

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

28 MARS 2007

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

TEXTE ADOPTÉ
PAR LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES

Le Sénat,

Vu les articles 10 et 11 de la Constitution belge;

Vu 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);

Vu 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;

Vu la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination;

Vu 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;

Voir:

Documents du Sénat:

3-2047 - 2006/2007:

- N° 1: Proposition de résolution de Mme Zrihen et consorts.
- N° 2: Amendements.
- N° 3: Rapport.

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2006-2007

28 MAART 2007

Voorstel van resolutie betreffende het tot stand brengen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN

De Senaat,

Gelet op de artikelen 10 en 11 van de Belgische Grondwet;

Gelet op 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);

Gelet op de 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;

Gelet op de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector;

Zie:

Stukken van de Senaat:

3-2047 - 2006/2007:

- Nr. 1: Voorstel van resolutie van mevrouw Zrihen c.s.
- Nr. 2: Amendementen.
- Nr. 3: Verslag.

Vu l'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;

Vu la 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;

Vu la 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);

Vu l'article 14 de la Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

Vu la 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);

Vu la Convention de l'ONU du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes;

Vu les objectifs de Pékin et la Stratégie de Lisbonne;

Constatant que malgré tous ces instruments juridiques et autres, belges, européens et internationaux, il reste encore et toujours des différences de salaires importantes et persistantes entre les hommes et les femmes;

Constatant qu'en Belgique, l'écart entre le salaire annuel brut moyen d'un homme et le salaire annuel brut moyen d'une femme est de 24 % (1);

Considérant que le 31 mars a été déclaré «Equal pay day» (2), vu qu'à cette date, les femmes belges touchent le salaire annuel que les hommes ont touché en décembre, en d'autres mots, il faut à une femme quinze mois pour gagner ce qu'un homme gagne en un an;

Gelet op 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;

Gelet op 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;

Gelet op 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 richtlijn 2002/73/EG);

Gelet op artikel 14 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950;

Gelet op 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);

Gelet op het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen van 18 december 1979;

Gelet op de doelstellingen van Beijing en op de Strategie van Lissabon;

Vaststellend dat ondanks alle Belgische, Europese en internationale juridische en andere instrumenten er nog steeds belangrijke en aanhoudende loonverschillen tussen mannen en vrouwen blijven bestaan;

Vaststellend dat het verschil tussen het gemiddelde bruto jaarloon van een man en het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw in België 24 % bedraagt (1);

Overwegende dat 31 maart werd uitgeroepen tot «Equal pay day» (2), omdat de Belgische vrouwen op die datum het jaarloon ontvangen dat de mannen in december hebben ontvangen, met andere woorden omdat een vrouw vijftien maanden moet werken om te verdienen wat een man in één jaar verdient;

(1) Steunpunt WAV, Genderjaarboek 2005.

(2) Journée d'égalité salariale sur l'initiative des femmes socialistes flamandes (Zij-kant), des femmes du PS, de la FGVB et de l'ABVV.

(1) Steunpunt WAV, Genderjaarboek 2005.

(2) Dag voor loongelijkheid op initiatief van de Vlaamse socialistische vrouwen (Zij-kant), de PS-vrouwen, de FGVB en het ABVV.

Considérant qu'un sondage d'opinion (1) récent montre que l'égalité des salaires est la première revendication en matière d'égalité entre les femmes et les hommes;

Considérant qu'à l'occasion de la journée pour l'égalité salariale, le gouvernement fédéral a pris l'engagement de prendre un certain nombre de mesures sur la base des propositions de loi et de résolution déposées aux chambres fédérales;

Considérant que le ministre de l'Emploi, compétent pour l'Informatisation, s'engage à s'attaquer à l'écart salarial dans sa note de politique Diversité sur le marché du travail : valoriser les talents;

Considérant que peu de femmes sont présentes dans les organes décisionnels des commissions paritaires (où ont lieu les véritables négociations salariales);

Considérant que la poursuite de la mise à disposition annuelle de statistiques est indispensable; il est en effet impossible de développer des stratégies en vue d'obtenir un dispositif garantissant l'égalité salariale sans être au fait de la situation réelle;

Considérant qu'en Belgique, le bilan social doit indiquer le nombre d'hommes et de femmes qui travaillent dans l'entreprise et que, de plus, il y a l'obligation d'établir un bilan de la répartition des fonctions par sexe et par niveau salarial;

Prenant bonne note de l'ensemble des initiatives déjà effectuées par le gouvernement et les partenaires sociaux en vue d'apporter des solutions à l'écart salarial;

Demande au gouvernement :

1. En matière de statistiques

De présenter chaque année un rapport officiel sur l'écart salarial;

2. En matière de mesures politiques

La mise en œuvre d'un plan global et concerté entre tous les acteurs, car seule une approche multidimensionnelle qui prend en compte toutes les causes de l'écart salarial pourra arriver à mettre fin à cette discrimination;

(1) Sondage d'opinion réalisé du 29 novembre au 10 décembre 2004 (à l'occasion du centième anniversaire du Conseil des femmes francophones de Belgique) par Inra in Belgium sur quelques 2000 personnes dans les trois régions du pays.

Overwegende dat uit een recente opiniepeiling (1) blijkt dat gelijke beloning de belangrijkste eis inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen is;

Overwegende dat de federale regering er zich op de dag voor de loongelijkheid heeft toe verbonden om een aantal maatregelen te nemen, steunend op de wetsvoorstellen en resoluties ingediend in de federale kamers;

Overwegende dat de minister van Werkgelegenheid, bevoegd voor Informatisering, zich er in zijn beleidsnota Diversiteit op de arbeidsmarkt : talenten benutten toe verbindt om de loonkloof aan te pakken;

Overwegende dat er in de besluitvormingsorganen van de paritaire comités (waar de echte loononderhandelingen plaatshebben) weinig vrouwen zijn;

Overwegende dat het noodzakelijk is jaarlijks statistieken ter beschikking te blijven stellen; het is immers onmogelijk strategieën te ontwikkelen met het oog op het invoeren van normen die loongelijkheid waarborgen zonder op de hoogte te zijn van de werkelijke toestand;

Overwegende dat in België in de sociale balans moet worden vermeld hoeveel mannen en vrouwen er in de onderneming werken en dat bovendien een balans moet worden opgemaakt van de wijze waarop de functies per geslacht en per loonniveau zijn verdeeld;

Gelet op alle initiatieven die de regering en de sociale gesprekspartners reeds hebben genomen om oplossingen aan te reiken voor de loonkloof;

Vraagt aan de regering :

1. Inzake statistieken

Elk jaar een officieel rapport over de loonkloof uit te geven;

2. Inzake beleidsmaatregelen

Een algemeen plan waarover onder alle spelers is overlegd ten uitvoer te leggen, want alleen door een veelzijdige aanpak, waarbij rekening wordt gehouden met alle oorzaken van de loonkloof, kan een einde gemaakt worden aan die discriminatie;

(1) Opinipeiling door Inra in Belgium gehouden van 29 november tot 10 december 2004 bij ongeveer 2 000 personen in de drie gewesten van het land (naar aanleiding van het honderdjarige bestaan van de *Conseil des femmes francophones de Belgique*).

Un suivi et une évaluation des mesures politiques prises, des accords passés et de leur mise en œuvre, ainsi qu'une réflexion et une concertation permanente sur des mesures et des initiatives nouvelles susceptibles de contribuer à combler l'écart salarial à court et à moyen termes;

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;

3. En matière de mesures d'accompagnement

Dans la droite ligne des engagements de Barcelone, de développer, en concertation avec les Communautés et les Régions, une politique de mesures d'accompagnement qui permettront, en particulier pour les femmes, de mieux concilier vie professionnelle et vie privée; par exemple, l'amélioration des structures d'accueil et d'aide pour les enfants et les personnes dépendantes (âgées, malades ou handicapées);

D'avantage de structures autour de la vie familiale qui permettront aux femmes d'être plus disponibles sur le marché de l'emploi et de pouvoir réduire une partie de l'écart salarial;

La prise en compte des congés de maternité et des congés parentaux dans le calcul de l'ancienneté et que ces derniers ne soient plus considérés comme cause d'absentéisme;

4. En matière de concertation sociale

De veiller à ce que toutes les parties concernées (employeurs, travailleurs et syndicats) soient associées, dans toutes les étapes de la procédure, à la lutte contre les écarts salariaux;

De concrétiser l'idée du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes qui est 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, et réalisera également des fiches donnant des exemples de bonnes pratiques appliquées en Belgique et dans d'autres États membres;

De dresser une liste des points à contrôler en matière d'égalité de rémunération afin de pouvoir aider les négociateurs lors des négociations collectives;

De getroffen beleidsmaatregelen, afspraken en de implementatie ervan op te volgen en te evalueren, alsook blijvend na te denken en te overleggen over nieuwe maatregelen en initiatieven die er toe kunnen bijdragen de loonkloof op korte en middellange termijn te dichten;

Het gevoerde beleid op alle bevoegdheidsniveaus inzake gelijke lonen voor vrouwen en mannen structureel te evalueren; die evaluatie moet elk jaar op 8 maart aan het Parlement worden voorgesteld zodat een stand van zaken kan worden opgemaakt;

3. Inzake begeleidende maatregelen

Rechtstreeks aansluitend op de in Barcelona aangegane verbintenissen in overleg met de gemeenschappen en de gewesten, begeleidende maatregelen vast te stellen waardoor beroeps- en privé-leven vooral voor vrouwen beter met elkaar kunnen worden verzoend; bijvoorbeeld door de verbetering van de opvang- en hulpstructuren voor kinderen en afhankelijke personen (bejaarden, zieken of gehandicapten);

De structuren rond het gezinsleven uit te breiden, waardoor vrouwen meer beschikbaar zullen zijn voor de arbeidsmarkt en de loonkloof op die manier gedeeltelijk zullen kunnen dichten.

Het moederschaps- en ouderschapsverlof in aanmerking te nemen bij de berekening van de anciënniteit en niet langer te beschouwen als afwezigheid;

4. Inzake het sociaal overleg

Erop toe te zien dat alle partijen (werkgevers, werknemers en vakbonden) in alle fazen van de procedure bij de strijd tegen de loonkloof betrokken worden;

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 concreet vorm te geven. De Raad zal steekkaarten maken met de significante gegevens van de tijdens de onderhandeling behandelde thema's, om bij de debatten onmiddellijk te kunnen nagaan wat de weerslag van elke voorgestelde maatregel is op de discriminatie tussen mannen en vrouwen en zal tevens steekkaarten maken met voorbeelden van goede praktijken in België en in andere lidstaten;

Een lijst op te stellen met te controleren punten inzake gelijke beloning om de onderhandelaars bij de collectieve onderhandelingen te helpen;

De proposer aux intéressés (partenaires sociaux, experts, etc.) une formation sur la problématique de l'écart salarial;

D'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;

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

En ce qui concerne la nomination des membres du Conseil national du travail, de veiller à attirer l'attention des interlocuteurs sociaux 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;

D'instaurer une mixité des groupes de travail et d'assurer une meilleure représentation des femmes au sein des équipes de négociation collective;

De prendre des mesures structurelles pour corriger la sous-représentation des femmes au sein des organes de décision;

6. En matière de classification de fonctions neutre sur le plan du genre

De multiplier les efforts pour que soit adopté un système de classification analytique et objectif dans l'ensemble des secteurs, des entreprises et des fonctions;

De veiller à ce que tous les postes de travail fassent 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

De veiller à ce que les femmes soient mieux informées sur les conséquences de leurs choix de carrière (par exemple travail à mi-temps) car ces derniers ont des répercussions négatives sur leur salaire et aussi sur leurs droits en matière de sécurité sociale;

De betrokkenen (sociale partners, deskundigen, enz.) een opleiding aan te bieden over de problematiek van de loonkloof;

De vakbonden aan te moedigen bij de uitvoering van het in september 2004 ondertekende Charter, waarin zij beloven inspanningen te leveren met betrekking tot de gendermainstreaming;

Dat er na elk interprofessioneel akkoord een evaluatieverslag over de vorderingen wordt opgesteld en aan de bevoegde minister wordt bezorgd;

5. Inzake een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen

Met betrekking tot de benoeming van de leden van de Nationale Arbeidsraad de sociale gesprekspartners erop te wijzen 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;

Ervoor te zorgen dat de werkgroepen gemengd zijn en dat de vrouwen beter vertegenwoordigd worden in de teams voor collectieve onderhandelingen;

Structurele maatregelen te treffen om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de beslissingsorganen te corrigeren;

6. Inzake genderneutrale functieclassificatie

Blijvende inspanningen te leveren opdat een analytisch en objectief classificatiesysteem in alle sectoren, bedrijven en functies ingang krijgt

Erop toe te zien dat alle arbeidsplaatsen in een classificatie worden ondergebracht; de NAR moet de partners (via het EVA-project) de nodige instrumenten verstrekken 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 bewustmaking van mannen en vrouwen

Erop toe te zien dat vrouwen 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.

D'encourager les partenaires sociaux à remplir une mission importante qui consiste à aborder les rôles et stéréotypes masculins et féminins en matière d'emploi et sur le lieu de travail;

De sensibiliser davantage les 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;

À travers des campagnes d'information, de sensibiliser les hommes à la nécessité d'assumer davantage de tâches familiales;

8. En matière d'égalité salariale dans les entreprises

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;

De prévoir une évaluation approfondie au terme de la phase pilote relative au label égalité et diversité. De fournir les efforts nécessaires en vue de faire connaître largement le label auprès des entreprises et de s'engager à encourager ces dernières autant que possible à obtenir effectivement ce label.

De sociale partners aan te moedigen een belangrijke taak te vervullen in het aankaarten van de mannelijke en vrouwelijke rolmodellen en stereotiepen inzake werkgelegenheid en op de werkvloer.

De jongeren meer bewust te maken via onderwijs en vorming, zodat de nog bestaande stereotypen worden doorbroken en er een evenwichtiger verdeling komt van elkeen's taken op het werk en thuis.

De mannen aan de hand van informatiecampagnes bewust te maken van de noodzaak dat ze meer zorgtaken op zich moeten nemen.

8. Inzake loongelijkheid in bedrijven

Bedrijven aan te moedigen en te ondersteunen 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;

Na het afronden van de pilootfase met betrekking tot het gelijkheids- en diversiteitslabel een grondige evaluatie te voorzien. De nodige inspanningen te leveren om het label breed bekend te maken bij bedrijven en ondernemingen, en zich te engageren ondernemingen zo veel als mogelijk te stimuleren het label daadwerkelijk te verkrijgen.