

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

31 JANVIER 2007

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

(Déposée par Mme Olga Zrihen et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

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.

2. Quelques chiffres

Les auteurs constatent 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. Cattrysse 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

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2006-2007

31 JANUARI 2007

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

(Ingediend door mevrouw Olga Zrihen c.s.)

TOELICHTING

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 wetgevende initiatieven, en bewustmakingsacties zoals de *Equal Pay Day*, blijft een loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaan.

2. Enkele cijfers

De indieners stellen vast dat er diverse cijfers bestaan over de loonkloof en dat er uiteenlopende bronnen zijn. Het Steunpunt WAV (Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming) stelt in zijn *Genderzakboek 2005* 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. Cattrysse 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. De indieners, alsook het ACV baseren zich dus op hun beurt op dat cijfer van

Geurts. Les auteurs 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.

Force est de constater 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*

Si de très nombreuses études ont déjà été effectuées, il est cependant urgent de pouvoir disposer de données comparatives sur l'écart salarial.

Les auteurs constatent le manque de statistiques concernant le marché du travail. Or, de nombreux experts se rejoignent pour affirmer que ces statistiques sont un outil essentiel dans la recherche des causes de l'écart salarial. L'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes y est très attentif et produit déjà un certain nombre d'outils intéressants.

4. *Les causes de l'écart salarial*

Suite à une série d'auditions menées au sein du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, il ressort que les causes des discriminations salariales sont principalement les suivantes :

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 universi-

18 %. 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.

Men moet vaststellen 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*

Er zijn reeds talrijke onderzoeken verricht, maar toch bestaat er een dringende behoefte aan comparatieve gegevens over de loonkloof.

De indieners stellen vast dat er een gebrek aan statistieken over de arbeidsmarkt bestaat. Vele deskundigen zijn het erover eens dat statistieken een noodzakelijk instrument zijn bij het bepalen van de oorzaken van de loonkloof. Het instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen heeft daar veel aandacht voor en reikt reeds een aantal interessante instrumenten aan.

4. *Oorzaken van de loonkloof*

Uit een aantal hoorzittingen bij het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen blijkt dat de oorzaken van de loondiscriminatie vooral zijn :

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- en vormingsniveau*

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

taire 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 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.

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 tegenovergestelde 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 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) 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, 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.

On 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.

(1) Banque de données de la CE sur les femmes dans la prise de décision.

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 beloond worden, zoals in de welzijnssector, kleinhandel, kledingindustrie en horeca. Sectorale segregatie is een belangrijke verklaring voor de loonkloof. Studiekeuze is hier zeer belangrijk. Jongeren kiezen nog altijd zeer seksestereotiep. 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.

Men stelt een belangrijk verschil vast tussen de overheidssector en de privésector. In alle landen van de Europese Unie is de loonkloof het kleinst in de publieke sector.

(1) Gegevensbank van de EG betreffende de vrouwen in de besluitvorming.

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 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

(1) Eurostat. Statistiques de la vie des femmes et des hommes dans l'Union européenne. Mars 2006.

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 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 de gelijkheid van vrouwen en mannen is bevoegd om personen bij te staan bij vermoedens van discriminerende behandeling en in

(1) Eurostat. Statistieken inzake het leven van vrouwen en mannen in de Europese Unie. Maart 2006.

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.

À ce propos, l'Institut a organisé des séances d'information 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 isolée 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.

On se rend aisément compte 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. Il convient dès lors d'encourager 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.

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.

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 informatievergaderingen over dit onderwerp georganiseerd, 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.

Het is duidelijk dat de betrokkenen, hoewel er vele manieren bestaan om de loondiscriminatie te bestrijden, vaak niet op de hoogte zijn 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 Instituut moet dus worden aangemoedigd om regelmatig informatiecampagnes te voeren met betrekking tot de steun die het kan bieden aan personen die inzake loon benadeeld worden.

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 sekseneutrale methode ontwikkelen om functies te analyseren.

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. Les auteurs du présent texte resteront donc attentives aux conséquences de cette étude et veilleront 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;

— le projet de loi (voté à la Chambre à l'unanimité le 16 novembre 2006) du ministre de l'Égalité des chances, visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Ce texte 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;

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. De indieners van onderhavige tekst zullen dus aandacht blijven hebben voor de gevolgen van die studie en zullen erop toezien dat er 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;

— het wetsontwerp (dat op 16 november 2006 eenparig door de Kamer werd aangenomen) van de minister van Gelijke Kansen, strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen. Die tekst strekt ertoe «*gender mainstreaming*» in alle beslissings- en operationele procedures op te nemen.

b) Lijst met belangrijkste politieke initiatieven

— Beleidsnota minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen, Doc 51-2706/014;

— Beleidsnota minister van Werk en Informatisering, Doc 51-2706/001;

— 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 affinés 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.monsalair.be.

Ce site s'inscrit 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.

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

— Beleidsnota minister Van Velthoven, Diversiteit op de arbeidsmarkt, blz. 9: de regering engageert zich ertoe om de loonkloof aan te pakken door de screening van CAO's, met een rapport tegen eind zomer met verfijnde statistieken en indicatoren, en door het evalueren met de 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 «Gelijkheid 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 Gelijkheid 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.

Deze site 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.

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

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;

— 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.

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;

— 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);

— Engagemen ten 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. 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);

— 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

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);

— 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. Het wordt uitgereikt aan bedrijven of organisaties die zich inzetten voor de verwezenlijking van de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen

— Het wetsontwerp betreffende de bevordering van de werkgelegenheid moet ervoor zorgen dat ondernemingen tot een gelijke beloning 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*» werd ingevoerd op 6 april 2003. Elke werknemer heeft het recht om

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 hommes 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.

Olga ZRIHEN.
Margriet HERMANS.
Fatma PEHLIVAN.
Jihanne ANNANE.
Sabine de BETHUNE.

*
* *

informatie te verkrijgen omtrent het salaris 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 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.

*
* *

PROPOSITION DE RÉOLUTION

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;

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;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

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;

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;

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;

Considérant qu'un sondage d'opinion (3) 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;

(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.

(3) 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.

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;

Overwegende dat uit een recente opiniepeiling (3) 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;

(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.

(3) Opiniepeiling door Inra in België 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*).

Demande au gouvernement :

1. En matière de statistiques

De fournir chaque année des statistiques concernant des données salariales ventilées en fonction du sexe;

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;

La prise de mesures politiques permettant de combler l'écart salarial à court et à moyen terme, étant donné qu'il faut obliger ou, à tout le moins, encourager les partenaires sociaux à investir dans la suppression de l'écart salarial;

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;

La mise au point d'une nouvelle méthode d'évaluation des classifications de fonctions, tant au niveau européen que belge, qui 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;

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);

Davantage 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;

Vraagt aan de regering :

1. Inzake statistieken

Elk jaar statistieken vrij te geven over de loongegevens op basis van geslacht;

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;

Beleidsmaatregelen te treffen waardoor de loonkloof op korte en middellange termijn kan worden gedicht, aangezien men de sociale gesprekspartners moet verplichten, of toch tenminste moet aanmoedigen, om inspanningen te leveren voor het dichten van de loonkloof;

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 worden opgemaakt;

Een nieuwe evaluatiemethode voor de functieclassificaties uit te werken, zowel op Europees als op Belgisch niveau, waarin rekening wordt gehouden met de volgende factoren: leeftijd, opleidingsniveau, beroepservaring, burgerlijke en gezinsstatus, professionele status, de individualisering van de beloningspolitiek, de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt en de discriminatie bij functiewaardering.

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. En matière de concertation sociale

D'inviter les partenaires sociaux à 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;

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 veiller à ce que soit effectuée, durant la concertation sociale, une évaluation du coût direct (augmentations salariales) et indirect à supporter pour combler l'écart salarial;

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;

4. Inzake het sociaal overleg

De sociale partners te verzoeken om het probleem van de loonkloof in het volgende interprofessioneel akkoord op te nemen en een deel van de loonsverhogingen te gebruiken om die kloof te dichten;

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;

Erop toe te zien dat bij het sociale overleg een raming wordt gemaakt van de directe (loonsverhogingen) en de indirecte kosten om de loonkloof te dichten;

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;

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

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;

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;

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 de renforcement des moyens juridiques et structurels afin de lutter contre les discriminations

Par analogie avec le Canada, de constituer une Commission (ou un organe) de contrôle de l'équité salariale, le but étant de développer un savoir-faire et une expertise belge en la matière;

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

6. Inzake genderneutrale functieclassificatie

Een analytisch en objectief classificatiesysteem in te voeren, zeker voor KMO's en functies waarvoor geen collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan, zoals voor kaderleden;

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.

De sociale partners aan te moedigen een belangrijke taak te vervullen in het aanpakken 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 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 de versterking van juridische en structurele middelen om discriminatie tegen te gaan

Zoals in Canada een Commissie (of een orgaan) op te richten die moet toezien op de gelijke beloning, met als doel Belgische knowhow en deskundigheid te ontwikkelen.

9. 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;

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;

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;

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.

17 janvier 2007.

Olga ZRIHEN.
Margriet HERMANS.
Fatma PEHLIVAN.
Jihanne ANNANE.
Sabine de BETHUNE.

9. 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;

Binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een observatorium voor de loonkloof op te richten 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;

Een fonds ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het leven te roepen in het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen; dat fonds zou dienen om bedrijven aan te sporen te komen tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveaus en tot een gelijkwaardige beloning;

Een gelijkheidslabel in te voeren, dat wordt toegekend aan bedrijven, verenigingen en besturen die een echt beleid van gelijkheid inzake loopbaan en bezoldiging voeren.

17 januari 2007.