens met de opmerking van mevrouw de Bethune, maar meent dat het verschil in anciënniteit ook ten dele verklaard kan worden door het feit dat vrouwen later aan hun loopbaan beginnen. Het is algemeen geweten dat meisjes langer studeren dan jongens wat zich uiteraard vertaalt in een latere intrede op de arbeidsmarkt. Zij zou de oorspronkelijke zin dus willen laten staan.

Mevrouw de Bethune stelt voor de zin als volgt de formuleren: «Men stelt vast dat de vrouwelijke werknemers minder anciënniteit hebben dan de mannelijke werknemers, aangezien zij later op de arbeidsmarkt zijn gekomen en vaker tijdelijk uitreden dan mannen.»

Alle aanwezige leden van het adviescomité zijn het eens met deze formulering.

In punt A.4.e) wenst mevrouw de Bethune volgende zin toe te voegen die bijkomende feitelijke gegevens bevat: «In de groep van 10 die onderhandelt over het IPA, zit anno 2006 1 vrouw».

Alle aanwezige leden van het adviescomité zijn het eens met deze aanvulling.

Bij het punt over de voorbeelden uit het buitenland, meer bepaald het voorbeeld van Frankrijk (punt A.9.a), wenst mevrouw de Bethune een onzorgvuldigheid rechtzetten. De voorgestelde tekst stelt dat de sociale partners eerst de kans krijgen tot een akkoord te komen alvorens de wetgever ingrijpt. Zij merkt op dat er in Frankrijk een onderhandelingsplicht is op sectoraal en ondernemingsniveau. Bedrijven moeten een afwijzing van de vakbondseisen motiveren. De Franse wet is dus nog specifiekier dan uit het ontwerp van advies blijkt.

Alle aanwezige leden van het adviescomité gaan akkoord om deze zinnen in te voegen in de tweede paragraaf van punt A.9.a).

In de aanbeveling inzake beleidsmaatregelen (punt B.2.) heeft mevrouw de Bethune problemen met de eerste paragraaf. Uiteraard is zij tevreden dat de regering zich heeft geëngageerd, maar het is een engagement aan het eind van de rit en voorlopig zonder resultaat. Om te benadrukken dat de regering vroeger maatregelen had kunnen nemen zou zij graag volgende zin opnemen in het advies:

«Het adviescomité betreurt dat de regering pas op het einde van de legislatuur haar engagement heeft opgenomen om de loonkloof te dichten, terwijl reeds

arrêté royal offrant une première base légale pour remédier à la problématique de l'écart salarial. »

Mme Van de Castele fait remarquer que Mme de Bethune se réfère à un arrêté royal de 1987. Il s'est donc écoulé plus d'une législature sans qu'aucune action soit entreprise et l'on peut donc à tout le moins parler d'une responsabilité partagée par tous les gouvernements qui se sont succédé depuis cette date. L'intervenante ne peut que se réjouir de l'engagement pris par l'actuel gouvernement. De plus, ce sont souvent les interlocuteurs sociaux qui empêchent d'enregistrer des progrès. C'est pourquoi elle apprécie que l'opinion publique prenne progressivement conscience du problème et demande des solutions. Telles sont les raisons pour lesquelles elle ne peut pas soutenir le texte proposé par Mme de Bethune.

Une majorité des membres présents du comité d'avis ne souhaite pas que cette modification de texte soit insérée dans l'avis.

Les propositions suivantes de Mme de Bethune revêtent toutes un caractère général. C'est pourquoi elle souhaiterait les ajouter au point B.2 du projet d'avis.

Elle voudrait tout d'abord ajouter le texte suivant : « Le comité d'avis plaide pour des mesures politiques permettant de combler l'écart salarial à court et à moyen terme. Le comité d'avis estime que les interlocuteurs sociaux doivent être contraints ou, à tout le moins, encouragés à s'investir pour combler l'écart salarial. »

Les membres présents du comité d'avis acceptent d'insérer ce paragraphe au point B.2. des recommandations.

Mme de Bethune souhaiterait aussi insérer un paragraphe sur le rapport que prévoit l'arrêté royal du 14 juillet 1987, mais dont l'exécution est presque toujours restée lettre morte. Elle voudrait exhorter le gouvernement à assurer le suivi de cet arrêté royal ou à assortir son non-respect de sanctions.

Mme Van de Castele trouve que l'arrêté royal de 1987 porte sur une matière beaucoup plus vaste que la seule égalité de rémunération. Elle n'est pas convaincue que cet arrêté royal prévoit un rapport sur l'égalité de rémunération. Elle attire l'attention sur la charge administrative que représenterait pour les entreprises l'obligation d'établir chaque fois des rapports distincts sur chaque aspect d'un problème. De plus, elle s'interroge sur l'opportunité de faire rédiger un rapport sur ces problèmes par chaque entreprise. Un rapport par secteur ne serait-il pas plus utile, de manière à donner un aperçu global ? C'est pourquoi elle souhaiterait disposer de plus d'informations avant de faire une recommandation à ce propos.

in 1987 een koninklijk besluit werd aangenomen dat een eerste wettelijke basis aanreikte om de problematiek van de loonkloof te verhelpen. »

Mevrouw Van de Castele merkt op dat mevrouw de Bethune refereert naar een koninklijk besluit van 1987. Er is dus meer dan één zittingsperiode voorbij gegaan zonder dat actie werd ondernomen en er kan minstens gesproken worden over een gedeelde schuld van alle regeringen sinds die datum. Zij kan niet anders dan zich verheugen over het engagement dat de huidige regering heeft genomen. Vaak zijn het bovendien de sociale partners die beletten dat er vooruitgang wordt geboekt. Daarom is ze blij dat de publieke opinie zich stilaan bewust wordt van het probleem en om oplossingen vraagt. Om deze redenen kan zij het tekstvoorstel van mevrouw de Bethune niet steunen.

Een meerderheid van de aanwezige leden van het adviescomité wenst deze tekstwijziging niet op te nemen in het advies.

De volgende voorstellen van mevrouw de Bethune zijn allemaal van algemene aard. Zij zou ze daarom willen toevoegen aan punt B.2 van het ontwerp van advies.

Zij zou vooreerst volgende tekst willen toevoegen : « Het adviescomité pleit voor beleidsmaatregelen die de loonkloof kunnen dichten op korte en middellange termijn. Het adviescomité is van mening dat de sociale partners verplicht moeten worden of minstens aangemoedigd worden om te investeren in het dichten van de loonkloof. »

De aanwezige leden van het adviescomité gaan akkoord om deze paragraaf in te voegen onder punt B.2. van de aanbevelingen.

Mevrouw de Bethune zou ook een paragraaf willen opnemen over de rapportage die wordt voorzien in het koninklijk besluit van 14 juli 1987, maar die niet of nauwelijks plaatsvindt. Zij zou de regering willen aanbevelen dit koninklijk besluit op te volgen, of in sancties te voorzien indien dit niet gebeurt.

Mevrouw Van de Castele meent dat het koninklijk besluit van 1987 een veel ruimer gebied bestrijkt dan enkel de gelijke beloning. Zij is er niet van overtuigd dat dit koninklijk besluit een rapportering over de gelijke beloning inhoudt. Zij wijst op de administratieve last voor de bedrijven indien hen wordt gevraagd telkens aparte rapporten te maken over elk deelaspect van een probleem. Bovendien stelt zij zich de vraag of het wel zin heeft deze problemen per bedrijf te laten rapporteren. Is een rapportering per sector niet nuttiger om een algeheel overzicht te krijgen ? Zij zou daarom over meer informatie willen beschikken alvorens hierover een aanbeveling te maken.

Selon Mme de Bethune, l'arrêté royal de 1987 oblige les entreprises à rédiger un rapport sur l'égalité des chances entre les femmes et des hommes, en ce compris l'égalité des rémunérations. Cette obligation n'est pas assez respectée pour l'instant, alors que de tels rapports constitueraient pourtant un instrument utile qui permettrait à l'entreprise de constater régulièrement pour elle-même où elle en est, quels sont les efforts qui ont déjà été faits et ceux qui pourraient encore être faits.

Mme van de Castele n'est toujours pas convaincue. Elle souligne que comme les entreprises ont l'obligation de rédiger de plus en plus de rapports, elles risquent de considérer celui-ci comme une pure formalité. De plus, elle doute qu'un rapport sur l'égalité des rémunérations permette d'enregistrer des progrès concrets.

Mme de Bethune admet qu'il faudra évaluer ultérieurement la portée du rapport prévu par l'arrêté royal de 1987. Elle accepte de ne pas faire figurer dans le projet d'avis à l'examen la modification de texte qu'elle propose.

Comme dernière modification de texte, Mme de Bethune aimerait insérer une recommandation sur l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui mette l'accent sur l'utilisation, comme moyen stratégique, de la compétence légale de l'Institut habitant celui-ci à assister les victimes présumées d'un traitement discriminatoire et à ester en justice. Elle espère que de cette manière, le phénomène de l'écart salarial deviendra plus apparent, ce qui devrait contribuer à le combler. Elle a la conviction qu'un procès bien mené peut être un moyen d'inscrire ce thème parmi les priorités de l'agenda politique.

Les membres présents du comité d'avis acceptent d'insérer cet ajout au point B.8. du projet d'avis.

IV. AVIS

A. Constatations

1. Historique

Quarante ans après la première grève des femmes de la FN Herstal, qui revendiquaient un salaire égal à travail égal, les femmes connaissent toujours, dans notre pays, un retard salarial considérable par rapport aux hommes. En dépit de la participation accrue des femmes au marché du travail, de diverses initiatives législatives et d'actions de sensibilisation comme *l'Equal Pay Day*, on constate encore un écart salarial entre les femmes et les hommes.

Volgens mevrouw de Bethune bevat het koninklijk besluit van 1987 de verplichting voor bedrijven om een rapport op te stellen over de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, en dus ook over gelijke beloning. Dit gebeurt nu onvoldoende, alhoewel het een nuttig instrument is voor een bedrijf om op regelmatige basis voor zichzelf te kunnen vaststellen hoever het staat, welke inspanningen reeds zijn geleverd en wat ze nog zouden kunnen doen.

Mevrouw Van de Castele is nog steeds niet overtuigd. Zij wijst er op dat bedrijven meer en meer rapporten moeten opstellen, waardoor het gevaar bestaat dat zij dit als een loutere formele aangelegenheid zullen afhandelen. Bovendien twijfelt zij er aan of een rapportering over gelijke beloning voor concrete vooruitgang zal zorgen.

Mevrouw de Bethune is het er mee eens om de draagkracht van de rapportering die wordt bedoeld in het koninklijk besluit van 1987 op een latere datum te evalueren. Zij gaat akkoord de door haar voorgestelde tekstwijziging niet op te nemen in het voorliggende ontwerp van advies.

Als laatste tekstwijziging zou mevrouw de Bethune graag een aanbeveling opnemen over het Instituut voor Gelijkheid van Kansen voor vrouwen en mannen, waarbij de nadruk wordt gelegd op het aanwenden als strategisch middel, van de wettelijke bevoegdheid van het Instituut om personen bij te staan bij vermoedens van discriminerende behandeling en in rechte op te treden in rechtsgeschillen. Zij hoopt dat op deze wijze de loonkloof zichtbaarder wordt gemaakt en dat dit zal bijdragen tot de oplossing er van. Zij is er van overtuigd dat een goed gevoerd proces een manier kan zijn om dit thema prioritair op de politieke agenda te behandelen.

De aanwezige leden van het adviescomité zijn het eens om dit punt toe te voegen onder punt B.8. van het ontwerp van advies.

IV. ADVIES

A. Vaststellingen

1. Voorgeschiedenis

Veertig jaar na de eerste staking door vrouwen van FN-Herstal voor «gelijk loon voor gelijk werk» verdienen vrouwen in ons land nog altijd een pak minder dan mannen. Ondanks de toenemende arbeidsparticipatie van de vrouw, allerlei wetgevend initiatieven, en sensibiliseringsacties zoals de *Equal Pay Day*, blijkt een loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaan.

2. *Quelques chiffres*

Le comité d'avis constate qu'il existe diverses données chiffrées sur l'écart salarial, ainsi qu'une grande diversité de sources. Dans son *Genderzakboek* 2005, le *Steunpunt WAV* (Point d'appui Travail, Emploi, Formation) précise que la différence entre la rémunération annuelle moyenne brute d'un homme et la rémunération annuelle moyenne brute d'une femme est de 24%. La FGTB fait état d'un chiffre identique. Une étude de A. Cattryse indique que les femmes gagnent en moyenne 27 700 euros brut sur base annuelle, contre 33 600 euros pour les hommes. L'écart salarial, mesuré comme étant le rapport entre les femmes et les hommes, s'élève à 18%, ce qui signifie que les femmes gagnent 18% de moins que les hommes. Le même constat ressort de l'audition de Mme Karen Geurts. Le comité d'avis ainsi que la CSC se basent dès lors, eux aussi, sur ce chiffre de 18%. On ne tient pas compte ici de la rémunération intégrale, qui inclut toutes les composantes variables et les avantages complémentaires (PC, GSM, voiture de société, carte carburant, etc.). Si tous ces éléments étaient pris en compte, l'écart serait encore plus grand.

Le comité d'avis constate qu'il n'y a pas de réelle volonté de changement notamment par peur des coûts directs et indirects. Il est important de souligner que le coût de réajustement des salaires des femmes n'est pas insurmontable pour les entreprises. Au Québec, les études montrent que les réajustements, même dans de grandes entreprises, ne représentent que 2 à 5% de la masse salariale globale.

3. *Études et statistiques*

Le comité d'avis constate que de très nombreuses études ont déjà été effectuées, mais estime qu'il est urgent de pouvoir disposer de données comparatives sur l'écart salarial.

Le comité d'avis constate le manque de statistiques concernant le marché du travail. Or les experts entendus se rejoignent pour affirmer que ces statistiques sont un outil essentiel dans la recherche des causes de l'écart salarial. L'Institut y est très attentif et produit déjà un certain nombre d'outils intéressants.

4. *Les causes de l'écart salarial*

Le comité d'avis conclut des auditions que les causes des discriminations salariales sont principalement les suivantes :

2. *Enkele cijfers*

Het adviescomité stelt vast dat er diverse cijfers bestaan over de loonkloof en dat er uiteenlopende bronnen zijn. Het Steunpunt WAV in haar Genderzakboek 2005 stelt dat het verschil tussen het gemiddelde brutojaarloon van een man en het gemiddelde brutojaarloon van een vrouw 24% bedraagt. Ook het ABVV geeft dit cijfer aan. Onderzoek van A. Cattryse geeft aan dat vrouwen gemiddeld 27 700 euro bruto verdienen op jaarbasis en mannen 33 600 euro. De loonkloof, gemeten als de verhouding tussen vrouwen en mannen, bedraagt 18%. Dat betekent dat vrouwen 18% minder verdienen dan mannen. Dit blijkt ook uit de hoorzitting met mevrouw Karen Geurts. Het adviescomité gaat hier dan ook uit van 18%. Het ACV gaat ook uit van dit cijfer. Er wordt hier geen rekening gehouden met de volledige beloning (total remuneration) waarin alle variabele componenten en bijkomende voordelen opgenomen zijn (pc, gsm, bedrijfswagen, tankkaart). Dan zou de kloof nog groter zijn.

Het adviescomité stelt vast dat er geen echte wil tot verandering is, omdat men meer bepaald bang is voor de rechtstreekse en onrechtstreekse kosten. Men moet wel benadrukken dat de kosten voor de aanpassing van de lonen van de vrouwen, niet onoverkomelijk zijn voor ondernemingen. In Quebec hebben studies uitgewezen dat de aanpassingen, zelfs in grote bedrijven, slechts 2 tot 5% uitmaken van de totale loonmassa.

3. *Onderzoek en statistieken*

Het adviescomité stelt vast dat er reeds heel veel onderzoek is gevoerd maar is van oordeel dat er dringend nood is aan vergelijkbare gegevens over de loonkloof.

Het adviescomité stelt vast dat er een gebrek is aan cijfers in verband met de arbeidsmarkt. De deskundigen die gehoord zijn, zijn het erover eens dat statistieken een noodzakelijk instrument zijn bij het bepalen van de oorzaken van de loonkloof. Het Instituut heeft hier veel aandacht voor en heeft reeds een aantal interessante werktuigen ontworpen.

4. *Oorzaken van de loonkloof*

Het adviescomité concludeert uit de hoorzittingen dat de oorzaken van de loondiscriminaties hoofdzakelijk de volgende zijn :

a) Âge

L'écart salarial augmente avec l'âge. Or on constate que les travailleuses ont moins d'ancienneté que les travailleurs, car elles sont arrivées plus tard sur le marché du travail et elles interrompent leur carrière plus souvent que les hommes. Leur moins grande ancienneté implique donc un salaire moins élevé.

b) Études-formation

Plus le niveau de formation est élevé, plus l'écart salarial est important. Dans l'Union européenne, le salaire des femmes titulaires d'un diplôme universitaire est de 32 % inférieur à celui des hommes possédant le même niveau de formation.

c) Carrière : expérience professionnelle et temps partiel

La carrière professionnelle des femmes n'a pas le même profil que celle des hommes. Les hommes travaillent généralement à temps plein dès le début de leur carrière jusqu'à l'âge de la retraite. Les femmes, elles, interrompent plus souvent leur carrière professionnelle en recourant au crédit-temps ou à d'autres formes d'interruption de carrière. Elles se constituent donc une ancienneté moindre et font aussi moins d'heures supplémentaires.

d) Statut civil et familial

Le statut civil a une influence sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les hommes mariés avec enfants ont un salaire brut moyen qui est de 7 % supérieur à celui des hommes seuls sans enfants. Or, la différence est beaucoup moins importante entre les femmes mariées avec enfants et les femmes seules sans enfants. Inutile de préciser que c'est entre les hommes mariés avec enfants et les femmes mariées avec enfants que la différence est la plus grande.

La présence d'enfants a des effets opposés pour les hommes et pour les femmes quant à leur probabilité de participation au travail à temps plein.

e) Représentation des femmes dans les syndicats et dans les associations d'employeurs

Les femmes n'y sont pas suffisamment représentées alors que les partenaires sociaux ont un grand rôle à jouer en cette matière.

Le même constat peut être fait au niveau des instances de décision. Au sein du Conseil national du

a) Leeftijd

De loonkloof verhoogt met de leeftijd. Men stelt vast dat de vrouwelijke werknemers minder anciënniteit hebben dan de mannelijke werknemers, aangezien zij later op de arbeidsmarkt zijn gekomen en vaker tijdelijk uittreden dan mannen. Hun lagere anciënniteit brengt ook een lager loon met zich mee.

b) Opleidings- of vormingsniveau

De loonkloof neemt toe naarmate het opleidingsniveau toeneemt. In de Europese Unie is het salaris van vrouwen met een universitair diploma 32 % lager dan het salaris van mannen met hetzelfde opleidingsniveau.

c) Loopbaan : beroepservaring en deeltijds werken

Vrouwen kennen een andere soort loopbaan dan mannen. Mannen werken meestal voltijds van jongs af aan tot aan hun pensioenleeftijd. Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan via tijdskrediet of andere vormen van loopbaanonderbreking. Vrouwen bouwen dus minder anciënniteit op. Vrouwen maken ook minder overuren.

d) Burgerlijk en gezinsstatuut

Het burgerlijk statuut heeft een impact op de beloning tussen mannen en vrouwen. Getrouwde mannen met kinderen hebben een gemiddeld brutosalaris dat 7 % hoger ligt dan alleenstaande mannen zonder kinderen. Echter, tussen getrouwde vrouwen met kinderen en alleenstaande vrouwen zonder kinderen is het verschil veel kleiner. Onnodig te zeggen dat het belangrijkste verschil zich situeert tussen getrouwde mannen met kinderen en getrouwde vrouwen met kinderen.

Dat er kinderen zijn heeft averechtse gevolgen voor mannen en voor vrouwen wat de waarschijnlijkheid betreft dat zij voltijds blijven werken.

e) Vertegenwoordiging van de vrouwen in vakbonden en werkgeversorganisaties

Vrouwen zijn hier niet genoeg vertegenwoordigd, terwijl de sociale partners in deze zaken een belangrijke rol te vervullen hebben.

Hetzelfde geldt voor het niveau van de besluitvormingsorganen. In de Nationale Arbeidsraad zijn er

travail, on compte actuellement 24 membres effectifs, dont 20 hommes (83 %) et 4 femmes (17 %). Le CNT compte par ailleurs 2 membres associés effectifs féminins, 17 membres suppléants masculins (72 %) et 7 membres suppléants féminins (28 %). En ce qui concerne les membres associés suppléants, on compte un homme (50 %) et une femme (50 %).

Au sein des commissions paritaires, 5 796 mandats sont actuellement exercés par 3 045 personnes, dont 549 femmes (18 %) qui détiennent au total 1 009 mandats (17 %) (14 mars 2006).

Pour l'année 2006, une seule femme siège dans le groupe des dix négociateurs de l'accord interprofessionnel.

f) Ségrégation verticale (accès à de plus hautes fonctions hiérarchiques)

Les femmes sont systématiquement sous-représentées dans les organes de décision : elles représentent seulement 30 % des cadres, 10 % des membres des conseils de direction et 3 % des PDG ou fonctions équivalentes (1). Une étude a montré qu'il subsiste toujours un plafond de verre qui complique l'accès aux fonctions supérieures pour les femmes. Or, les fonctions supérieures sont mieux rémunérées que les fonctions inférieures.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'accroît à mesure que l'on grimpe dans l'échelle hiérarchique (étude Cattryse). L'écart le plus marqué se situe au niveau des fonctions de cadre et de direction (23 %) tandis que pour le travail hautement qualifié, il varie entre 19 et 20 %.

De nombreuses études ont démontré que promouvoir les femmes à des fonctions décisionnelles, c'est investir pour un environnement de travail plus productif, innovant et stimulant et pour de meilleures performances économiques.

Les entreprises ont une responsabilité claire à assumer pour veiller à ce que l'environnement général de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision

g) Ségrégation horizontale (ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché du travail)

Les femmes se retrouvent souvent dans un secteur déterminé ou dans des professions déterminées où, par surcroît, la rémunération est souvent moins élevée, comme le secteur du bien-être, le commerce de détail,

(1) Banque de données de la CE sur les femmes dans la prise de décision.

momenteel 24 effectieve leden, waarvan 20 mannen (83 %) en 4 vrouwen (17 %). Er zijn 2 vrouwelijke effectieve geassocieerde leden. Er zijn 17 mannelijke plaatsvervangende leden (72 %) en 7 vrouwelijke (28 %). Bij de plaatsvervangende geassocieerde leden is er 1 man (50 %) en 1 vrouw (50 %).

Binnen de paritaire comités bestaan er momenteel 5 796 mandaten die worden waargenomen door 3 045 personen, waarvan 549 vrouwen (18 %) met in totaal 1 009 mandaten (17 %) (14 maart 2006).

In de groep van 10 die onderhandelt over het IPA, zit anno 2006 1 vrouw.

f) Verticale segregatie (toegang tot de hogere functies van de hiërarchie)

Vrouwen zijn in de besluitvormingsorganen systematisch ondervertegenwoordigd. Zij maken slechts 30 % uit van de kaderleden, 10 % van de leden van de raden van bestuur en 3 % van de CEO's of evenwaardige functies (1). Uit onderzoek blijkt dat er nog steeds een glazen plafond is waardoor vrouwen moeilijker doorstromen naar hogere functies. Hogere functies worden beter betaald dan lagere functies.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen vergroot naarmate we de hiërarchische ladder opklimmen (onderzoek Cattryse). De kloof is het grootst in kader- en directiefuncties (23 %) voor hooggekwalificeerd werk, 19 tot 20 %.

Talrijke studies hebben aangetoond dat het bevorderen van vrouwen tot beslissingsfuncties een investering betekent in een productievere, vernieuwende en stimulerende werkomgeving en in betere economische prestaties.

De ondernemingen hebben de duidelijke verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat de algemene werkomgeving bevorderlijk is voor een evenwichtiger deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming.

g) Horizontale segregatie (segregatie op de arbeidsmarkt, bij de beroepsuitoefening en binnen de sectoren)

Vrouwen komen vaak in een bepaalde sector of beroep terecht, die bovendien dikwijls minder goed beloofd worden, zoals in de welzijnssector, kleinhandel, kledingindustrie en horeca. Sectorale segregatie

(1) Gegevensbank van de EG betreffende de vrouwen in de besluitvorming.

l'industrie de l'habillement et le secteur horeca. La ségrégation sectorielle est l'une des principales explications de l'écart salarial. Le choix des études est très important à ce niveau. Les jeunes continuent à faire leur choix de manière très sexotypée. Rien que sur la base du choix des jeunes, on peut prédire dès à présent que notre marché de l'emploi comportera encore de nombreuses ségrégations durant les cinquante années à venir.

Historiquement parlant, les fonctions exercées par des femmes sont moins bien rémunérées que celles exercées majoritairement par des hommes.

Le comité d'avis constate un écart important entre le secteur public et le secteur privé. Dans tous les pays de l'Union européenne, l'écart salarial le moins marqué est celui que l'on rencontre dans le secteur public.

h) Systèmes d'évaluation des fonctions

La discrimination qui a lieu dans le cadre de l'évaluation des fonctions est responsable à elle seule du tiers de l'écart actuel en Belgique. Le sexisme peut se manifester à divers points du processus. Les aptitudes cachent d'autres aptitudes qui sont nécessaires à l'exercice de la profession. C'est ainsi que certains aspects du travail des femmes sont souvent oubliés.

La classification des fonctions n'est qu'un des éléments intervenant dans la détermination du salaire octroyé. Pour de très nombreux emplois du secteur tertiaire, l'employeur détermine encore individuellement le salaire d'un travailleur déterminé.

L'utilisation de systèmes d'évaluation des fonctions a un impact considérable. L'évaluation des fonctions vise principalement à les hiérarchiser de manière aussi objective que possible afin de justifier les différences de salaire. Une classification des fonctions établie sur la base d'une évaluation de celles-ci est donc un outil de discussion relative aux salaires correspondant aux fonctions et constitue la base de la structure des salaires. Les syndicats doivent être associés à l'ensemble du processus de classification. Un nombre croissant d'entreprises élaborent des systèmes d'évaluation des compétences dont elles considèrent qu'ils répondent mieux aux nouveaux besoins de l'entreprise. Le syndicat prône l'élaboration d'une classification analytique des fonctions comme base objective de la structure salariale. Le syndicat veut ainsi éviter toute forme d'individualisation.

i) Répartition des tâches ménagères

Les nombreux témoignages montrent que nous sommes encore loin d'une répartition égalitaire entre les femmes et les hommes des travaux ménagers et des soins parentaux. Avec tout ce que cela implique

gatie is een belangrijke verklaring voor de loonkloof. Studiekeuze is hier zeer belangrijk. Jongeren kiezen nog altijd zeer sekstereotiep. Aan de keuze van jongeren kunnen we nu al zien dat onze arbeidsmarkt de komende vijftig jaar nog sterk gesegregeerd zal zijn.

Door vrouwen uitgeoefende functies worden historisch gezien minder goed betaald dan functies die vooral door mannen worden uitgeoefend.

Het adviescomité stelt een belangrijk verschil vast tussen publieke en particuliere sector. In alle landen van de Europese Unie is de loonkloof het kleinst in de publieke sector.

h) Evaluatiesystemen van functies

Een derde van de huidige loonkloof in België wordt veroorzaakt door functiewaardediscriminatie. Seksisme kan voorkomen op verschillende plaatsen in het proces. Vaardigheden verbergen andere vaardigheden die noodzakelijk zijn om het beroep uit te oefenen. Zo worden sommige aspecten van vrouwenarbeid vaak vergeten.

Functieclassificaties vormen slechts voor een gedeelte de basis voor het toegekende loon. Voor heel veel jobs in de dienstensector bepaalt de werkgever nog individueel hoeveel een bepaalde werknemer verdient.

Het gebruik van functie-evaluatiesystemen heeft een grote impact. De belangrijkste bedoeling van functie-evaluaties is functies zo objectief mogelijk in een hiërarchie te plaatsen om loonverschillen te rechtvaardigen. Een functieclassificatie op basis van een functie-evaluatie is dus een hulpmiddel voor discussies over functielonen en vormt de basis voor een loonstructuur. De vakbond moet in het volledige classificatieproces betrokken worden. Steeds vaker stellen ondernemingen competentie-evaluatiesystemen op waarvan men denkt dat ze beter beantwoorden aan de nieuwe behoeften van het bedrijf. De vakbond pleit voor de uitwerking van een analytische functieclassificatie als objectieve basis voor een loonstructuur. Op deze manier wil de vakbond individualisering vermijden.

i) Verdeling van de huishoudelijke taken

Uit de vele getuigenissen blijkt dat we nog ver verwijderd zijn van een gelijke verdeling van de huishoudelijke en ouderlijke taken over mannen en vrouwen. Dit houdt ook potentieel negatieve gevolgen

d'effets négatifs potentiels sur la carrière, le salaire, l'impact social, la retraite et le fait qu'elles sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel.

La participation des hommes aux tâches domestiques, y compris les soins aux enfants, est deux fois moins importante que celle des femmes (1).

5. *Rôle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent pour assister les personnes en cas de présomption de traitement discriminatoire et pour ester en justice dans les litiges auxquels peut donner lieu l'application des lois pénales et d'autres lois ayant pour but spécifique de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'Institut a organisé d'ailleurs des séances d'informations à ce sujet, comme le symposium du 17 novembre intitulé: «Recherchons: plaignantes H/F discriminé(e)s sur la base du sexe». Lors de cette rencontre, il est apparu que dans plusieurs États européens, le dépôt de plaintes pour discrimination salariale reste sensible, avec peu d'avancées (en France, en Hollande). Il n'est pas aisé de changer les points de vue en la matière. La situation belge semble par contre prometteuse avec le soutien de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

Bien que l'égalité de rémunération soit un acquis légal, elle ne se concrétise pas encore sur le lieu de travail. En ce qui concerne l'approche des écarts salariaux, on constate un décalage entre la situation juridique et la situation réelle. La travailleuse féminine est trop isolé du point de vue juridique pour pouvoir démontrer, par ses propres moyens, qu'une classification de fonctions donnée et la rémunération qui l'accompagne ont un caractère discriminatoire. En outre, l'élément émotionnel bride souvent le travailleur dans son envie d'assigner son employeur devant un tribunal.

Le comité d'avis constate que si de nombreux outils existent pour combattre les discriminations salariales, les intéressées ne sont souvent pas au courant de l'existence des instances chargées de lutter contre celles-ci. Or une sensibilisation aux structures existantes est l'une des clefs de voûte dans la lutte contre l'écart salarial. Le comité encourage dès lors l'Institut à renouveler régulièrement les campagnes d'information quant à l'aide qu'il peut apporter aux personnes préjudiciées en matière d'écart salarial.

(1) Eurostat. Statistiques de la vie des femmes et des hommes dans l'Union Européenne. Mars 2006.

in voor de loopbaan, de lonen, de sociale aspecten, het pensioen en het feit dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de deeltijdse banen.

Mannen nemen tweemaal minder deel aan huishoudelijke taken, waaronder ook de zorg voor de kinderen (1).

5. *Rol van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*

Het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen is bevoegd om personen bij te staan bij vermoedens van discriminerende behandeling en in rechte op te treden in rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven.

Het Instituut heeft trouwens informatievergaderingen aan dit onderwerp gewijd, zoals het symposium van 17 november met als titel: «Gezocht: M/V met klachten over geslachtsdiscriminatie». Tijdens deze ontmoeting is gebleken dat er in sommige Europese landen nog vrij veel klachten worden ingediend in verband met loondiscriminatie. Er is op dat vlak weinig vooruitgang (wel bijvoorbeeld in Frankrijk en in Nederland). Het is niet gemakkelijk om de standpunten terzake te wijzigen. De Belgische situatie lijkt echter veelbelovend, dank zij de steun van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Hoewel de gelijke beloning wettelijk is vastgelegd, op de werkvloer is dit nog niet gerealiseerd. Er is een discrepantie tussen de juridische en feitelijke situatie bij de aanpak van loonverschillen. De vrouwelijke werknemer verkeert te zeer in een juridisch isolement om op eigen kracht het discriminerende karakter van een bepaalde functieclassificatie en bijbehorende bezoldiging aan te tonen. Daarenboven werkt de emotionele belasting om de eigen werkgever voor de rechtbank te dagen remmend.

Volgens het adviescomité zijn de betrokkenen, hoewel er vele manieren bestaan om de loondiscriminatie te bestrijden, vaak niet op de hoogte van het bestaan van de instellingen die als opdracht hebben tegen de discriminatie op te treden. In de strijd tegen de loonkloof is het hoofdzaak om de mensen bewust te maken van de bestaande structuren. Het comité moedigt het Instituut dus aan om regelmatig informatiecampagnes te voeren met betrekking tot de steun die het kan bieden aan personen die inzake loon benadeeld worden.

(1) Eurostat. Statistieken inzake het leven van vrouwen en mannen in de Europese Unie. Maart 2006.

Sur les 102 plaintes reçues par l'Institut en 2006, une seule portait sur une discrimination salariale et deux contenaient des questions sur la législation applicable en la matière. Aucune action en justice n'a été intentée dans cette matière.

Depuis 2001, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dirige le projet EVA en collaboration avec le Fonds social européen et les partenaires sociaux. L'Institut a organisé un séminaire de clôture du projet EVA qui s'est tenu le jeudi 9 novembre 2006 et qui était intitulé « À travail égal, salaire égal? L'inégalité salariale entre femmes et hommes toujours bien réelle en 2006 ».

Le projet EVA est une étude de l'impact de la classification analytique sur l'égalité salariale, dirigée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ses trois objectifs sont : revoir le paquet de formations et organiser des formations; examiner l'impact de la dimension du genre sur les salaires dans le cadre du développement et de l'instauration de méthodes analytiques et mettre au point une méthode analytique universelle et sexuellement neutre en vue d'analyser les fonctions.

Les premier et deuxième volets ont été réalisés (une recherche a été faite auprès des entreprises pour évaluer ce système). Il convient donc de tirer les conclusions de cette étude qui a débuté voilà cinq ans, le but étant de s'orienter vers une méthode analytique universelle. Le comité d'avis restera donc attentif aux conséquences de cette étude et veillera à ce que des résultats concrets soient atteints.

6. La politique en Belgique

a) Cadre légal

— les articles 10 et 11 de la Constitution belge;

— la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (modifiant la loi du 4 août 1978 de réorientation économique);

— la CCT n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, modifiée par la CCT 25bis du 19 décembre 2001, articles 3 et 5;

— la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination;

— l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé;

Van de 102 klachten die het Instituut ontving in 2006 houdt één klacht verband met loondiscriminatie en twee andere met vragen met betrekking tot de wetgeving terzake. Er was geen optreden in rechte in die materie.

Sinds 2001 leidt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het EVA-project in samenwerking met het Europees Sociaal Fonds en de sociale partners. Het Instituut heeft een afsluitend seminarie van het EVA-project georganiseerd op donderdag 9 november 2006 «Gelijk loon voor gelijk werk? Loonongelijkheid nog steeds een realiteit in 2006».

Het EVA-project betreft een studie over de invloed van een analytische classificatie op de gelijkheid van lonen, geleid door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De drie doelstellingen zijn: een vormingsfardie herzien en vormingen organiseren; het gendereffect nagaan in de ontwikkeling en invoering van analytische methodes op de salarissen en een universele analytische en seksneutrale methode ontwikkelen om functies te analyseren.

Het eerste en tweede deel zijn uitgevoerd (bij bedrijven werd onderzoek verricht om dit systeem te evalueren). Uit deze studie, die vijf jaar geleden begon, moeten conclusies worden getrokken om zo te komen tot een universele analytische methode. Het adviescomité moet dus aandachtig de gevolgen van deze studie bekijken en erop letten dat concrete resultaten worden geboekt.

6. Het beleid in België

a) Wettelijk kader

— de artikelen 10 en 11 van de Belgische Grondwet;

— de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot de arbeidsmarkt en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (tot wijziging van de wet tot economische heroriëntering van 4 augustus 1978);

— CAO nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door CAO 25bis van 19 december 2001 artikelen 3 en 5;

— de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie;

— het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector;

— le projet de loi (voté à la Chambre à l'unanimité le 16 novembre dernier) du ministre de l'Égalité des chances qui vise à insérer le « gender mainstreaming » dans tous les processus décisionnels et opérationnels.

b) Liste des principales politiques menées

— Note de politique générale du ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances, doc. 51-2706/014;

— Note de politique générale du ministre de l'Emploi, compétent pour l'Informatisation, doc. 51-2706/001;

— Note de politique générale du ministre Van Velthoven intitulée *Diversité sur le marché du travail*, p. 9: le gouvernement s'engage à s'attaquer à l'écart salarial en passant les CCT au crible, en faisant rédiger un rapport comprenant des statistiques et des indicateurs affinis pour la fin de l'été, et en évaluant la CCT 25bis avec les partenaires sociaux;

— Les 10 travaux de Verhofstadt, plan d'action 2006-2007, 10 projets que le gouvernement veut encore faire aboutir avant la fin de la législature, parmi lesquels l'écart salarial;

— En 2004, la FGTB, la CSC et la CGSLB ont signé le manifeste « Égalité des femmes et hommes dans les syndicats »;

— Projet EVA: il s'agit d'une étude de l'impact de la classification analytique sur l'égalité salariale, confiée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

— Conseil des ministres des 20 et 21 mars 2005 consacré à la qualité de la vie: d'importantes mesures ont été prises, principalement au bénéfice des femmes, pour concourir à une meilleure articulation de la vie privée et professionnelle.

Depuis quelques années, la politique de l'égalité salariale en Belgique est axée sur les discriminations qui se produisent lors de l'évaluation des fonctions, sous l'impulsion du mémorandum européen relatif à l'égalité de rémunération pour un travail équivalent, qui met surtout l'accent sur l'usage de systèmes d'évaluation de fonctions « sexuellement neutres », peut-on lire sur le site www.monsalaire.be.

Le site www.monsalaire.be s'inscrit également dans le cadre d'un projet européen qui consiste en une enquête en ligne sur les salaires et qui permet ainsi à chacun de comparer son salaire à celui d'autres travailleurs qui exercent la même profession. Ces données anonymes sont ensuite recueillies dans une base de données européenne et seront utilisées dans des recherches scientifiques.

— Het wetsontwerp (unaniem door de Kamer goedgekeurd op 16 november 2006) van de minister voor de gelijke kansen, dat ertoe strekt « gender mainstreaming » op te nemen in alle beslissings- en operationele procedures.

b) Lijst met de belangrijkste politieke initiatieven

— Beleidsnota minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen, Doc 51-2706/014;

— Beleidsnota minister van Werk en Informatisering, Doc 51-2706/010;

— Beleidsnota minister Van Velthoven *Diversiteit op de arbeidsmarkt*, blz. 9: regering engageert zich ertoe om loonkloof aan te pakken door screening van CAO's, rapport tegen eind zomer met verfijnde statistieken en indicatoren door werkgroep, evalueren met sociale partners van CAO 25bis;

— 10 werken van Verhofstadt, Actieplan 2006-2007, 10 projecten die de regering nog voor het einde van de regeerperiode wil afwerken, waaronder de loonkloof;

— In 2004 ondertekenden de drie vakbonden ABVV, ACV en ACLVB het handvest « Gelijke van vrouwen en mannen in de vakbonden »;

— EVA-project: studie over de impact van de analytische classificatie op de gelijke beloning, opgedragen aan het Instituut voor de Gelijke van vrouwen en mannen;

— Ministerraad van 20 en 21 maart 2005 over levenskwaliteit: belangrijke maatregelen, met name ten gunste van vrouwen, om werk en gezin beter te combineren.

Het beleid voor loongelijkheid in België draait de laatste jaren hoofdzakelijk rond discriminatie bij evaluatie van functies, onder impuls van het Europees memorandum betreffende een gelijk loon voor een gelijkwaardig werk dat vooral de nadruk legt op het gebruik van evaluatiesystemen van functies die sekse-neutraal zijn, zo lezen we op www.loonwijzer.be.

Ook de site www.monsalaire.be past in een Europees project betreffende een *on line* salarisenquête, waarbij iedereen zijn salaris kan vergelijken met dat van anderen die hetzelfde beroep uitoefenen. Deze anonieme gegevens worden vervolgens samengebracht in een Europese databank en gebruikt voor wetenschappelijk onderzoek.

Le comité d'avis constate également que le ministre de l'Emploi, compétent pour l'Informatisation, M. Van Velthoven s'engage à s'attaquer à l'écart salarial dans sa note de politique *Diversité sur le marché du travail : valoriser les talents*. Le comité d'avis regrette cependant que le ministre annonce uniquement des mesures visant à lutter contre la discrimination concernant l'évaluation des fonctions. Une concertation est annoncée avec les partenaires sociaux ainsi qu'un examen approfondi des CCT sectorielles. Un groupe de travail a également été créé et la CCT 25bis sera évaluée et corrigée. Dans sa note de politique générale 2006/2007, (doc. 51-2706/001), le ministre de l'Emploi, compétent pour l'Informatisation, fait le bilan de l'année écoulée. Il constate que peu de progrès ont été enregistrés l'année passée. Le comité d'avis insiste auprès du ministre de l'Emploi, compétent pour l'Informatisation, pour qu'il joue le tout pour le tout et pour qu'il ne tarde plus à mettre les mesures en œuvre.

c) Concertation sociale

Dans l'accord interprofessionnel de 1999-2000, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit : « Les secteurs dans lesquels le système de classification des fonctions conduit à l'inégalité de chances entre hommes et femmes procéderont à une révision de ces systèmes au sein des commissions paritaires avec pour objectif de réaliser l'égalité de chances. Le cas échéant, ils demandent aux secteurs d'éliminer ces inégalités au moyen d'une révision analytique des classifications des fonctions ou au moyen d'un système jugé équivalent par les partenaires sociaux. » Dans les deux accords interprofessionnels suivants, les partenaires sociaux se sont engagés à poursuivre leurs efforts en plaidant vigoureusement en faveur des classifications analytiques de fonctions.

7. Politique européenne

L'Union européenne a toujours été le moteur de la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes. L'Union européenne a énoncé le principe de « à travail égal, salaire égal » dès 1957, dans l'article 119 du Traité de Rome.

— Article 141 du Traité instituant la Communauté économique européenne (anciennement article 119), tel que modifié et coordonné par le Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997;

— Directive 75/117/CEE (articles 1, 2, 3, 4 et 6) du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

Het adviescomité stelt eveneens vast dat de minister van Werk en Informatisering Van Velthoven in zijn beleidsnota *Diversiteit op de arbeidsmarkt : talenten benutten* zich engageert om de loonkloof aan te pakken. Het adviescomité betreurt echter dat de minister enkel maatregelen aankondigt die de functiewaarderingsdiscriminatie bestrijden. Een overleg met de sociale partners werd aangekondigd, evenals een screening van de sectorale CAO's. Ook werd een werkgroep opgericht en zal de CAO25bis geëvalueerd en bijgestuurd worden. In de algemene beleidsnota 2006/2007 van de minister van Werk en Informatisering (Doc 51-2706/010) maakt de minister een balans op van het voorbije jaar. De minister constateert dat er het voorbije jaar weinig vooruitgang werd geboekt. Het adviescomité dringt er bij de minister van werk en Informatisering op aan om alles op alles te zetten en niet langer te wachten met het uitvoeren van de maatregelen.

c) Sociaal overleg

In het interprofessioneel akkoord van 1999-2000 hebben de sociale partners het volgende afgesproken : « De sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen zullen in de paritaire comités deze systemen herzien met het oog op het realiseren van gelijke kansen. In voorkomend geval, vragen de sociale partners de sectoren om deze ongelijkheden weg te werken door middel van een analytische herziening van de functieclassificaties of door een door de sociale partners gelijkwaardig beschouwd systeem. » In de twee volgende interprofessionele akkoorden verbonden de sociale partners zich ertoe verder inspanningen te leveren door sterk te pleiten voor analytische functieclassificaties.

7. Europees beleid

De Europese Unie is steeds de drijvende kracht geweest in de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De EU lanceerde al in 1957 het principe « gelijk loon voor gelijk werk », via artikel 119 van het Verdrag van Rome.

— Artikel 141 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (het vroegere artikel 119), zoals gewijzigd en gecoördineerd door het Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997;

— Richtlijn 75/117/EEG (artikelen 1, 2, 3, 4 en 6) van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving van de lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

— Directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (modifiée par la directive 2002/73/CE);

— Dans la « Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2006-2010) », les États membres de l'UE s'engagent explicitement à combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes. En 2007, la Commission européenne devrait faire une communication au sujet des différences de rémunération entre les hommes et les femmes;

— Le « Pacte de l'égalité des sexes » (mars 2005);

— Engagements dans le cadre des objectifs de Lisbonne (mars 2000):

Chaque gouvernement des États membres doit diminuer de moitié la différence des salaires pour 2010 et veiller à ce que cette disparité soit complètement éliminée pour 2020;

— Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, adopté le 22 mars 2005 au niveau européen entre les partenaires sociaux et concernant l'égalité entre les hommes et les femmes. L'important est que les employeurs et les syndicats y font une analyse commune des divers aspects de l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes;

— Mémoire européen sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale.

8. Droit international

— Article 23.2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 (*Moniteur belge* du 31 mars 1949);

— Article 14 de la Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (*Moniteur belge* du 19 août 1955 — erratum, *Moniteur belge* du 29 juin 1961);

— Article 4.3 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 (*Moniteur belge* du 28 décembre 1990);

— Convention de l'Organisation internationale du travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (*Moniteur belge* du 23 octobre 1952);

— Article 26 du Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques (*Moniteur belge* du 6 juillet 1983);

— Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (herzien in 2002/73/EG);

— In de « Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006-2010) » engageren de EU-lidstaten zich expliciet om de loonkloof tussen mannen en vrouwen af te schaffen. In 2007 zou de Europese Commissie met een mededeling komen over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen;

— Het Genderpact voor gelijkheid (maart 2005);

— Engagements in het kader van de Lissabon-doelstellingen (maart 2000):

De regering van elke lidstaat moet de loonkloof tegen 2010 met de helft verminderen en ervoor zorgen dat die kloof tegen 2020 gedicht is;

— Actieplan gelijkheid mannen-vrouwen (aangenomen 22 maart 2005) op Europees niveau tussen de Europese sociale partners omtrent de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Belangrijk is dat hierin door werkgevers en vakbonden een gemeenschappelijke analyse wordt gemaakt van de diverse aspecten van de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen;

— Het Europees Memorandum betreffende een gelijk loon voor een gelijkwaardig werk.

8. Internationaal recht

— Artikel 23.2 van de Universele Verklaring van de rechten van de mens van 10 december 1948 (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1949);

— Artikel 14 van het Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (*Belgisch Staatsblad* van 19 augustus 1955, erratum *Belgisch Staatsblad* van 29 juni 1961);

— Artikel 4.3. van het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961 (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 1990);

— Conventie nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende gelijk loon voor mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers voor gelijkwaardig werk (*Belgisch Staatsblad* van 23 oktober 1952);

— Artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (*Belgisch Staatsblad* van 6 juli 1983);

— Article 7 du Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (*Moniteur belge* du 6 juillet 1983);

— Convention de l'ONU du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (*Moniteur belge* du 5 novembre 1985).

9. Exemples à l'étranger

a) France

— Le label égalité a été introduit le 28 juin 2004. Il est décerné à des entreprises ou des organisations qui oeuvrent à la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes;

— Le projet de loi de mobilisation pour l'emploi vise à ce que les entreprises appliquent effectivement le principe de l'égalité de rémunération dans un délai maximal de cinq ans. La possibilité a été donnée aux partenaires sociaux de conclure un accord avant que le législateur n'intervienne. Il existe une obligation de négociation au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, mais les entreprises sont tenues de motiver tout refus des revendications syndicales. Des sanctions sont prévues pour le cas où les partenaires sociaux ne respecteraient pas la loi.

b) Royaume-Uni

La condition de divulgation (« *Disclosure requirement* ») a été introduite le 6 avril 2003. Tout travailleur a le droit d'obtenir des informations relatives au salaire d'un collègue de l'autre sexe, s'il a l'impression que ce collègue, qui effectue un travail égal ou équivalent au sien, perçoit un salaire supérieur au sien. L'employeur dispose d'un délai de huit semaines pour répondre à la demande d'informations du travailleur.

Les pouvoirs publics procéderont eux-mêmes, au sein de leurs départements, à des audits concernant l'égalité salariale (*equal pay reviews*) et élaboreront des plans d'action en vue de supprimer les écarts salariaux dans les deux ans.

Pour le secteur privé, il n'y a pas encore d'audits obligatoires.

Il est prévu d'octroyer des crédits d'impôt aux employeurs qui recrutent des femmes à des fonctions et dans des secteurs où elles sont fort peu nombreuses.

c) Canada

La loi sur l'équité salariale de 1997 vise à attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des hom-

— Artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (*Belgisch Staatsblad* van 6 juli 1983);

— Het VN-Verdrag van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (*Belgisch Staatsblad* van 5 november 1985).

9. Voorbeelden uit het buitenland

a) Frankrijk

— Het gelijkheidslabel werd ingevoerd op 28 juni 2004. Dit label wordt uitgereikt aan bedrijven of organisaties die zich inzetten voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen;

— Het wetsontwerp betreffende mobilisering voor werkgelegenheid. Deze wet moet ervoor zorgen dat ondernemingen tot een gelijke verloning komen binnen een maximale periode van vijf jaar. Sociale partners krijgen eerst de kans om tot een akkoord te komen alvorens de wetgever ingrijpt. Er is een onderhandelingsplicht op sectoraal en ondernemingsniveau. Bedrijven moeten een afwijzing van de vakbondseisen wel motiveren. Ingeval de sociale partners de wet niet nakomen wordt er in sancties voorzien.

b) Verenigd Koninkrijk

Het « *Disclosure requirement* », ingevoerd op 6 april 2003. Elke werknemer heeft het recht om informatie te bekomen omtrent de verloning van een collega van het andere geslacht, als de werknemer vermoedt dat die collega, die equivalent of gelijk werk verricht, een hoger loon krijgt. De werkgever beschikt over een periode van acht weken om te voldoen aan de aanvraag van de werknemer.

De overheid zal zelf binnen haar departementen *equal pay reviews* doorvoeren en actieplannen opstellen waardoor de loonkloof binnen twee jaar wordt weggewerkt.

Er zijn nog geen verplichte reviews voor de privésector.

Er wordt in belastingkredieten voorzien voor werkgevers die vrouwen rekruteren in taken en sectoren waar vrouwen aanzienlijk ondervertegenwoordigd zijn.

c) Canada

De wet op de billijke beloning van 1997 strekt ertoe voor banen in traditioneel mannelijke beroepssectoren

mes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Cette loi a permis de procéder dans certains secteurs à des rattrapages significatifs et oblige les entreprises à verser des ajustements salariaux. Le gouvernement canadien a aussi mis sur pied une commission de l'équité salariale (composée de deux entités distinctes et indépendantes, un Bureau et un tribunal) qui a, entre autres, pour mission d'assister les entreprises concernées dans la démarche d'équité salariale. La commission réalise des formations, des outils de sensibilisation et des outils de diagnostic.

Elle peut aussi remplir le rôle de conciliation pour un règlement des différends et des plaintes.

Cette loi sur l'équité salariale doit être évaluée pour fin 2006.

B. Recommandations

1. En matière de statistiques

Le Comité insiste auprès du gouvernement pour la poursuite de la mise à disposition annuelle de statistiques. En effet, il est impossible de développer des stratégies en vue d'obtenir un dispositif garantissant l'égalité salariale sans être au fait de la situation réelle.

Le comité d'avis insiste pour que le gouvernement fournisse chaque année des statistiques concernant des données salariales ventilées en fonction du sexe. En Belgique, le bilan social doit indiquer le nombre d'hommes et de femmes qui travaillent dans l'entreprise. De plus, il y a l'obligation d'établir un bilan de la répartition des fonctions par sexe et par niveau salarial.

2. En matière de mesures politiques

Le comité d'avis se réjouit qu'à l'occasion de la journée pour l'égalité salariale, le gouvernement fédéral ait pris l'engagement de prendre un certain nombre de mesures sur la base des propositions de loi et de résolution déposées aux chambres fédérales.

Le comité d'avis plaide en faveur d'un plan global et concerté entre tous les acteurs. Seule une approche multidimensionnelle qui prend en compte toutes les causes de l'écart salarial pourra arriver à mettre fin à cette discrimination.

Le comité d'avis plaide pour des mesures politiques permettant de combler l'écart salarial à court et à moyen terme. Il estime qu'il faut obliger ou, à tout le moins, encourager les partenaires sociaux à investir dans la suppression de l'écart salarial.

hetzelfde loon te betalen als voor banen in traditioneel vrouwelijke beroepssectoren.

Dankzij deze wet is de achterstand in verschillende sectoren grotendeels goedge maakt en zijn bedrijven verplicht om loonaanpassingen uit te betalen. De Canadese regering heeft ook een commissie voor de billijke beloning opgericht (samengesteld uit twee onafhankelijke, afzonderlijke entiteiten: een Bureau en een rechtbank) die, onder andere, de betrokken ondernemingen moet helpen om tot een billijke beloning te komen. De commissie biedt opleidingen aan, alsook instrumenten voor sensibilisering en analyse.

Zij kan ook optreden als bemiddelaar om geschillen en klachten te regelen.

De wet op de billijke beloning moet voor eind 2006 worden geëvalueerd.

B. Aanbevelingen

1. Inzake Statistieken

Het Comité dringt er bij de regering op aan dat er jaarlijks statistieken ter beschikking worden gesteld. Om strategieën te ontwikkelen inzake de billijke beloning, moet men de werkelijke situatie kennen.

Het adviescomité staat erop dat de regering jaarlijks statistieken ter beschikking stelt van loongegevens op basis van geslacht. In België moet in de sociale balans staan hoeveel vrouwen en hoeveel mannen er in het bedrijf werken. Daarnaast moet er een balans worden opgemaakt van de verdeling van functies per geslacht en per loonniveau.

2. Inzake beleidsmaatregelen

Het adviescomité is tevreden dat de federale regering zich op de dag voor de loonongelijkheid heeft geëngageerd om een aantal maatregelen te nemen, steunend op de wetsvoorstellen en resoluties ingediend door de federale kamers.

Het adviescomité pleit voor een algemeen plan waarbij alle actoren betrokken worden. Alleen met een multidimensionele aanpak waarbij rekening wordt gehouden met alle oorzaken van de loonkloof, kan een einde worden gemaakt aan deze vorm van discriminatie.

Het adviescomité pleit voor beleidsmaatregelen die de loonkloof kunnen dichten op korte en middellange termijn. Het adviescomité is van mening dat de sociale partners verplicht moeten worden of minstens aangemoedigd worden om te investeren in het dichten van de loonkloof.

Le comité d'avis insiste en faveur de la mise en place d'une évaluation structurelle des politiques menées, à tous les niveaux de pouvoir, en matière d'égalité de salaires entre les femmes et les hommes. Cette évaluation devra être présentée au Parlement le 8 mars de chaque année et permettra de faire le point sur les progrès réalisés.

Le comité d'avis souhaite qu'une nouvelle méthode d'évaluation des classifications de fonctions, tant au niveau européen que belge, intègre les indicateurs suivants: l'âge, le niveau de formation, l'expérience professionnelle, le statut familial et civil, le statut professionnel, l'individualisation de la politique en matière de rémunération, la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail et la discrimination au niveau des évaluations de fonctions. Pour chacun de ces indicateurs, il y aura donc des mesures appropriées à prendre.

3. *En matière de mesures d'accompagnement*

Dans la droite ligne des engagements de Barcelone, le comité d'avis souhaite que le gouvernement fédéral, en concertation avec les Communautés et les Régions, développe une politique de mesures d'accompagnement qui permettront, en particulier pour les femmes, de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Le comité d'avis pense tout particulièrement à l'amélioration des structures d'accueil et d'aide pour les enfants et les personnes dépendantes (âgées, malades ou handicapées).

Davantage de structures autour de la vie familiale permettront aux femmes d'être plus disponibles sur le marché de l'emploi et de pouvoir réduire une partie de l'écart salarial.

Le comité d'avis plaide en faveur de la prise en compte des congés de maternité et des congés parentaux dans le calcul de l'ancienneté et souhaite également que ces derniers ne soient plus considérés comme cause d'absentéisme.

4. *En matière de concertation sociale*

Le comité d'avis insiste pour que les partenaires sociaux fassent inscrire dans le prochain accord interprofessionnel la question de l'écart salarial et la possibilité d'utiliser une partie des augmentations salariales pour combler cet écart.

Le comité d'avis souligne avec insistance qu'il y a lieu d'associer toutes les parties concernées (employeurs, travailleurs et syndicats), dans toutes les étapes de la procédure, à la lutte contre les écarts salariaux.

Het Comité pleit voor de invoering van een structurele evaluatie op alle bevoegdheidsniveau's van het gevoerde beleid inzake gelijke beloning van vrouwen en mannen. Die evaluatie moet het Parlement jaarlijks op 8 maart worden voorgelegd zodat een stand van zaken kan worden opgemaakt.

Het adviescomité wil dat de nieuwe methode voor de evaluatie van de functieclassificatie, zowel op Europees als op Belgisch niveau, de volgende variabelen bevat: leeftijd, opleidingsniveau, beroepservaring, burgerlijke en gezinsstatus, professionele status, de individualisering van de beloningspolitiek, de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt en de functiewaardediscriminatie. Voor elk van deze factoren zijn er dus aangepaste maatregelen nodig.

3. *Inzake begeleidende maatregelen*

Volledig in overeenstemming met de in Barcelona aangepane verbintenissen, wil het adviescomité dat de federale regering, in overleg met de gemeenschappen en gewesten, begeleidende maatregelen vaststelt die met name vrouwen in staat stellen hun beroeps- en hun privéleven beter met elkaar te verzoenen. Het adviescomité denkt dan met name aan betere structuren voor de opvang en hulp aan kinderen en aan afhankelijke personen (bejaarden, zieken of gehandicapten).

Dankzij deze uitbreiding van de structuren rond het gezinsleven, zullen vrouwen meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en zullen zij de loonkloof op die manier gedeeltelijk kunnen dichten.

Het adviescomité pleit ervoor dat moederschaps- en ouderschapsverloven worden meegerekend bij de berekening van de anciënniteit en dat deze verloven niet langer worden beschouwd als afwezigheid.

4. *Inzake het sociaal overleg*

Het adviescomité vraagt met nadruk aan de sociale partners erover te waken dat de problematiek van de loonkloof wordt opgenomen in het volgende interprofessioneel akkoord en dat het voorstel om een gedeelte van de loonsverhogingen te gebruiken voor het dichten van de loonkloof in het IPA komt.

Het adviescomité benadrukt met klem dat in de strijd tegen de loonkloof alle mogelijke partijen bij alle stappen van de procedure (werkgevers, werknemers en vakbonden) moeten worden betrokken.

Le comité d'avis soutient l'idée du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes de proposer aux négociateurs de l'AIP 2007-2008 un fil conducteur concret. Le Conseil établira des fiches reprenant les données significatives des thèmes abordés au cours des négociations, afin de pouvoir vérifier immédiatement, au cours des discussions, l'incidence de chaque mesure proposée sur les discriminations entre hommes et femmes. Le Conseil réalisera également des fiches donnant des exemples de bonnes pratiques appliquées en Belgique et dans d'autres États membres.

Le comité d'avis propose de dresser une liste des points à contrôler en matière d'égalité de rémunération afin de pouvoir aider les négociateurs lors des négociations collectives.

Le comité d'avis plaide également pour qu'on effectue, durant la concertation sociale, une évaluation du coût direct (augmentations salariales) et indirect à supporter pour combler l'écart salarial.

Le comité d'avis recommande de proposer aux intéressés (partenaires sociaux, experts, etc.) une formation sur la problématique de l'écart salarial.

Le comité d'avis souhaite encourager les organisations syndicales dans la mise en œuvre de leur Charte signée en septembre 2004 et dans laquelle ils s'engagent à faire des efforts liés au *gendermainstreaming*.

Le comité d'avis souhaite qu'après chaque accord professionnel, un rapport d'évaluation des avancées soit établi et remis au ministre compétent.

5. En matière de présence équilibrée d'hommes et de femmes

Peu de femmes sont présentes dans les organes décisionnels des commissions paritaires (où ont lieu les véritables négociations salariales). En ce qui concerne la nomination des membres du Conseil national du travail, l'attention des interlocuteurs sociaux est attirée sur le fait que pour chaque mandat, il convient d'introduire la candidature d'un homme et d'une femme au moins, conformément à l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 20 juillet 1990.

Le comité d'avis plaide pour une mixité des groupes de travail et pour une meilleure représentation des femmes au sein des équipes de négociation collective.

Le comité d'avis souhaite la prise de mesures structurelles pour corriger la sous-représentation des femmes au sein des organes de décision.

Het adviescomité ondersteunt het idee van de Raad van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen om een ondersteunende en concrete leidraad te bieden voor de onderhandelaars van het IPA 2007-2008. De Raad zal fiches opstellen met enkele frappante cijfergegevens over items die aan bod zullen komen tijdens de onderhandelingen zodat elke voorgestelde maatregel onmiddellijk op zijn resultaat kan getoetst worden op vlak van M/V tijdens de onderhandelingen. Ook zullen fiches ter beschikking zijn met voorbeelden van goede praktijken uit België en andere lidstaten.

Het adviescomité stelt voor om een lijst op te stellen met te controleren punten inzake gelijke beloning om de onderhandelaars te helpen bij de collectieve onderhandelingen.

Het adviescomité pleit ervoor om tijdens het sociaal overleg een raming te maken van de directe (loonsverhogingen) en indirecte kosten om de loonkloof op te heffen.

Het adviescomité beveelt aan een opleiding te voorzien voor de betrokkenen (sociale partners, deskundigen, ...) inzake de problematiek van de loonkloof.

Het adviescomité wil de vakbonden aanmoedigen bij de uitvoering van het in september 2004 ondertekende Charter, waarin zij beloven inspanningen te leveren met betrekking tot de *gendermainstreaming*.

Het adviescomité wenst dat na ieder interprofessioneel akkoord een evaluatieverslag over de voordeelingen opgemaakt en aan de bevoegde minister bezorgd wordt.

5. Inzake een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen

Op het niveau van de paritaire comités (waar de echte loononderhandelingen plaats hebben) zijn er weinig vrouwen aanwezig op beslissingsniveau. Met betrekking tot de benoeming van de leden van de Nationale Arbeidsraad worden de sociale gesprekspartners erop gewezen dat per mandaat de kandidatuur van minstens één man en één vrouw dient te worden voorgedragen, conform artikel 2, § 1, van de wet van 20 juli 1990.

Het adviescomité pleit voor gemengde werkgroepen en betere vertegenwoordigingen van vrouwen in de teams voor collectieve onderhandelingen.

Het adviescomité wenst structurele maatregelen om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in beslissingsorganen recht te zetten.

6. *En matière de classification de fonctions neutre sur le plan du genre*

Le comité d'avis plaide pour l'introduction d'un système de classification analytique et objectif, en tout cas pour les PME et pour les fonctions pour lesquelles il n'existe pas de conventions collectives de travail, comme les fonctions cadres.

Tous les postes de travail devront faire l'objet d'une classification. Le CNT devra fournir aux partenaires (par l'intermédiaire du projet EVA) les instruments nécessaires pour déterminer si une classification de fonctions est neutre du point de vue du genre. Bien que disponibles, les instruments d'évaluation ne sont pas utilisés dans la pratique. Il est nécessaire d'avoir des outils à disposition dès le début, par exemple un progiciel pour les petites entreprises qui ne peuvent ou ne veulent pas payer un consultant.

7. *En matière de sensibilisation des hommes et des femmes*

Les femmes doivent être mieux informées sur les conséquences de leurs choix de carrière (par ex travail à mi-temps) car ces derniers ont des répercussions négatives sur leur salaire et aussi sur leurs droits en matière de sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont une mission importante à jouer en abordant les rôles et stéréotypes masculins et féminins en matière d'emploi et sur le lieu de travail.

Le comité d'avis plaide en faveur d'une véritable sensibilisation des jeunes via les politiques d'enseignement et de formation de manière à rompre les stéréotypes encore présents et d'arriver à une répartition plus équilibrée des rôles de chacun entre le travail et la maison.

Le comité d'avis souligne le besoin de sensibiliser les hommes à la nécessité d'assumer davantage de tâches familiales.

8. *En matière de renforcement des moyens juridiques et structurels afin de lutter contre les discriminations*

Par analogie avec le Canada, on pourrait constituer une Commission (ou un organe) de contrôle de l'équité salariale. Il faut dégager des moyens pour développer un savoir-faire et une expertise.

6. *Inzake genderneutrale functieclassificatie*

Het adviescomité pleit voor de invoering van een analytisch en objectief classificatiesysteem, zeker voor KMO's en functies waarvoor geen collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan zoals voor kaderleden.

Alle arbeidsposten moeten worden aangepakt. De NAR moet (via het EVA-project) de partners de instrumenten aanreiken om te bepalen of een functieclassificatie genderneutraal is. Het instrumentarium bestaat en kan gebruikt worden maar in de praktijk gebeurt dit niet. Zo moeten er hulpmiddelen vanaf het begin beschikbaar zijn: een softwarepakket ten behoeve van kleine ondernemingen die geen consultant kunnen of willen betalen.

7. *Inzake de sensibilisering van mannen en vrouwen*

Vrouwen moeten beter geïnformeerd worden over de gevolgen van hun loopbaankeuzes (bijvoorbeeld deeltijds werken) omdat die een negatieve weerslag kunnen hebben op hun bezoldiging en ook wat betreft de sociale zekerheid.

De sociale partners hebben een belangrijke taak te vervullen in het aankaarten van de mannelijke en vrouwelijke rolmodellen en stereotiepen inzake werkgelegenheid en op de werkvloer.

Het adviescomité pleit voor een werkelijk beleid van bewustmaking van jongeren via onderwijs en vorming, om te breken met nog bestaande stereotiepen en te komen tot een evenwichtigere rolverdeling tussen werk en privéleven.

Het adviescomité benadrukt dat mannen moeten gesensibiliseerd worden om meer zorgtaken op zich te nemen.

8. *Inzake de versterking van juridische en structurele middelen om discriminatie tegen te gaan*

Naar analogie van Canada kan een *Commission de l'équité salariale* of een *toezichtorgaan van gelijke beloning* opgericht worden. Er moeten middelen vrijgemaakt worden om knowhow en expertise op te bouwen.

Le comité d'avis demande à l'Institut pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes de ne pas se borner à mener des études scientifiques et des actions de sensibilisation, mais aussi d'utiliser, comme moyens stratégiques pour attirer l'attention sur la problématique de l'écart salarial et la résoudre, sa compétence légale en matière d'assistance aux personnes s'il y a présomption de traitement discriminatoire, ainsi que son droit d'ester en justice en cas de litige.

9. En matière d'égalité salariale dans les entreprises

Il convient d'encourager et de soutenir les entreprises dans la mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les hommes et les femmes comme le prévoit l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

Le comité d'avis plaide en faveur de la création au sein de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes d'un observatoire de l'écart salarial qui serait responsable de la collecte des rapports annuels des entreprises sur l'état des mesures prises pour lutter contre l'écart salarial, et de la publication des noms des organisations qui n'ont pas remis ces données.

En parallèle, le comité d'avis souhaite la création d'un fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce fonds aurait pour but de mener une politique incitative à l'égard des entreprises afin d'arriver à une représentation proportionnelle des femmes à tous les niveaux de fonctions et de parvenir à un niveau de rémunération équivalent.

Le comité d'avis est favorable à l'instauration d'un label égalité qui serait décerné aux entreprises, associations et administrations qui développent une véritable politique d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

V. VOTES

L'avis est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 11 membres présents.

Les rapporteuses,
Olga ZRIHEN.
Sabine de BETHUNE.

La présidente,
Fatma PEHLIVAN.

Het adviescomité vraagt het Instituut voor gelijkheid van kansen voor vrouwen en mannen om niet enkel wetenschappelijk onderzoek en sensibiliseringsacties op te zetten maar om haar wettelijke bevoegdheid om personen bij te staan bij vermoedens van discriminerende behandeling en in rechte op te treden in rechtsgeschillen, ook als strategisch middel aan te wenden om de loonkloof zichtbaar te maken en op te lossen.

9. Inzake loongelijkheid in bedrijven

Bedrijven moeten aangemoedigd en ondersteund worden om de plannen voor de gelijkheid van mannen en vrouwen uit te voeren, zoals het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector bepaalt.

Het adviescomité is voorstander van de oprichting binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen van een observatorium voor de loonkloof dat belast zou zijn met het verzamelen van de jaarverslagen van bedrijven over de uitvoering van de maatregelen die zij genomen hebben om de loonkloof te bestrijden, en met het bekendmaken van de namen van de organisaties die deze gegevens niet verstrekt hebben.

Daarnaast wenst het adviescomité een fonds op te richten voor de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Dat fonds zou dienen om bedrijven aan te sporen om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveaus, en tot een gelijkwaardige beloning.

Het adviescomité is voorstander van de invoering van een kwaliteitslabel dat toegekend zou worden aan bedrijven, verenigingen en besturen die een daadwerkelijk beleid van gelijkheid inzake loopbaan en bezoldiging ontwikkelen.

V. STEMMINGEN

Het advies wordt eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

Dit verslag werd eveneens eenparig goedgekeurd door de 11 aanwezige leden.

De rapporteurs,
Olga ZRIHEN.
Sabine de BETHUNE.

De voorzitter,
Fatma PEHLIVAN.