

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2005-2006

22 MARS 2006

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

(Déposée par Mmes Olga Zrihen et Marie-José Laloy)

DÉVELOPPEMENTS

Malgré tous les instruments juridiques belges, européens et internationaux, il reste encore et toujours des différences de salaires importantes et persistantes entre les hommes et les femmes.

Cette proposition de résolution vise à faire poursuivre et à renforcer la lutte contre ces discriminations salariales entre les femmes et les hommes par le biais de l'élaboration d'un plan d'action globale et multidisciplinaire.

Olga ZRIHEN.
Marie-José LALOY.

*
* *

PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. Considérant qu'en dépit des progrès sensibles réalisés ces dernières années tant dans la déségrégation horizontale (spécialisation sexuée des métiers et des professions) que dans la déségrégation verticale (accès au «plafond de verre») du marché du travail, l'écart salarial entre homme et femme est encore présent en Belgique;

B. Considérant que cette différence salariale se maintient malgré la présence majoritaire des femmes à

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2005-2006

22 MAART 2006

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

(Ingediend door de dames Olga Zrihen en Marie-José Laloy)

TOELICHTING

Ondanks alle Belgische, Europese en internationale juridische instrumenten blijven er nog steeds belangrijke en aanhoudende loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Dit voorstel van resolutie strekt ertoe de strijd tegen die loondiscriminatie tussen vrouwen en mannen voort te zetten, door het uitwerken van een algemeen en multidisciplinair actieplan.

*
* *

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. stelt vast dat ondanks de belangrijke vooruitgang van de jongste jaren, zowel inzake de horizontale desegregatie (opheffing van de genderspecialisatie van de beroepen) als inzake de verticale desegregatie (slopen van het «glazen plafond») van de arbeidsmarkt, de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België blijft bestaan;

B. stelt vast dat die loonkloof blijft bestaan hoewel er meer vrouwen aan de universiteiten en in het hoger

l'université ainsi que dans l'enseignement supérieur, et qu'elles y sont plus performantes que les hommes;

C. Considérant que s'il n'a pas toujours été facile de prouver de façon indubitable les différences de rémunération entre homme et femme, on dispose aujourd'hui de suffisamment de données statistiques qui indiquent l'existence d'un réel fossé salarial;

D. 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;

E. 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 % (2);

F. Considérant que par heure, un homme gagne en moyenne 2,41 euros de plus qu'une femme;

G. Considérant que le 31 mars a été déclaré « *Equal pay day* (3) », 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;

H. Considérant que cet écart salarial s'explique notamment par toute une série de mécanismes tels que le système d'évaluation et de classification de fonctions, la ségrégation horizontale, la ségrégation verticale, le travail à temps partiel, l'accès à la formation interne, ...

I. Considérant que de surcroît, nous sommes encore loin d'une répartition des tâches égalitaires entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les tâches ménagères et parentales;

J. Considérant les résultats de l'étude Newtonia (4) qui témoignent de la persistance des choix sexués en matière d'orientation ainsi que dans les formations scolaires et professionnelles;

K. Constatant la présence de mécanismes de discrimination cachés qui entraînent une sous-évaluation de fonctions et de professions principalement exercées par des femmes;

onderwijs studeren en ze er betere resultaten halen dan mannen;

C. stelt vast dat we vandaag over voldoende statistieken beschikken die wijzen op het bestaan van een echte loonkloof, hoewel het niet steeds gemakkelijk is geweest de loonverschillen tussen mannen en vrouwen onomstotelijk te bewijzen;

D. stelt vast dat uit een recente opiniepeiling blijkt dat gelijke beloning de belangrijkste eis inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen is (1),

E. stelt vast dat het verschil tussen het gemiddelde bruto jaarloon van een man en het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw in België 24 % bedraagt (2).

F. stelt vast dat een man per uur gemiddeld 2,41 euro meer verdient dan een vrouw;

G. stelt vast dat 31 maart werd uitgeroepen tot « *Equal pay day* » (3), 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;

H. stelt vast dat dit loonverschil verklaard wordt door een hele reeks mechanismen, zoals het systeem van functiewaardering en -classificatie, de horizontale segregatie, de verticale segregatie, deeltijdse arbeid, de toegang tot interne opleidingen, ...

I. stelt vast dat de gelijke verdeling van het huishoudelijk werk en de zorg voor de kinderen over vrouwen en mannen bovendien nog veraf is;

J. stelt vast dat uit de Newtonia-studie (4) blijkt dat bij studieadvies en wat onderwijs en beroepsopleiding betreft nog steeds gendergebonden keuzes worden gemaakt;

K. stelt vast dat er verborgen discriminatiemechanismen zijn die een onderwaardering met zich brengen van functies en beroepen die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgeoefend;

(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.

(2) *Steunpunt WAV, Genderjaarboek 2005*.

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

(4) Étude « *Newtonia* » réalisée par l'UBL entre 2001 et 2004.

(1) Opiniepeiling door *Inra in Belgium* gehouden van 29 november tot 10 december 2004 bij ongeveer 2000 personen in de drie gewesten van het land (naar aanleiding van het honderdjarige bestaan van de *Conseil des femmes francophones de Belgique*).

(2) *Steunpunt WAV, Genderjaarboek 2005*.

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

(4) « *Newtonia* »- studie door de ULB gemaakt tussen 2001 en 2004.

L. Considérant que cette discrimination dans l'évaluation de fonctions est un facteur important dans l'écart salarial entre homme et femme;

M. Considérant que lors du Sommet européen de printemps 2006, les leaders européens doivent se mettre d'accord sur un nouvel objectif afin de réduire et d'éliminer la différence des salaires entre hommes et femmes: 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;

N. Constatant qu'en effet, la différence moyenne des salaires entre hommes et femmes pour un même travail dans l'Union européenne des 25 est encore de 15 % et ne semble pas vouloir se résorber;

O. *a)* Vu les articles 10 et 11 de la Constitution;

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

c) 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);

d) 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.

e) Vu la C.C.T. n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

f) 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;

g) Vu la Directive n° 75/117 du Conseil 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;

h) Vu l'article 23.2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 1^{er} décembre 1948;

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

j) Vu l'article 4.3 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961;

L. stelt vast dat die discriminatie in de waardering van de functies een belangrijke factor is in de problematiek van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;

M. stelt vast dat de Europese leiders het op de Europese lentetop 2006 eens moeten worden over een nieuwe doelstelling om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen en te dichten: de regering van elke lidstaat moet de loonkloof tegen 2010 met de helft verminderen en ervoor zorgen dat die kloof tegen 2020 gedicht is;

N. stelt vast dat de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen voor hetzelfde werk in de Europese Unie van de 25 inderdaad nog 15 % bedraagt en niet schijnt te willen verdwijnen;

O. *a)* gelet op de artikelen 10 en 11 van de Grondwet;

b) gelet op de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie;

c) gelet op de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces 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).

d) gelet op het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector.

e) gelet op C.A.O. nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

f) 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;

g) gelet op richtlijn nr. 75/117 van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Statens inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

h) gelet op artikel 23.2 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948;

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

j) gelet op artikel 4.3 van het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961;

k) 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;

l) Vu l'article 26 du Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;

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

n) Vu les objectifs de Pékin et la Stratégie de Lisbonne;

P. 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;

Q. 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 fédéral :

De poursuivre et de renforcer sa lutte contre les discriminations salariales entre les femmes et les hommes par le biais d'un plan d'action globale et multidisciplinaire qui se concrétise par la prise des mesures suivantes;

1. Statistiques et évaluation

1.1. De présenter annuellement des statistiques claires et à jour et, sur base de ces données, de procéder à des analyses régulières qui mettront en évidence les causes de l'écart salarial et qui permettront de prendre les mesures spécifiques adéquates;

1.2. En concertation avec les communautés et les régions, de procéder à une évaluation structurelle de toutes les politiques menées en matière d'égalité de salaires entre les femmes et les hommes, et ce, à tous les niveaux de pouvoir;

2. Sensibilisation

2.1. Par le biais de campagnes, de sensibiliser les femmes et les hommes à la dimension de genre et continuer la lutte contre les stéréotypes sexistes et plus spécifiquement auprès des employeurs, des responsables hiérarchiques, des membres du personnel;

2.2. D'informer et de sensibiliser davantage l'ensemble des partenaires sociaux aux inégalités qui demeurent sur le marché du travail dont les discrimi-

k) gelet op de Conventie nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende gelijk loon voor mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers voor gelijkwaardig werk;

l) gelet op artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten van 19 december 1966;

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

n) gelet op de doelstellingen van Beijing en op de strategie van Lissabon;

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

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

En vraagt de federale regering,

Haar strijd tegen de loondiscriminatie tussen vrouwen en mannen voort te zetten met een algemeen en multidisciplinair actieplan dat tastbaar wordt door de volgende maatregelen :

1. Statistiek en evaluatie

1.1. elk jaar duidelijke en bijgewerkte statistieken voorleggen en op grond van die gegevens regelmatige analyses maken waaruit de oorzaken van de loonkloof blijken en waardoor specifieke, aangepaste maatregelen kunnen worden getroffen;

1.2. in overleg met de gemeenschappen en de gewesten alle beleidsvormen inzake gelijke lonen voor vrouwen en mannen op alle beleidsniveaus structureel evalueren;

2. Bewustmaking

2.1. aan de hand van campagnes vrouwen en mannen bewust maken van het genderspect en de strijd voortzetten tegen seksistische stereotypen, meer bepaald bij werkgevers, leidinggevend en personeelsleden;

2.2. alle sociale gesprekspartners beter informeren over en bewust maken van de ongelijkheid die op de arbeidsmarkt blijft bestaan en waartoe de loondiscrimi-

nations salariales, et de les inciter à prévoir une mention expresse dans leurs actions;

2.3. De diffuser des informations sur la législation en vigueur concernant l'égalité de rémunération, ainsi que des orientations sur les moyens de combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes (guides pratiques vers les PME, ...);

2.4. De réaliser des campagnes afin d'informer les femmes sur les conséquences de certains choix « de carrière » et de développer en parallèle des mécanismes de correction afin d'éviter que les conséquences d'un choix familial n'ait des répercussions négatives sur leurs droits en matière de sécurité sociale;

3. Politiques d'accompagnement

3.1. En concertation avec les communautés et les régions, de développer une politique des mesures d'accompagnement susceptibles de réduire directement et indirectement l'écart salarial : amélioration des structures d'aide et d'accueil des enfants et des personnes dépendantes, accessibilité des transports en commun, enseignement sensible à la dimension de genre, régime fiscal favorable incitant les employeurs à réduire l'écart salarial, ...;

3.2. De prendre les mesures nécessaires afin de garantir une possibilité de formation continuée aux femmes;

3.3. D'encourager les communautés et régions à réaliser une véritable prise en compte du genre dans les politiques d'enseignement et de formation afin de lutter contre une représentation stéréotypée des rôles et d'arriver à une répartition plus équitable des tâches ménagères et à des choix de carrière plus valorisant par les femmes;

4. Temps partiel

4.1. De réaliser des recherches afin d'évaluer les causes d'écart salarial entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel, ainsi que sur les raisons qui incitent les femmes à faire ce choix du travail à mi-temps;

4.2. De prendre les mesures nécessaires d'accompagnement afin d'aider les femmes à mieux concilier vie professionnelle et vie privée;

5. Ségrégation horizontale et évaluation de fonctions

5.1. De procéder à une revalorisation des emplois et des secteurs dits « féminins »;

minatie behoort, en hen ertoe aanzetten die ongelijkheid in hun acties uitdrukkelijk aan te klagen;

2.3. informatie verstrekken over de geldende wetgeving inzake gelijke lonen voor mannen en vrouwen, alsook richtlijnen over de middelen om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te dichten (handleidingen voor de KMO's, ...);

2.4. campagnes voeren om de vrouwen te informeren over de gevolgen van bepaalde « loopbaankeuzes » en tegelijk correctiemechanismen ontwikkelen om te voorkomen dat de gevolgen van een gezinskeuze een negatieve weerslag heeft op hun socialezekerheidsrechten;

3. Flankerend beleid

3.1. in overleg met de gemeenschappen en gewesten een flankerend beleid ontwikkelen dat de loonkloof rechtstreeks en onrechtstreeks kan verkleinen: verbetering van de zorg- en opvangstructuren voor kinderen en zorgbehoevenden, bereikbaarheid van het openbaar vervoer, onderwijs met oog voor het genderspect, een gunstige fiscale regeling die werkgevers ertoe aanzet de loonkloof te verkleinen, ...;

3.2. de nodige maatregelen treffen om vrouwen de mogelijkheid te waarborgen zich bij te scholen;

3.3. de gemeenschappen en de gewesten aanmoedigen om werkelijk oog te hebben voor het genderaspect in het onderwijs- en vormingsbeleid, teneinde de stereotype rollenpatronen te doorbreken en te komen tot een billijker verdeling van de huishoudelijke taken en tot beter renderende loopbaankeuzes voor de vrouwen;

4. Deeltijdwerk

4.1. onderzoek verrichten naar de oorzaken van het loonverschil tussen voltijdse arbeid en deeltijdse arbeid, alsook naar de redenen die vrouwen ertoe aanzetten voor deeltijdwerk te kiezen;

4.2. de nodige flankerende maatregelen nemen om vrouwen te helpen beroepsleven en privé-leven beter met elkaar te verzoenen;

5. Horizontale segregatie en functiewaardering

5.1. de zogenaamde « vrouwelijke » banen en sectoren opwaarderen;

5.2. De poursuivre, avec les régions et les communautés, les efforts entrepris afin de décloisonner les formations professionnelles et d'inciter les femmes à s'insérer dans des métiers « masculins » et inversement;

5.3. De sensibiliser davantage les partenaires sociaux à la problématique de l'égalité des chances et plus spécifiquement à l'évaluation de fonction;

5.4. D'organiser avec ces partenaires sociaux des concertations en vue de supprimer les discriminations entre les femmes et les hommes dans les évaluations de fonctions et les classifications de fonctions;

6. *L'arrêté royal du 14 juillet 1987*

De prendre les mesures nécessaires afin d'aider les entreprises et de veiller à ce qu'elles adoptent un plan d'égalité de chances ainsi qu'un rapport annuel visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, tel que 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;

7. *Stratégie de Lisbonne*

De fournir d'avantage d'efforts dans le cadre de la stratégie de Lisbonne afin d'atteindre un taux d'emploi des femmes de 60 % et d'essayer ensuite d'arriver à un objectif plus ambitieux;

8. *Label égalité*

À l'instar de la France, de mettre sur pied un label égalité qui est décerné aux entreprises, associations et administrations qui développent une véritable politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

24 février 2006.

Olga ZRIHEN.
Marie-José LALOY.

5.2. met de gewesten en de gemeenschappen de inspanningen voortzetten om de beroepsopleidingen open te breken en vrouwen aan te zetten om « mannelijke » beroepen uit te oefenen en andersom;

5.3. de sociale gesprekspartners meer bewust maken van de problematiek van de gelijkheid van kansen en meer bepaald van de functiewaardering;

5.4. met de sociale gesprekspartners overleg organiseren om de discriminatie tussen vrouwen en mannen in de functiewaardering en -classificatie op te heffen;

6. Het koninklijk besluit van 14 juli 1987

de nodige maatregelen nemen om de ondernemingen te helpen en erop toezien dat ze een gelijkekansenplan en een jaarverslag opstellen met het oog op het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector;

7. *Strategie van Lissabon*

meer inspanningen leveren in het raam van de strategie van Lissabon om een vrouwelijke werkgelegenheidsgraad te bereiken van 60 % en vervolgens een ambitieuzer doel nastreven;

8. *Gelijkheidslabel*

zoals in Frankrijk een gelijkheidslabel in het leven roepen, dat wordt uitgereikt aan ondernemingen, verenigingen en besturen die werkelijk een beleid gericht op professionele gelijkheid van mannen en vrouwen ontwikkelen.

24 februari 2006.