

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 januari 2008

WETSVOORSTEL

**strekkende tot gelijkstelling van de lonen
tussen mannen en vrouwen, allochtone en
autochtone werknemers en werknemers met
en zonder handicap**

(ingediend door de dames Maya Detiège en
Dalila Douifi)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	34

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 janvier 2008

PROPOSITION DE LOI

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

(déposée par Mmes Maya Detiège et
Dalila Douifi)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	34

<i>cdH</i>	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V-N-VA</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen!</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>
<i>LDD</i>	:	<i>Lijst Dedecker</i>
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
<i>Open Vld</i>	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>PS</i>	:	<i>Parti Socialiste</i>
<i>sp.a - spirit</i>	:	<i>Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.</i>
<i>VB</i>	:	<i>Vlaams Belang</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 52 0000/000 : *Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
QRVA : *Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
CRIV : *Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)*
CRABV : *Beknopt Verslag (blauwe kaft)*
CRIV : *Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : *Plenum*
COM : *Commissievergadering*
MOT : *moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 52 0000/000 : *Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif*
QRVA : *Questions et Réponses écrites*
CRIV : *Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)*
CRABV : *Compte Rendu Analytique (couverture bleue)*
CRIV : *Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)*
(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : *Séance plénière*
COM : *Réunion de commission*
MOT : *Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de gelijke rechten van mannen en vrouwen, allochtone en autochtone werknemers en werknemers met en zonder handicap te bevorderen in het arbeidsleven, meer in het bijzonder met betrekking tot het loonverschil.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à promouvoir l'égalité des droits des hommes et des femmes, des travailleurs allochtones et autochtones et des travailleurs atteints d'un handicap et sans handicap dans le monde du travail, plus particulièrement en ce qui concerne les disparités salariales.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, in aangepaste vorm, de tekst over van het voorstel DOC 51 2550/001.

I. — SITUERING VAN HET WETSVORSTEL

De afgelopen 10 jaar, duiken op regelmatige basis zowel in België, Vlaanderen als Europa en de rest van de wereld onderzoeken en cijfers op over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De onderzoekers komen keer op keer tot dezelfde conclusie, namelijk dat er anno 2006 door de arbeidsmarkt nog steeds meer waarde wordt toegekend aan de arbeidstijd van mannen dan aan die van vrouwen. De loonkloof is het ongecorrigeerde verschil tussen wat mannen en vrouwen gemiddeld verdienen.

Sinds 2005 werd 31 maart door Zij-kant en ABVV uitgeroepen tot «*Equal Pay Day*» of dag waarop de loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt aangeklaagd. Deze datum (31 maart) symboliseert het ogenblik waarop vrouwen het volwaardig jaarloon van een man hebben verdiend. Op de «*Equal Pay Day*» wordt in de verf gezet dat vrouwen gemiddeld ongeveer 24% minder verdienen dan de mannelijke werknemers. Op deze dag wil men met een jaarlijks terugkerende campagne een bewustmakingseffect bij het grote publiek creëren, het loon bespreekbaar maken en een aanzet geven tot beleidsmatige bijsturing.

De vrouwen worden echter niet enkel op het vlak van lonen (waarderingsdiscriminatie) achtergesteld ten opzichte van hun mannelijke collega's, maar bevinden zich op de arbeidsmarkt over de gehele lijn in een inferieure positie. De arbeidsmarkt is op heden nog steeds te veel georiënteerd op het principe van de voltijds werkende man. Bijgevolg ondervinden vrouwen, die omwille van hun culturele en biologische achtergrond vaak voor een andere loopbaan (andere kwantitatieve arbeidsmarktparticipatie door deeltijds werk en thematische verlopen), studie, sector, onderneming kiezen nog al te vaak negatieve gevolgen van deze keuzes. Uit onderzoek blijkt bovendien keer op keer dat de vrouwen over het algemeen in de minder betaalde sectoren werken (horizontale segregatie) en moeilijk doorstromen naar de beter betaalde sectoren (glazen muur). Ook stoten vrouwen nog al te vaak op het glazen plafond, waardoor ze niet binnen een sector of onderneming tot de hogere functies kunnen doorstoten, maar veeleer in het lagere niveau blijven hangen (verticale segregatie). Dit alles leidt ertoe dat er tussen mannen en vrouwen een loopbaankloof bestaat tijdens de actieve jaren van

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 51 2550/001.

I. — CONTEXTE DANS LEQUEL S'INSCRIT LA PRÉSENTE PROPOSITION DE LOI

Depuis dix ans paraissent régulièrement, aussi bien en Belgique et en Flandre qu'en Europe et dans le reste du monde, des enquêtes et des chiffres sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les chercheurs arrivent systématiquement aux mêmes conclusions, à savoir qu'en 2006, le marché du travail accorde encore et toujours plus de valeur au travail masculin qu'au travail féminin. Le fossé salarial correspond à la différence sans correction entre ce que les hommes et les femmes gagnent en moyenne au travail.

Depuis 2005, le *Zij-kant* et l'*ABVV* ont décrété le 31 mars «*Equal Pay Day*», ou journée de lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Cette date (le 31 mars) symbolise le moment où les femmes ont perçu le salaire annuel complet d'un homme. Ce jour-là, l'accent est mis sur le fait que le salaire des femmes est, en moyenne, environ 24% inférieur à celui des travailleurs masculins. L'objectif est de conscientiser le grand public par le biais d'une campagne annuelle, de faire des salaires un objet de discussion et d'inciter à une modification de la situation sur le plan politique.

Cependant, il n'y a pas qu'au niveau des rémunérations que les femmes sont lésées par rapport à leurs homologues masculins (discrimination dans l'évaluation des fonctions). Elles se trouvent en position d'infériorité à tous les niveaux du marché du travail. Étant donné que celui-ci est à l'heure actuelle encore trop orienté sur le principe de l'homme travaillant à temps plein, les femmes qui, en raison de leur environnement culturel et biologique, optent pour une autre carrière (autre participation au marché du travail sur le plan quantitatif, par le temps partiel et les congés thématiques), d'autres études, un autre secteur, une autre entreprise, subissent encore trop souvent les conséquences négatives de ces choix. Il ressort en outre systématiquement d'études que les femmes travaillent en général dans les secteurs moins bien rémunérés (ségrégation horizontale) et parviennent plus difficilement à accéder aux secteurs mieux rémunérés (mur de verre). En outre, les femmes se heurtent également trop souvent à un «*plafond de verre*», en ce sens qu'elles ne parviennent pas à accéder aux fonctions supérieures d'un secteur ou d'une entreprise et qu'elles restent confinées dans des

tewerkstelling. Bovendien is ook het pensioensysteem niet mee geëvolueerd met de maatschappelijke ontwikkeling dat vrouwen vaker mee uit werken gaan, maar vaak voor een andere loopbaan kiezen dan hun mannelijke collega's, zodat zelfs tijdens de pensioenjaren de loopbaankloof tussen mannen en vrouwen zijn invloed blijft hebben.

Bovendien blijkt uit verschillende studies dat er ook een verschil bestaat tussen de gemiddelde verloning van werknemers van allochtone en werknemers van autochtone origine. Bovendien zijn de allochtone werknemers of de werknemers van allochtone afkomst oververtegenwoordigd in lage loonsectoren en in het arbeidersstatuut.

Ook werknemers met een handicap bekleden al te vaak een mindere positie op de arbeidsmarkt. Bovendien blijken zij ook een gemakkelijk slachtoffer voor discriminatie inzake loon te zijn.

II. — MANNEN EN VROUWEN

A. Feitelijke stand van zaken

1. Loonverschil tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt

Om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te duiden, worden steeds verschillende cijfers gehanteerd. Zo worden ons percentages van 10 tot zelfs 24% voorgeschied. Daarvoor zijn 2 redenen: enerzijds worden er steeds verschillende definities gehanteerd en anderzijds worden verschillende bronnen gebruikt.

De variaties op de definitie van «loon» in deze context zijn legio. Zo wordt door sommige onderzoekers gebruik gemaakt van het netto-loon in plaats van het bruto-loon, waardoor het verschil kleiner wordt ingevolge de verrekening van de belastingen en de sociale zekerheidsbijdragen. In plaats van uurlonen kunnen ook de maand- of jaarlonen worden bekeken. Via analyse van de totale jaarlijkse inkomsten kunnen ook periodieke premies en toelagen mee worden verrekend. Soms worden ook allerlei bijkomende extra-legale voordelen in rekening gebracht, soms ook niet. Als bij de berekening zowel rekening wordt gehouden met deeltijds als voltijds werkenden stijgt het loonverschil, vermits vrouwen gemiddeld meer deeltijds werken. Als alleen de voltijds werkenden in beeld worden gebracht, gaat het loonverschil omlaag, vermits deeltijd werkenden gemiddeld ook een lager uurloon verdienen. Het loonverschil kan daarenboven worden uitgedrukt als percentage van het mannenloon, maar ook als percentage van het vrouwenloon, hetgeen

fonctions subalternes (ségrégation verticale). Tout cela fait qu'il existe un écart de carrière entre les hommes et les femmes au cours des années de vie active. En outre, le système des pensions n'a pas suivi l'évolution d'une société dans laquelle les femmes travaillent plus qu'avant, mais choisissent souvent une autre carrière que leur homologues masculins, si bien que l'écart de carrière entre hommes et femmes continue de se faire sentir même au cours de la pension.

Il ressort en outre de différentes études qu'il existe également une différence entre le salaire moyen des travailleurs d'origine allochtone et celui des travailleurs d'origine autochtone. De plus, les travailleurs allochtones ou d'origine allochtone sont surreprésentés dans les secteurs à bas salaires et dans le statut ouvrier.

Les travailleurs atteints d'un handicap occupent, eux aussi, souvent une position inférieure sur le marché du travail. De plus, ils s'avèrent également être des victimes faciles en matière de discrimination salariale.

II. — LES HOMMES ET LES FEMMES

A. Situation de fait

1. Écart salarial entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi

Les écarts salariaux entre hommes et femmes sont toujours illustrés à l'aide de chiffres différents. C'est ainsi que l'on nous parle d'écarts pouvant s'élever à 10 voire à 24%. Deux raisons expliquent cette situation: les définitions et les sources utilisées sont toujours différentes.

Les variations sur la définition de «rémunération» sont légion dans ce contexte. C'est ainsi que certains chercheurs utilisent la rémunération nette au lieu de la rémunération brute, l'écart se réduisant par suite de l'imputation des impôts et des cotisations de sécurité sociale. D'autres peuvent examiner les salaires mensuels ou annuels au lieu des salaires horaires. L'analyse des revenus annuels totaux peut également inclure des suppléments et primes périodiques. Des avantages extra-légaux complémentaires de toute nature sont quelquefois pris en compte et parfois ils ne le sont pas. Si le calcul tient compte tant des travailleurs à temps partiel que des travailleurs à temps plein, l'écart salarial augmente, les femmes travaillant en moyenne davantage à temps partiel. Si l'on tient uniquement compte des travailleurs à temps plein, l'écart salarial diminue, dès lors qu'en moyenne le salaire horaire des travailleurs à temps partiel est moins élevé. En outre, l'écart salarial peut être exprimé en pourcentage de la rémunération

een hoger percentage tot resultaat geeft. Tot slot worden ook niet altijd alle sectoren bekeken.

Binnen de «officiële statistieken» bestaan er 2 groepen van bronnen: enerzijds gegevens die worden ingezameld bij werkgevers op basis van enquêtes of administratieve gegevens, anderzijds gegevens die bij de gezinnen of werknemers worden ingezameld. Naast de officiële statistieken bestaan er ook nog andere gegevensbronnen, zoals bijvoorbeeld de sociale secretariaten. Ook op basis van de RSZ-gegevens wordt vaak onderzoek verricht.

De belangrijkste werkgeversenquête is de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen of Loonstructuurenquête (*Structure of Earnings Survey* of SES), die in België in principe jaarlijks wordt georganiseerd (en vierjaarlijks in Europa). Deze enquête handelt over de brutolonen van meer dan 100 000 werknemers. Negatieve elementen zijn dat voorlopig niet alle sectoren mee in rekening worden gebracht, dat enkel ondernemingen met minstens 10 werknemers worden ondervraagd en dat in het brutoloon niet steeds rekening wordt gehouden met de extra-legale voordelen.

De belangrijkste bron via de werknemers is de enquête *European Community Household Panel* (ECHP of PSBH), die vanaf 2004 werd vervangen door de *Statistics on Income and Living Conditions* (SILC).

In de meeste studies spreekt men over een gemiddelde loonkloof of loonachterstand voor vrouwen van ongeveer 12%, berekend op basis van het bruto uurloon. De meest recente Eurostat-gegevens spreken zelfs van een verschil van 17%, berekend op basis van het bruto uurloon.

Wanneer de loonkloof bekeken wordt op basis van bruto maandlonen of bruto jaarlonen, dan wordt het verschil nog groter aangezien de effecten van deeltijds en tijdelijk werken – overwegend vrouwelijke aangelegenheden – gaan meespelen. Uit onderstaande tabel blijkt dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen vrij groot is in de jongste leeftijdscategorie (32%) om vervolgens af te nemen tot 11% in de leeftijdsgroep 25-29 jaar. Daarna neemt het toe, om bij de 60-plussers 36% te bereiken. Naast een zeker generatie-effect en het «glazen plafond» spelen daarbij de verschillen in loopbaanopbouw (met zeker vanaf een bepaalde leeftijd meer loopbaanonderbrekingen bij vrouwen) en uitredingsgedrag een rol.

masculine, mais aussi en pourcentage de la rémunération féminine, le pourcentage obtenu étant alors plus élevé. Enfin, tous les secteurs ne sont pas toujours pris en considération.

Quant aux «statistiques officielles», elles sont fondées sur deux groupes de sources: d'une part, les données collectées auprès des employeurs sur la base d'enquêtes ou de données administratives, et, d'autre part, les données collectées auprès des ménages ou des travailleurs. Outre les statistiques officielles, il y a encore d'autres sources de données, comme par exemple les secrétariats sociaux. Des études se fondent également souvent sur les données de l'ONSS.

La principale enquête patronale est l'enquête sur la structure et la répartition des salaires ou enquête sur la structure salariale (*Structure of Earnings Survey* ou SES), organisée en principe chaque année en Belgique (et tous les quatre ans en Europe). Cette enquête porte sur les salaires bruts de plus de 100 000 travailleurs. On regrettera que tous les secteurs ne soient pas pris en considération, que seules les entreprises occupant au moins dix travailleurs soient interrogées et que le salaire brut n'inclue pas toujours les avantages extra-légaux.

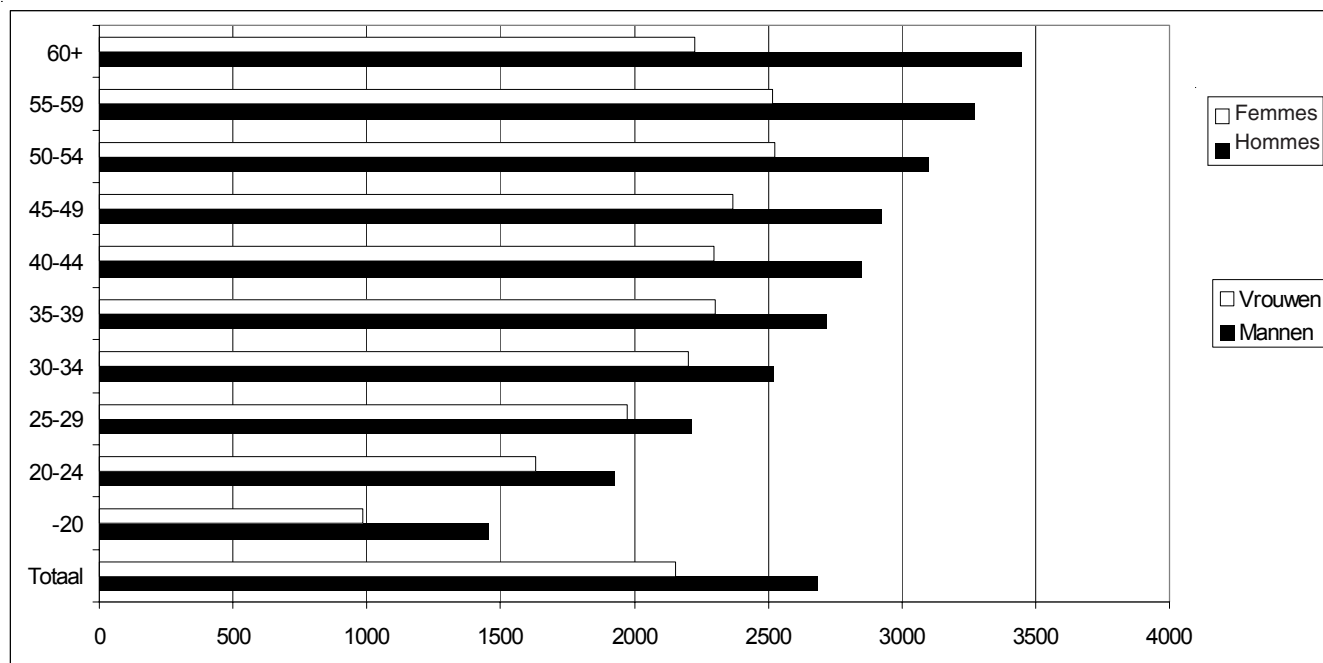
La principale source émanant des travailleurs est l'enquête *European Community Household Panel* (ECHP ou PSBH), qui a été remplacée par les *Statistics on Income and Living Conditions* (SILC) à partir de 2004.

La plupart des études font état d'un écart ou d'un retard salarial moyen pour les femmes d'environ 12%, calculé sur la base de la rémunération horaire brute. Les données Eurostat les plus récentes font même état d'une différence de 17%, calculée sur la base de la rémunération horaire brute.

Lorsqu'on examine l'écart salarial sur la base des salaires mensuels bruts ou des salaires annuels bruts, la différence est encore plus importante, étant donné que les effets du travail à temps partiel et du travail temporaire – qui sont principalement l'apanage des femmes – se font également sentir. Il ressort du tableau ci-dessous que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est relativement grand dans la tranche d'âge la plus jeune (32%) et qu'il diminue ensuite pour se situer à 11% dans la tranche d'âge des 25-29 ans. Ensuite, il augmente pour atteindre 36% chez les plus de soixante ans. Outre un certain effet de génération et le «plafond de verre», des différences dans l'évolution de la carrière (avec certainement, à partir d'un certain âge, un nombre plus important d'interruptions de carrière chez les femmes) et les comportements en matière de départ à la retraite jouent un rôle à cet égard.

Deze grafiek toont de gemiddelde bruto-uurlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) in België – voor voltijdse arbeidskrachten – oktober 2003 – aangevuld met het loonverschil tussen mannen en vrouwen.

Ce graphique montre les rémunérations horaires brutes dans l'industrie et les services (NACE C-K) en Belgique – pour les travailleurs à temps plein – en octobre 2003 – complétées par l'écart salarial entre les hommes et les femmes.



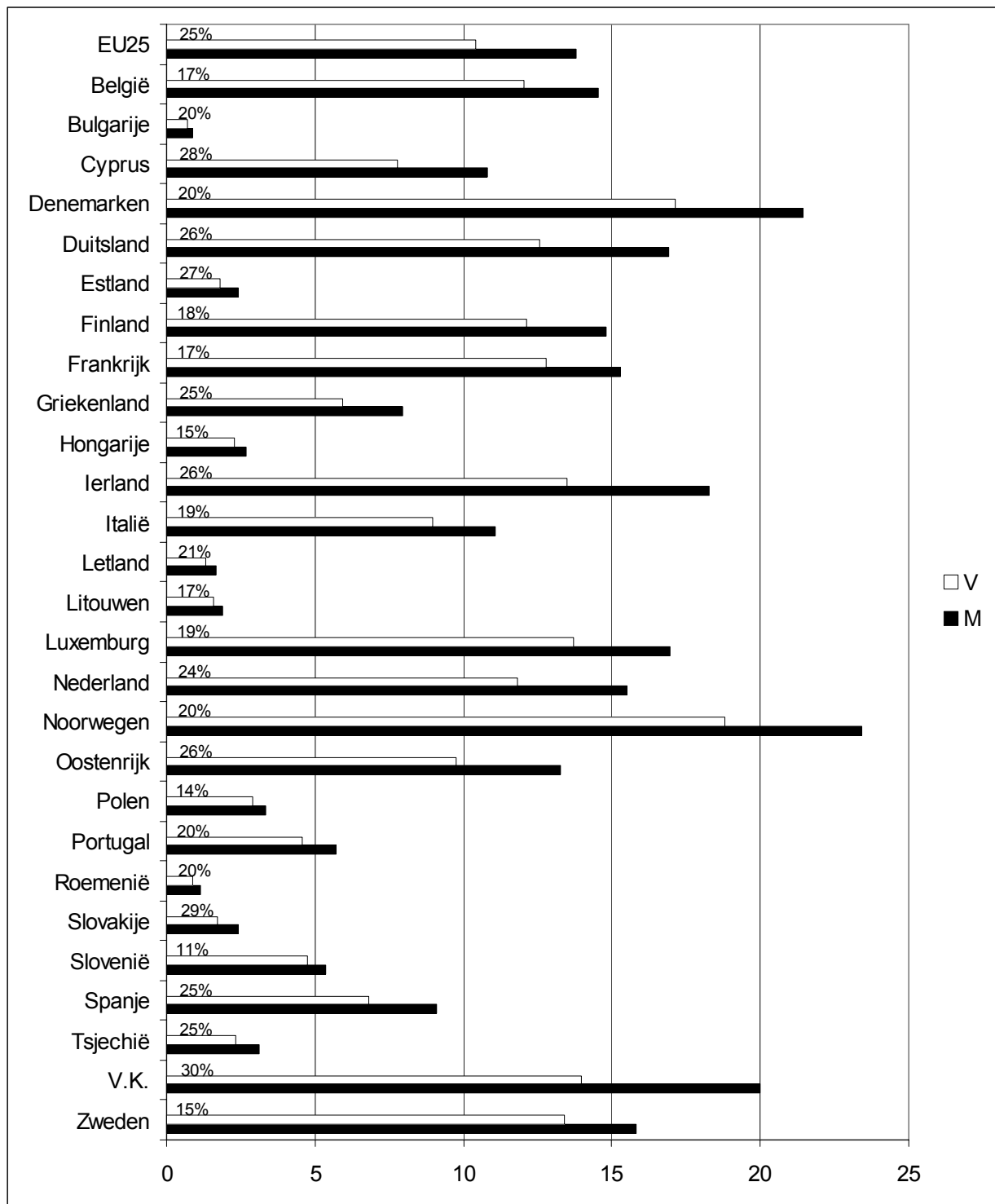
Bron: Loonstructuurenquête (SES) – NIS

Source: Enquête sur la structure des salaires (SES) – INS

Uit onderstaande grafiek blijkt dat in 2002 het loonverschil in België 17% bedroeg en daarmee lager lag dan het Europees gemiddelde van 25%. Het kleinste loonverschil wordt opgetekend in de nieuwe EU-lidstaten Slovenië en Polen, het hoogste verschil in het Verenigd Koninkrijk, Slowakije en Cyprus.

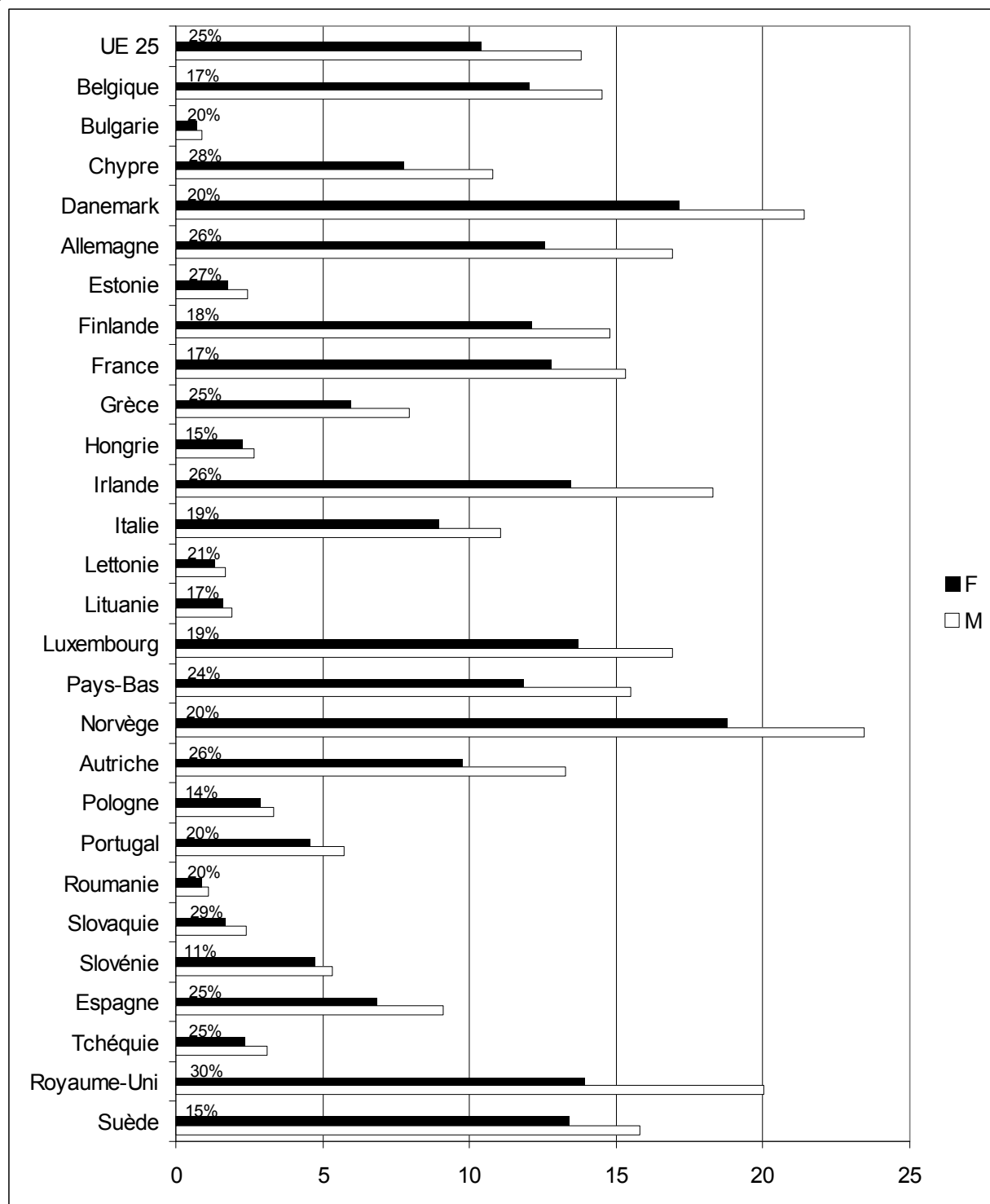
Il ressort du graphique ci-dessous qu'en 2002, l'écart salarial était de 17% en Belgique et qu'il était ainsi inférieur à la moyenne européenne de 25%. Le plus petit écart salarial a été observé dans les nouveaux États membres de l'Union européenne que sont la Slovénie et la Pologne, et le plus grand écart a été observé au Royaume-Uni, en Slovaquie et à Chypre.

Deze grafiek toont de gemiddelde bruto-uurlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) in Europa – oktober 2002- aangevuld met het loonverschil tussen mannen en vrouwen.



Bron: Structure of Earnings Survey (SES) - EUROSTAT

Ce graphique montre les rémunérations horaires brutes moyennes dans l'industrie et les services (NACE C-K) en Europe – en octobre 2002 – complétées par l'écart salarial entre les hommes et les femmes.



Source: Structure of Earnings Survey (SES) - EUROSTAT

2. Het loonverschil varieert naar gelang van de sector, het werknemerstatuut, het arbeidsregime en opleidingsniveau

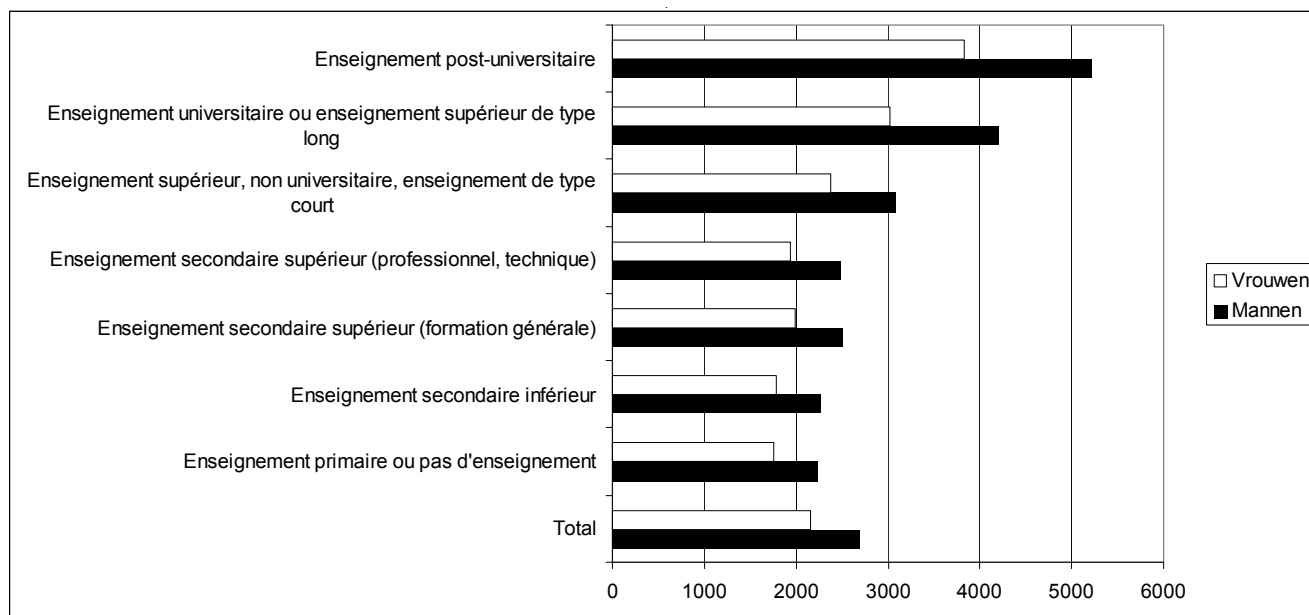
Er zijn, wat de loonkloof betreft, uiteraard grote verschillen waar te nemen al naargelang de sector waar men werkt. Dit gaat van zeer kleine verschillen tot wel 40% verschil in bruto uurloon, al naargelang men hooggeschoold of laaggeschoold is (grotere loonkloof bij hoofgeschoolden), al naargelang de grootte van het bedrijf (grotere loonkloof in grotere ondernemingen), en al naargelang men voltijds of deeltijds werkt (grotere loonkloof bij voltijds werkenden, bij deeltijds werkenden speelt het geslacht nauwelijks een rol).

Onderstaande grafiek toont de gemiddelde bruto-maandlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) in België – voor voltijdse arbeidskrachten – oktober 2003 – euro – naar opleidingsniveau. De grafiek naar opleidingsniveau geeft aan dat vooral vrouwen met een universitair of postuniversitair diploma gemiddeld heel wat minder verdienen dan mannen met hetzelfde niveau. Hoewel achter dit beeld wellicht verschillen in de gevolgde opleiding schuilgaan, geeft het ook aan dat de carrièreopbouw, zeker in de beter betaalde functies, anders verloopt en dat bepaalde functies voor vrouwen minder toegankelijk zijn. Bovendien bestaat er ook een duidelijk loonverschil bij de minder geschoolden (en zoals uit de vorige grafiek blijkt ook bij de jongeren), zodat «*human capital*»-factoren in elk geval niet de enige verklaring kunnen zijn.

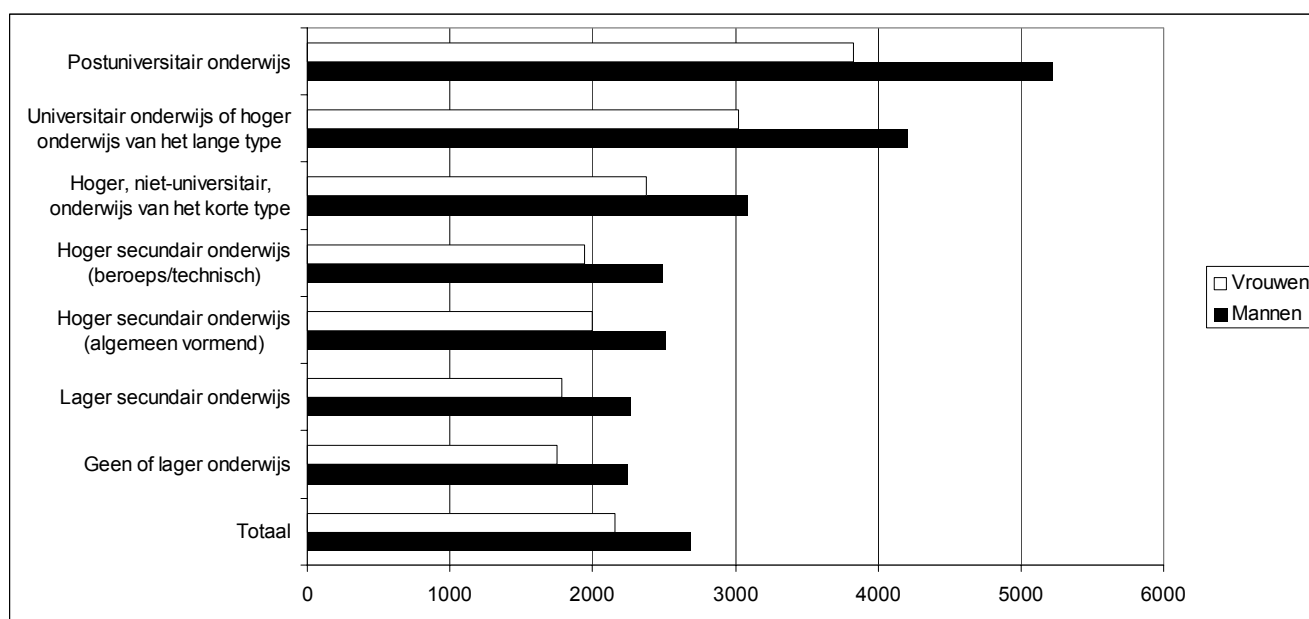
2. La différence salariale varie en fonction du secteur, du statut du travailleur, du régime de travail et du niveau de formation

En ce qui concerne l'écart salarial, on observe bien entendu des différences importantes selon les secteurs. Cela va de différences infimes à des différences de 40% en salaire horaire brut, selon le niveau de formation (écart salarial plus important chez les personnes ayant un niveau d'instruction élevé), selon la taille de l'entreprise (écart supérieur dans les grandes entreprises) et selon que l'on travaille à temps plein ou à temps partiel (écart salarial supérieur chez les travailleurs à temps plein; chez les travailleurs à temps partiel, le sexe ne joue guère de rôle).

Le graphique ci-dessous reprend les salaires mensuels bruts moyens de l'industrie et des services (NACE C-K) en Belgique – pour les travailleurs à temps plein – octobre 2003 – en euros – en fonction du niveau de formation. Le graphique indiquant le niveau de formation montre que ce sont principalement les femmes titulaires d'un diplôme universitaire ou post-universitaire qui gagnent en moyenne beaucoup moins que les hommes ayant le même niveau. Bien qu'il reflète sans doute des différences de choix au niveau de la formation suivie, le graphique révèle aussi que la carrière est menée différemment – surtout en ce qui concerne les fonctions bien rémunérées – et que certaines fonctions sont moins accessibles aux femmes. On observe en outre une différence salariale manifeste chez les travailleurs les moins qualifiés (et, ainsi que le montre le graphique précédent, chez les jeunes). Les facteurs liés au capital humain ne peuvent donc pas être seuls en cause.



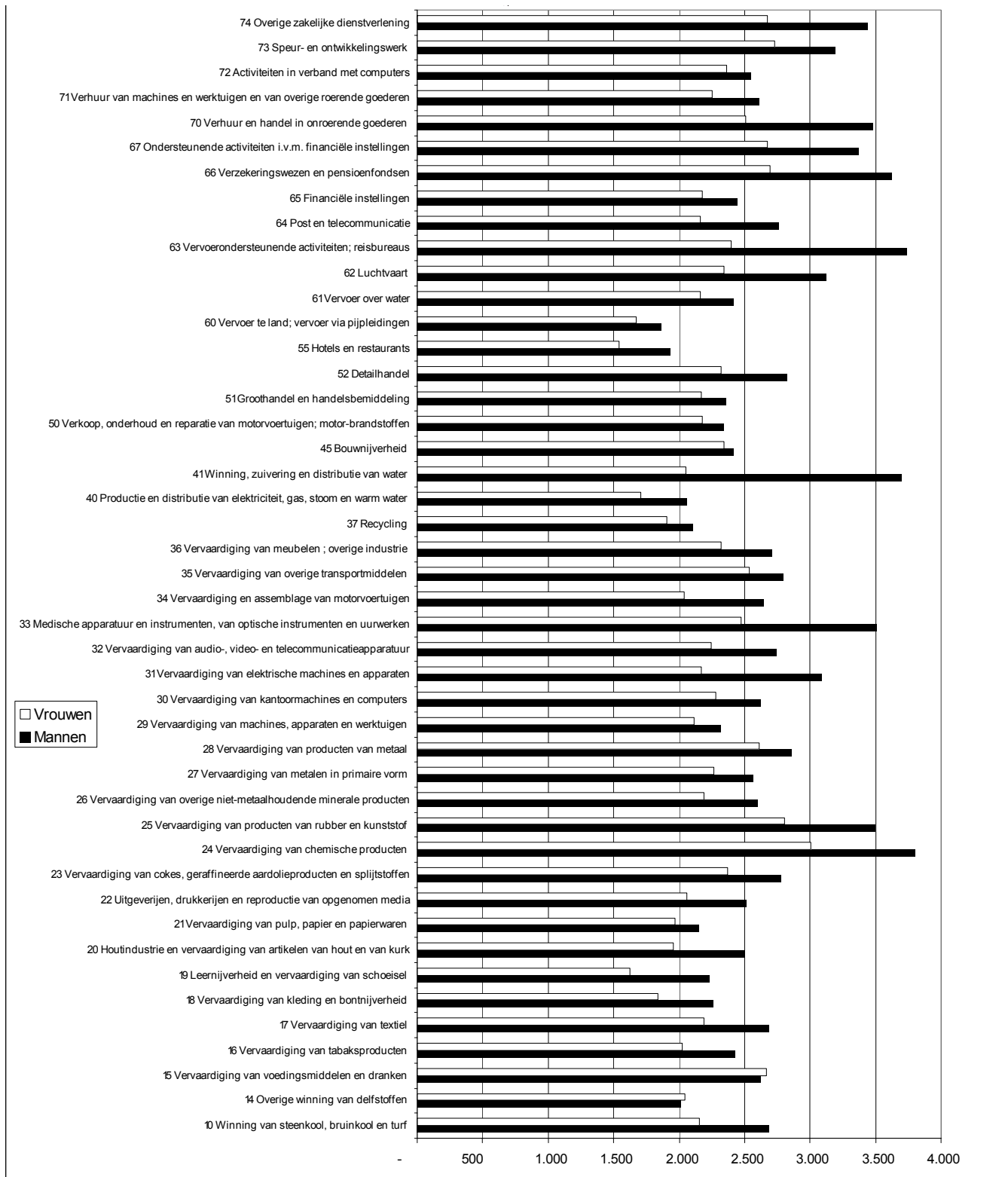
Source: Enquête sur la structure des salaires (SES) - INS



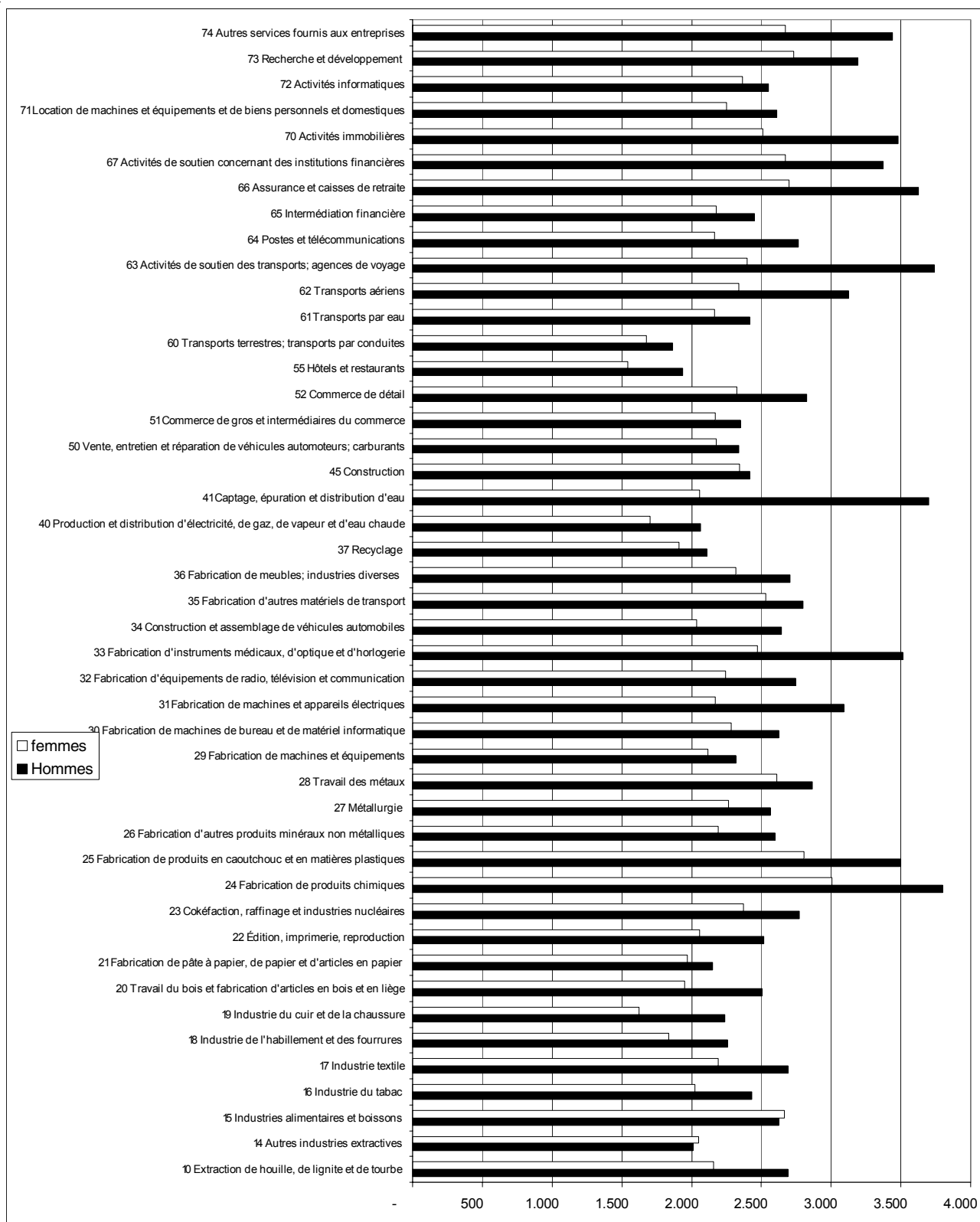
Bron: Loonstructuurenquête (SES) - NIS

De grafiek toont de gemiddelde bruto-maandlonen in de industrie en de marktdiensten (NACE C-K) in België – voor voltijdse arbeidskrachten – oktober 2003 – euro – onderverdeeld naar sector. Uit deze grafiek kunnen we afleiden dat de verschillen erg groot zijn in enkele sectoren waar relatief weinig vrouwelijke werknemers aan de slag zijn (zoals de chemische sectoren, waterzuivering, en -distributie), maar verder ook onder meer in enkele dienstensectoren en in de elektronica-sector. De sectoren waar weinig vrouwen aan de slag zijn, zijn meestal ook de rijkere sectoren, en hoe «rijker» de sector is (zoals het bank- en verzekeringswezen en de energiesector), hoe groter de ongelijkheid en willekeur in de verdeling van de loonmassa. In de laagst betaalde sectoren zoals de horeca en de bouw zijn er minder verschillende functies en is er dus minder variatie in lonen. Hoe «armer» de sector is, hoe minder kans op verticale segregatie en een loonkloof tussen mannen en vrouwen, omdat de beslissingsruimte er kleiner is en er economisch minder marge is voor hogere lonen. Niettemin bestaat er ook bij kleinverdieners een loonkloof, die misschien relatief kleiner is dan bij grootverdieners, maar toch zwaarder doorweegt omdat het loon klein is en elke eurocent meer telt.

Le graphique ci-dessous reprend les salaires mensuels bruts de l'industrie et des services (NACE C-K) en Belgique – pour les travailleurs à temps plein – octobre 2003 – en euros – répartis par secteur. Nous pouvons déduire de ce graphique que les différences sont très importantes dans plusieurs secteurs occupant relativement peu de femmes (comme les secteurs chimiques, les secteurs du traitement des eaux usées et de la distribution d'eau), mais aussi, notamment, dans certains secteurs de services et dans le secteur de l'électronique. Les secteurs qui occupent peu de femmes sont souvent les plus riches et plus le secteur est «riche» (c'est le cas, par exemple, du secteur bancaire et des assurances, ainsi que du secteur énergétique), plus on constate d'inégalités et de décisions arbitraires au niveau de la répartition de la masse salariale. Les secteurs les moins bien rémunérés, comme ceux de l'horeca et de la construction, offrent un nombre de fonctions plus restreint; on y observe donc moins de variations au niveau des salaires. Plus le secteur est «pauvre», moins le risque de ségrégation verticale et d'écart salarial entre hommes et femmes est important. En effet, dans ces secteurs, la marge décisionnelle est plus restreinte et il y a, du point de vue économique, moins de marge pour octroyer des salaires plus élevés. Néanmoins, les revenus modestes sont également confrontés à un écart salarial qui, s'il est relativement moins important que celui des hauts revenus, est ressenti plus fortement, étant donné que le salaire est modeste et que chaque eurocent compte.



Bron: Loonstructurenquête (SES) NIS



Source: Enquête sur la structure des salaires
(SES) INS

De volgende grafiek toont de evolutie van het gemiddeld brutojaarloon van werknemers in een voltijdse equivalente job – Vlaams Gewest, 1995-2001.

Le graphique suivant montre l'évolution du salaire annuel brut moyen des travailleurs dans un emploi équivalent temps plein – Région flamande, 1995-2001.

	1995 Total <i>Totaal</i>	2001 Total <i>Totaal</i>	2001 Secteur primaire <i>Primaire sector</i>	Secteur secondaire <i>Secundaire sector</i>	Secteur tertiaire <i>Tertiaire sector</i>	Secteur quaternaire <i>Quartaire sector</i>
Salaire annuel brut moyen (EUR) <i>Gemiddeld brutojaarloon (EUR)</i>						
Femme <i>Vrouw</i>	23 300	27 600	15 900	27 400	26 600	28 900
Homme <i>Man</i>	28 900	34 300	19 500	34 100	35 100	33 400
Écart salarial homme/femme <i>Loonkloof man/vrouw</i> (rapport salaire homme/salaire femme) <i>(verhouding loon man/loon vrouw)</i>	1,24	1,24	1,23	1,24	1,32	1,16

Bron: RSZ LATG in samenwerking met NIS (Bewerking Steunpunt WAV)

De loonevolutie was bij vrouwen en mannen van dezelfde orde. Dit betekent dat de loonkloof niet kleiner geworden is tussen 1995 en 2001. De loonkloof berekenen we door het loon van mannen te delen door dat van vrouwen. Als deze verhouding groter is dan 1 verdienen mannen meer dan vrouwen. De cijfers achter de komma geven het percentage weer dat mannen meer verdienen dan vrouwen. In 2001, en omgerekend naar voltijdse equivalenten, verdienen mannen nog steeds een kwart meer dan vrouwen (24%).

Source: ONSS-LATG en collaboration avec l'INS (Traitement Steunpunt WAV)

L'évolution salariale était du même ordre chez les femmes que chez les hommes, ce qui veut dire que l'écart salarial ne s'est pas réduit entre 1995 et 2001. Pour calculer l'écart salarial, nous divisons le salaire des hommes par celui des femmes. Si ce rapport est supérieur à 1, les hommes gagnent plus que les femmes. Les chiffres après la virgule indiquent le pourcentage que les hommes gagnent davantage que les femmes. En 2001, et après conversion en équivalents temps plein, les hommes gagnent toujours un quart de plus que les femmes (24%).

De volgende grafiek toont het gemiddeld bruto-maandloon van voltijds werkende bedienden en ambtenaren naar functieniveau – België, 2004

Le graphique suivant montre le salaire mensuel brut moyen d'employés travaillant à temps plein et de fonctionnaires suivant le niveau de fonction – Belgique, 2004

	Femmes <i>Vrouwen</i>	Hommes <i>Mannen</i>	écart salarial <i>Loonkloof</i>
Personnel d'appui administratif <i>Administratief ondersteunend personeel</i>	2 020	2 210	1,09
Personnel exécutif <i>Uitvoerend personeel</i>	2 080	2 480	1,19
Collaborateurs professionnels <i>Professionele medewerkers</i>	2 510	3 040	1,21
Middle management <i>Middle management</i>	3 040	3 640	1,20
Senior management <i>Senior management</i>	3 910	5 000	1,28
Direction générale et top management <i>Algemene directie en topmanagement</i>	4 380	5 740	1,31

Bron: Vacature Salarisenquête 2004 (Bewerking Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie, FETEW, K.U.Leuven)

Er bestaat een duidelijke loonkloof op elk niveau maar naarmate het functieniveau stijgt, neemt het loonverschil tussen vrouwen en mannen toe. Vanzelfsprekend spelen objectiveerbare elementen een rol zoals de gemiddeld lagere leeftijd en anciënniteit van vrouwen, de sector van tewerkstelling, de grootte van de onderneming, de precieze positie aan de top enzovoort. Uit onderzoek blijkt echter dat ook wanneer men rekening houdt met deze kenmerken en de lonen ceteris paribus berekent, vrouwen in hoge posities in België minder verdienen dan mannen.

Source: Vacature Enquête salariale 2004 (Traitement Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie, FETEW, K.U.Leuven)

Un écart salarial manifeste apparaît à chaque niveau mais à mesure que le niveau de fonction augmente, la différence salariale entre hommes et femmes s'accroît. Il va sans dire que des éléments objectivables jouent un rôle, tels que l'âge moyen inférieur et l'ancienneté des femmes, le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, la position précise dans les fonctions dirigeantes, etc. Une étude montre toutefois que, même lorsque l'on tient compte de ces caractéristiques et que l'on calcule les salaires ceteris paribus, les femmes qui, en Belgique, occupent des positions élevées gagnent moins que les hommes.

selon le secteur – Région flamande 2001 -

	Écart salarial Femmes (euros)	Hommes (euros)	hommes/femmes	Part de femmes dans les salariés (%)
Agriculture et pêche	15 900 1	9 500	1,23	37
Industrie alimentaire	25 600	32 700	1,28	38
Textile et habillement	21 000	28 100	1,34	52
Industrie métallique	29 200	34 900	1,20	16
Industrie de la construction	26 100	27 400	1,05	6
Chimie	36 000	48 700	1,35	22
Autres secteurs secondaires	27 800	34 400	1,24	23
Total du secteur secondaire	27 400	34 100	1,24	21
Commerce de gros	29 600	37 400	1,26	34
Commerce de détail	21 200	26 900	1,27	70
Secteur du transport	27 700	30 800	1,11	22
Horeca	18 700	20 600	1,10	58
Poste et télécommunications	27 900	32 200	1,15	32
Services financiers	35 700	52 000	1,46	49
Informatique	34 800	43 000	1,24	27
Conseil et assistance	26 700	35 500	1,33	50
Autres secteurs tertiaires	21 600	29 800	1,38	40
Total du secteur tertiaire	26 600	35 100	1,32	44
Administration publique	27 500	32 400	1,18	46
Justice, défense et sécurité publique	33 800	37 100	1,10	14
Enseignement	30 500	35 900	1,17	65
Hôpitaux, soins de santé et aide sociale	27 800	31 200	1,12	79
Récréation, culture et sport	26 700	30 100	1,12	42
Autres secteurs quaternaires	30 100	35 600	1,18	44
Total secteur quaternaire	28 900	33 400	1,16	62
Total	27 600	34 300	1,24	42

Le graphique suivant montre le salaire annuel brut moyen des travailleurs dans un emploi équivalent temps plein selon le secteur – Région flamande 2001 -

	Écart salarial Femmes (euros)	Hommes (euros)	hommes/femmes	Part de femmes dans les salariés (%)
Agriculture et pêche	15 900 1	9 500	1,23	37
Industrie alimentaire	25 600	32 700	1,28	38
Textile et habillement	21 000	28 100	1,34	52
Industrie métallique	29 200	34 900	1,20	16
Industrie de la construction	26 100	27 400	1,05	6
Chimie	36 000	48 700	1,35	22
Autres secteurs secondaires	27 800	34 400	1,24	23
Total du secteur secondaire	27 400	34 100	1,24	21
Commerce de gros	29 600	37 400	1,26	34
Commerce de détail	21 200	26 900	1,27	70
Secteur du transport	27 700	30 800	1,11	22
Horeca	18 700	20 600	1,10	58
Poste et télécommunications	27 900	32 200	1,15	32
Services financiers	35 700	52 000	1,46	49
Informatique	34 800	43 000	1,24	27
Conseil et assistance	26 700	35 500	1,33	50
Autres secteurs tertiaires	21 600	29 800	1,38	40
Total du secteur tertiaire	26 600	35 100	1,32	44
Administration publique	27 500	32 400	1,18	46
Justice, défense et sécurité publique	33 800	37 100	1,10	14
Enseignement	30 500	35 900	1,17	65
Hôpitaux, soins de santé et aide sociale	27 800	31 200	1,12	79
Récréation, culture et sport	26 700	30 100	1,12	42
Autres secteurs quaternaires	30 100	35 600	1,18	44
Total secteur quaternaire	28 900	33 400	1,16	62
Total	27 600	34 300	1,24	42

Deze grafiek toont het gemiddeld bruto-jaarloon van werknemers in een voltijdse equivalente job – Vlaams Gewest, 2001

	Temps plein	Temps partiel	Total
Hommes	34 700	29 200	34 300
Femmes	28 500	26 400	27 600

Bron: RSZ LATG in samenwerking met NIS (Bewerking Steunpunt WAV)

De figuur toont met andere woorden het bruto-jaarloon voor een «voltijdse equivalente job». Voltijdse functies worden beduidend beter betaald dan deeltijdse jobs (die dus omgerekend zijn naar voltijdse jobs). Dit komt omdat een groot deel van de deeltijds loontrekkenden in minder goed betalende sectoren aan de slag is. Omgekeerd worden goedbetaalde hogere functies meestal voltijds uitgeoefend. Toch zien we dat ook in voltijdse banen de lonen van vrouwen gemiddeld lager liggen dan die van mannen, 22% meer. In deeltijdse banen zijn de verschillen minder groot, maar ook daar ligt het loon van vrouwen gemiddeld lager dan dat van mannen.

3. Ook extralegale voordelen spelen vrouwen parten.

Vrouwen verdienen niet alleen minder dan mannen, ze krijgen minder extralegale vergoedingen zoals maaltijdcheques, huwelijkspremies en hospitalisatieverzekeringen, dan mannen. Mannen maken ook 3 keer meer kans op een bedrijfswagen of een tankkaart, een GSM of PC. Deze prestigevoordelen worden namelijk frequent toegekend in commerciële en managementfuncties: domeinen waarin mannen vertegenwoordigd zijn.

4. Het loonverschil verkleint, maar veel te traag.

Uit een studie van het Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming (WAV)¹⁹ blijkt dat, afgezien van de sectorale verschillen, de loonevolutie tussen 1995 en 2001 gelijkmatig verlopen is: vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden,... de loonsverhogingen

Ce graphique présente le salaire brut annuel moyen des travailleurs en équivalents temps plein – Région flamande, 2001

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	34 700	29 200	34 300
Vrouwen	28 500	26 400	27 600

Source: ONSS LATG en coopération avec l'INS (Traitement *Steunpunt* WAV)

En d'autres termes, le graphique représente le salaire annuel brut pour un «équivalent temps plein». Les fonctions à temps plein sont significativement mieux rémunérées que les emplois à temps partiel (qui ont donc été convertis en emplois à temps plein). Cela est lié au fait qu'une grande partie des salariés à temps partiel travaillent dans des secteurs moins rémunérateurs. Inversement, les fonctions supérieures bien rémunérées sont la plupart du temps exercées à temps plein. Nous constatons néanmoins qu'en ce qui concerne les emplois à temps plein également, les salaires des femmes sont, en moyenne, inférieurs de 22% à ceux des hommes. Pour les emplois à temps partiel, les différences sont moins importantes, mais dans ce domaine également, le salaire des femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes.

3. Les avantages extra-légaux désavantagent également les femmes

Non seulement les femmes gagnent moins que les hommes, mais elles reçoivent également moins d'indemnités extra-légales telles que les chèques-repas, les primes de mariage et les assurances hospitalisation que les hommes. Les hommes ont trois fois plus de chances de bénéficier d'une voiture de société ou d'une carte carburant, d'un GSM ou d'un PC. Ces avantages, signes de prestige, sont en effet fréquemment octroyés aux fonctions commerciales et aux fonctions de management, c'est-à-dire des secteurs où les hommes sont représentés.

4. L'écart salarial se comble, mais beaucoup trop lentement

Il ressort d'une étude du *Steunpunt Werkgelegenheid – Arbeid – Vorming* (WAV)¹⁹ qu'indépendamment des différences sectorielles, l'évolution salariale entre 1995 et 2001 a été homogène: hommes et femmes, travailleurs à temps plein et à temps partiel,... les

lagen voor iedereen in dezelfde orde van grootte. Bijgevolg is ook de loonkloof nauwelijks afgenomen. De loonkloof tussen het gemiddelde bruto jaarloon van een man en het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw bedroeg in 2001 nog 24%.

Het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw en van een man in 1995 en 2001

	1995	2001
Mannen	28 900	34 300
Vrouwen	23 300	27 600

Bron: Jaarboek 2004 WAV

De laatste loongegevens verzameld door Eurostat voor België voor 2002 wezen duidelijk op een achteruitgang voor de vrouwen: van 15 naar 17% loonverschil in bruto uurloon. De meest recente loongegevens afkomstig van de RSZ en de arbeidskrachtenenquête lijken dan weer iets hoopgevender. Volgens Europa moet werk worden gemaakt van een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Zo is op de top van Lissabon in 2000 bepaald dat ruim 57% van de Belgische vrouwen aan het werk moet zijn. Nu is dit slechts een ruime 43%. Vrouwen zijn dus, in vergelijking met mannen, nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en als ze werken, worden ze minder betaald dan hun mannelijke collega's.

Dit laatste blijkt uit onderstaande tabel: zowel het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid als hun aandeel in de loonmassa stijgen voortdurend, maar het gedeelte van de loonmassa dat naar vrouwen gaat neemt iets sneller toe dan de vrouwelijke werkgelegenheidsstijging. Met andere woorden: steeds meer vrouwen gaan uit werken, en het loon dat die vrouwen daarmee in verhouding betaald krijgen is weliswaar een beetje verbeterd, maar de loonmassa van vrouwen is in onevenwicht tot hun totale deelname aan de arbeidsmarkt. Vrouwen blijven dus te weinig verdienen.

augmentations salariales étaient, pour chacun, du même ordre de grandeur. Par conséquent, l'écart salarial a également à peine diminué. La différence entre le salaire brut annuel moyen d'un homme et le salaire brut annuel moyen d'une femme atteignait encore 24% en 2001.

Le salaire brut annuel moyen d'une femme et d'un homme en 1995 et en 2001

	1995	2001
Hommes	28 900	34 300
Femmes	23 300	27 600

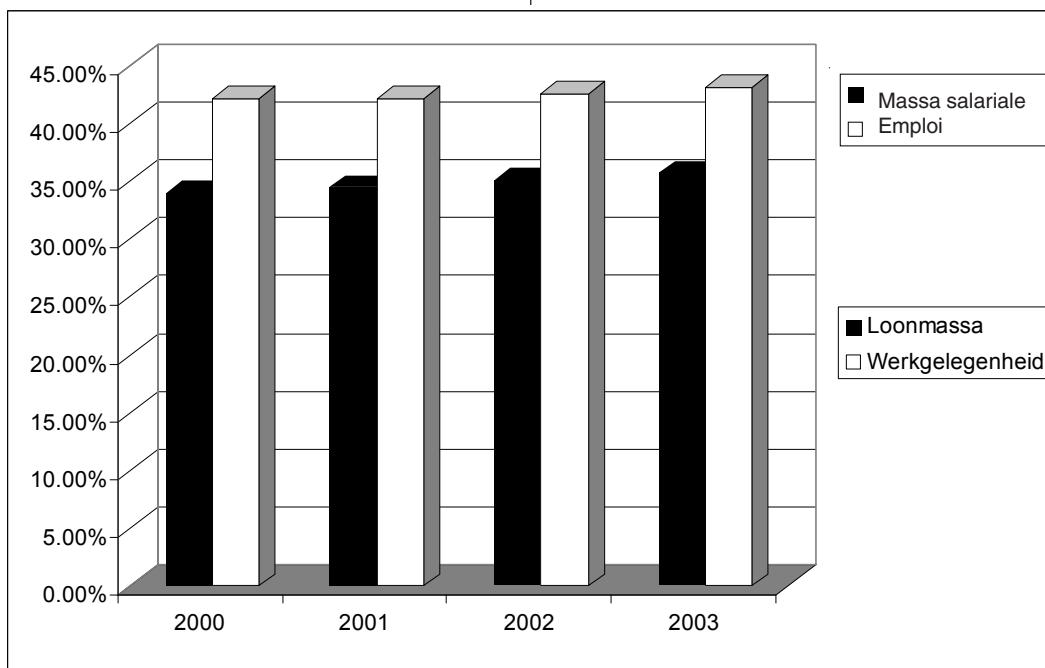
Source: Annuaire 2004 WAV

Les dernières données relatives aux salaires collectées par Eurostat pour la Belgique pour l'année 2002 ont clairement fait apparaître une régression pour les femmes: l'écart salarial passant de 15 à 17% en salaire horaire brut. Les données salariales les plus récentes provenant de l'ONSS et de l'enquête sur les forces de travail paraissent, quant à elles, un peu plus prometteuses. L'Europe estime qu'il faut s'efforcer d'accroître la participation des femmes au travail. C'est ainsi qu'il a été établi en 2002 au Sommet de Lisbonne que plus de 57% des femmes belges doivent avoir un emploi. Actuellement, elles ne sont que plus de 43%. Par comparaison aux hommes, les femmes sont donc toujours sous-représentées sur le marché du travail et, lorsqu'elles travaillent, elles gagnent moins que leurs collègues masculins.

Le tableau ci-dessous illustre ce dernier fait: tant la part des femmes dans l'emploi que leur part dans la masse salariale ne cessent d'augmenter, mais l'augmentation de la part de la masse salariale attribuée aux femmes est légèrement plus rapide que celle de l'emploi féminin. En d'autres termes: les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler à l'extérieur, et la rémunération qu'elles perçoivent en proportion s'est quelque peu améliorée, mais la masse salariale totale des femmes n'est pas équilibrée par rapport à leur participation totale au marché du travail. Les femmes sont donc encore sous-payées.

Deze grafiek toont het aandeel van vrouwen in de totale loonmassa en in de werkgelegenheid.

Le graphique ci-dessous présente la part des femmes dans la masse salariale totale et dans l'emploi



Bron: RSZ (loonmassa) / Arbeidskrachtenenquête – NIS (werkgelegenheid)

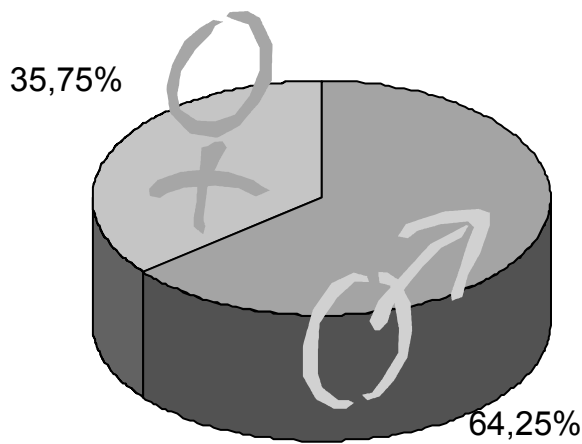
Deze grafiek maakt duidelijk dat zowel het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid als hun aandeel in de loonmassa voortdurend stijgen, maar het gedeelte van de lonen dat naar vrouwen gaat neemt sneller toe dan de werkgelegenheidsstijging. Het verschil tussen beide aandelen bedroeg in 2000 nog 8,16% – in 2003 bleek het gedaald tot 7,41%.

Een blik op het aandeel van mannen en vrouwen in de totale loonmassa (de som van alle uitgekeerde brutolonen) en de werkgelegenheid geeft een duidelijk synthetisch beeld van het loonverschil. Hoewel de vrouwen 43,16% van de werkenden uitmaken, ontvangen ze samen slechts 35,75% van de uitgekeerde lonen. De mannen nemen 56,84% op zich, terwijl ze 64,25% van de totale loonmassa in handen krijgen. Om het aandeel van de vrouwen in de loonmassa gelijk te maken aan hun aandeel in de werkgelegenheid, zouden de mannen in België bijna 6 miljard euro aan de vrouwen moeten afstaan.

Source: ONSS (masse salariale) / Enquête sur les forces de travail – INS (emploi)

Ce graphique montre clairement que tant la part des femmes dans l'emploi que leur part dans la masse salariale ne cessent d'augmenter, mais la part des salaires versés aux femmes s'accroît plus rapidement que l'emploi. La différence entre les deux données s'élevait encore à 8,16% en 2000, alors qu'en 2003, elle est tombée à 7,41%.

Un coup d'œil sur la part des hommes et des femmes dans la masse salariale totale (la somme de tous les salaires bruts versés) et dans l'emploi permet d'appréhender clairement l'écart salarial. Bien que les femmes représentent 43,16% des actifs, elles ne perçoivent ensemble que 35,75% des salaires versés. Les hommes représentent 56,84% des actifs, alors qu'ils perçoivent 64,25% de la masse salariale totale. En Belgique, pour que la part des femmes dans la masse salariale soit proportionnelle à leur part dans l'emploi, il faudrait que les hommes cèdent près de 6 milliards d'euros aux femmes.



Aandeel in de loonmassa
Part dans la masse salariale

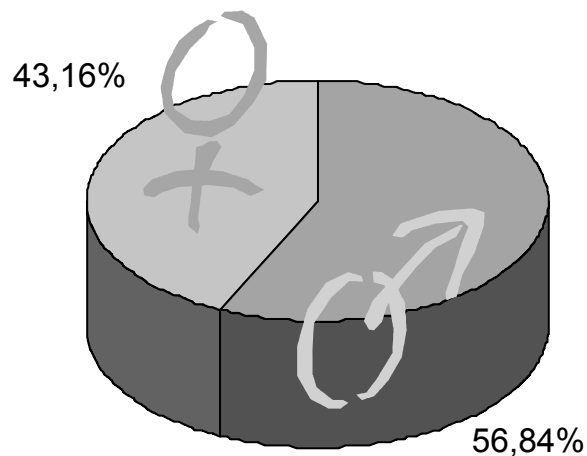
Bron: RSZ (loonmassa) / Arbeidskrachtenenquête – NIS (werkgelegenheid)

B. De oorzaken van de loonkloof

Een gedeelte van de loonkloof tussen vrouwen en mannen is te verklaren. Vrouwen worden minder betaald dan mannen omdat proportioneel meer mannen in de beter betaalde sectoren werken en beter betaalde beroepen innemen. Dit noemen we horizontale segregatie. Mannen en vrouwen zijn in België zelfs iets sterker geconcentreerd in bepaalde specifieke sectoren dan gemiddeld in de EU het geval is.

Daarnaast ervaren vrouwen vaak een «glazen plafond»: ze stromen niet door naar hogere functies en blijven geconcentreerd in lagere uitvoerende functies. Dit noemen we verticale segregatie.

Opmerkelijk is dat, ondanks de ingehaalde onderwijsachterstand, het aantal vrouwelijke managers sterk daalde tussen 1998 en 2003 en minder bedraagt dan 30%. Van de 50 grootste Europese beursgenoteerde bedrijven is geen enkele vrouw voorzitter. Ook het aandeel vrouwen in het management van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap is sinds 2001 gestagneerd. Amper 10% van de functies op topniveau bij de Vlaamse overheid worden ingevuld door vrouwen. Uit een studie van het Britse *Cranfield School of Management* blijkt nochtans dat vrouwen het zeer goed doen in topfuncties, hetgeen de prestaties van het bedrijf ten goede komt.



Aandeel in de werkgelegenheid
Part dans l'emploi

Source: ONSS (masse salariale) / Enquête sur les forces de travail – INS (emploi)

B. Les causes de l'écart salarial

On peut expliquer une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les femmes sont moins payées que les hommes parce qu'il y a proportionnellement plus d'hommes qui travaillent dans les secteurs les mieux payés et qui occupent des emplois mieux rémunérés. C'est ce que l'on appelle la ségrégation horizontale. En Belgique, les hommes et les femmes sont même un peu plus fortement concentrés dans certains secteurs spécifiques que la moyenne de l'Union européenne.

En outre, les femmes se heurtent souvent à un «plafond de verre»: elles n'évoluent pas vers les fonctions supérieures et restent concentrées dans les fonctions d'exécution subalternes. C'est ce que l'on appelle la ségrégation verticale.

Il est à noter que, malgré la résorption du retard scolaire, le nombre de femmes managers a fortement diminué entre 1998 et 2003 et est tombé à moins de 30%. Aucune des 50 plus grandes entreprises européennes cotées en bourse n'est dirigée par une femme. La proportion de femmes dans la gestion du ministère de la Communauté flamande n'a pas évolué non plus depuis 2001. Les femmes occupent à peine 10% des fonctions dirigeantes au sein des institutions flamandes. Il ressort pourtant d'une étude de l'école britannique *Cranfield School of Management* que les femmes sont très performantes dans les fonctions supérieures, ce qui est tout

Leidinggevende vrouwen zouden problemen anders benaderen dan mannen, meer oog hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen, trends beter aanvoelen en sterker zijn in het motiveren van personeel. 25 86% van de vrouwelijke lezers van het weekblad *Vacature* wensen dan ook meer vrouwen aan de top, hoewel slechts de helft van de mannen dezelfde wens koestert. Eén op drie vrouwelijke respondenten wil positieve discriminatie inzetten om dit doel te bereiken, terwijl mannen, vooral oudere mannen, hiervoor terugschrikken. Nochtans zegt ruim de helft van de mannen en tweederde van de vrouwen dat het bij opslag of promotie uitmaakt of men man of vrouw is. Die indruk stijgt naarmate mensen ouder worden. Slechts 21% van de vrouwen en 29% van de mannen is ervan overtuigd dat promoties binnen het bedrijf sekseneutraal zijn. Maar ook als vrouwen er toch in slagen om door het glazen plafond te breken en een topfunctie, zoals bijvoorbeeld bedrijfsjuriste, in te nemen, blijven ze systematisch minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Zo gaapt er een gemiddelde loonkloof van 10% tussen vrouwelijke en mannelijke bedrijfsjuristen. Een loonkloof die de beroepsorganisatie voor bedrijfsjuristen tracht te overbruggen met een cursus «loon onderhandelen», want het loonverschil heeft volgens hen alles te maken met de voorzichtige houding van vrouwelijke juristes aan de sollicitatietafel.

Naast de verticale en horizontale segregatie waar vrouwen mee te kampen hebben, nemen ze vaker loopbaanonderbrekingen, bijvoorbeeld aansluitend op zwangerschap, en bouwen ze zo minder anciënniteit op.

Deeltijdse arbeid is erg «vrouwelijk»: 85% van de deeltijds werkenden zijn vrouwen. Van de vrouwelijke werknemers werkt 44,5% deeltijds, bij hun mannelijke collega's amper 5,8%. Hoe meer kinderen, hoe hoger de kans dat vrouwen zich volledig uit de arbeidsmarkt terugtrekken. Hoger opgeleide vrouwen kiezen dan weer meer voor een deeltijdse baan. Zowel voor mannen als vrouwen wordt deeltijds werken minder betaald. Deeltijds werken geeft bovendien ook minder vooruitzichten op doorstroming. De relatie tussen deeltijds werken en werkbaar werk ziet er anders uit voor vrouwen en mannen. Bij vrouwen gaat deeltijds werk gepaard met een hoger risico op onvoldoende leermogelijkheden maar een gunstiger situatie op het vlak van werkstress en werk-privébalans. Ook bij deeltijds werkende

bénéfica pour les résultats de l'entreprise. Il semblerait que les femmes qui exercent une fonction dirigeante ont une approche des problèmes différente de celle des hommes, qu'elles tiennent compte davantage des évolutions sociales, qu'elles ressentent mieux les tendances et qu'elle sont mieux à même de motiver le personnel. 86% des lectrices de l'hebdomadaire *Vacature* souhaiteraient donc voir plus de femmes occuper les fonctions dirigeantes, tandis la moitié des hommes seulement exprime le même souhait. Une femme interrogée sur trois souhaite que l'on recoure à la discrimination positive pour atteindre cet objectif, tandis que de leur côté, les hommes, surtout les plus âgés, craignent cette manière de faire. Il n'empêche que plus de la moitié des hommes et deux tiers des femmes estiment que le fait d'être un homme ou une femme joue un rôle dans le cadre d'une augmentation ou d'une promotion. Cette impression ne cesse d'augmenter à mesure que les gens vieillissent. Seulement 21% des femmes et 29% des hommes sont convaincus que les promotions au sein d'une entreprise sont basées sur le sexe de la personne. Mais quand bien même les femmes parviennent tout de même à traverser ce plafond de verre et à occuper une fonction dirigeante, comme celle de juriste d'entreprise par exemple, elles sont toujours systématiquement moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. Un écart salarial de 10% en moyenne sépare ainsi les hommes des femmes pour la fonction de juriste d'entreprise. Écart salarial auquel les organisations professionnelles tentent de remédier par un cours de «négociation salariale», car les disparités salariales sont, d'après ces organisations, liées au tempérament prudent des femmes juristes lors de l'entretien d'embauche.

Outre le fait que les femmes sont confrontées à une ségrégation verticale et à une ségrégation horizontale, il y a le fait qu'elles recourent plus souvent au système de l'interruption de carrière, par exemple à la suite d'une grossesse, et qu'elles accumulent dès lors moins d'ancienneté que les hommes.

Ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel: 85% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. 44,5% des femmes qui travaillent, le font à temps partiel, contre à peine 5,8% de travailleurs à temps partiel sur l'ensemble des travailleurs masculins. Plus les femmes ont d'enfants, plus elles risquent de se retirer complètement du marché du travail. Les femmes ayant reçu une formation supérieure ont donc une nouvelle fois plus tendance à opter pour le travail à temps partiel. Le travail à temps partiel est, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, moins bien rémunéré. Il offre en outre moins de perspectives d'avancement. La relation entre le travail à temps partiel et le travail faisable dans de bonnes conditions est perçue de manière différente par les hommes et par les femmes. Pour les femmes,

mannen is de werk-privébalans gunstiger maar liggen de probleemscores voor zowel werkstress, motivatie als leermogelijkheden gevoelig boven die van hun voltijdse collega's: de formule van «deeltijds werk» lijkt bij mannen vooral een noodscenario en meestal op latere leeftijd.

Vrouwen scoren momenteel beter dan mannen in hogere onderwijsniveaus. Vrouwen zijn bezig aan een inhaalbeweging wat betreft opleidingsniveau. De jongste generatie meisjes scoort zelfs aanzienlijk beter dan de jongens. De verklaring dat vrouwen minder verdienen dan mannen omdat ze minder geschoold zijn, is dus op termijn niet meer houdbaar, tenzij de discriminaties op de arbeidsmarkt blijven aanhouden. Eens vrouwen op de arbeidsmarkt komen, blijkt immers dat ze nog steeds minder bijkomende opleidingen en vormingen genieten en minder doorstromen dan hun mannelijke collega's. Ook de onderwaardering van de zogenaamde «vrouwensectoren» en «vrouwenberoepen» is nog steeds een realiteit.

De horizontale segregatie begint dan ook vaak al bij de studiekeuze. Vrouw zijn wordt in de westerse cultuur geassocieerd met het «interne», mannen met het «externe». Die associatie wordt niet enkel toegepast op het binnen- en buitenhuis werken maar ook op de aard van het werk. Buiten werken is eerder mannelijk, traditionele vrouwenberoepen zijn binnen. Men ziet de congruentie van de tegenstelling «intern - extern» met de tegenstelling «man - vrouw» ook bij de studiekeuze. Zo is duidelijk dat het vakkenpakket in de eerste kandidatuur «wetenschappen» en de eerste kandidatuur «toegepaste wetenschappen» gelijkaardig is. In de (zuivere) wetenschappen zitten echter meer vrouwen dan mannen. In de toegepaste wetenschappen zitten meer mannen dan vrouwen. Zuivere wetenschappen betreft de interne ontwikkeling van de discipline, toegepaste wetenschappen betreft het (extern) toepassen van wetenschappen. Een zelfde patroon ziet men bij de richtingen «Economie» en «Handelsingenieur». Er is wel een verschil in beloning tussen de afgestudeerden van de zuivere wetenschappen en deze van de toegepaste wetenschappen.

Op het einde van het academiejaar 2003-2004 kregen 9 604 studenten hun licentiaatsdiploma, 4086 van hen waren man (42,5%), 5 516 waren vrouw (57,5%). De studiekeuze was heel verschillend tussen mannen en

le travail à temps partiel comporte un risque plus élevé qu'il n'y ait pas assez de possibilités d'apprentissage mais il offre une situation plus favorable au niveau du stress du travail et de l'équilibre travail/vie privée. Les hommes travaillant à temps partiel partagent également cette impression de meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, mais ils attachent beaucoup plus d'importance que leurs homologues travaillant à temps plein aux problèmes de stress au travail, de motivation et de possibilités d'apprentissage: le système de travail à temps partiel semble intéresser les hommes surtout pour des raisons de nécessité, la plupart du temps lorsqu'ils sont plus âgés.

Les femmes obtiennent aujourd'hui de meilleurs résultats que les hommes dans l'enseignement supérieur. Les femmes opèrent un mouvement de rattrapage dans le domaine de la formation. La plus jeune génération de filles preste même nettement mieux que les garçons. L'explication selon laquelle les femmes gagnent moins que les hommes parce qu'elles ont une moins bonne formation n'est donc plus justifiée à terme, à moins que les discriminations persistent sur le marché du travail. Lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail, les femmes continuent en effet de bénéficier de moins de formations complémentaires et de moins de possibilités de passerelle que leurs collègues masculins. De même, la sous-évaluation des secteurs dits «féminins» et des professions dites «féminines» demeure une réalité.

La ségrégation horizontale débute dès lors souvent dès le choix des études. Être femme est, dans la culture occidentale, associé à «l'interne», les hommes à «l'externe». Cette association s'applique non seulement au fait de travailler à la maison et à l'extérieur mais aussi à la nature du travail. Le travail d'extérieur est plutôt masculin, les professions traditionnellement féminines s'exercent à l'intérieur. On observe également au niveau du choix des études la congruence de l'opposition «interne-externe» avec l'opposition «homme-femme». Il est ainsi évident que les cours de première candidature en «sciences» et de première candidature en «sciences appliquées» sont similaires. En sciences (pures) il y a toutefois plus de femmes que d'hommes. Et il y a plus d'hommes que de femmes en sciences appliquées. Les sciences pures portent sur le développement interne de la discipline, les sciences appliquées concernent l'application (externe) des sciences. On retrouve la même situation dans les orientations «Économie» et «Ingénieur commercial». Il y a cependant une différence de rémunération entre les diplômés des sciences pures et ceux des sciences appliquées.

À la fin de l'année académique 2003-2004, 9 604 étudiants ont décroché leur diplôme de licence, 4 086 d'entre eux étaient des hommes (42,5%) et 5 516 des femmes (57,5%). Le choix des études était

vrouwen. In het studiegebied «taal- en letterkunde» bvb. behaalden 557 studenten hun diploma, 140 mannen (25,1%) en 417 vrouwen (74,9%). In het studiegebied «toegepaste wetenschappen» waren er 619 afgestudeerden, waarvan 488 mannen (78,8%) en 131 vrouwen (21,2%). Nochtans zijn vrouwen blijkbaar geïnteresseerd in wetenschappen. Er waren dat academiejaar 843 afgestudeerden in de (zuivere) wetenschappen, 62,8% van hen was vrouw, 37,2% was man. Slechts 17,7% van de 952 afgestudeerden in het studiegebied «psychologische en pedagogische wetenschappen» was man, 82,3% was vrouw.

Hetzelfde patroon is zichtbaar in het secundair onderwijs. We nemen als voorbeeld de diploma's (6^e jaar) op het einde van het schooljaar 2003-2004 in het Technisch Secundair Onderwijs. In totaal studeerden 18430 leerlingen af in het TSO. Daarvan waren 10 188 (55,2%) mannen en 8 242 (44,8%) vrouwen. In de richting «Jeugd-en gehandicaptenzorg» studeerden 667 leerlingen af, 118 jongens en 549 meisjes. In de richting «elektromechanica» daarentegen studeerden 1032 leerlingen af, waarvan 1013 (98%) jongens en 19 (2%) meisjes. «Onthaal en public relations» was wel in trek bij de meisjes. Van de 416 afgestudeerden was 79% vrouw. In de richting «schoonheidsverzorging» waren 436 afgestudeerde meisjes en geen enkele jongen. De richting «creatie en mode» leverde 123 afgestudeerden, waarvan 121 meisjes. Binnen het TSO wordt de richting «industriële wetenschappen» als de meest prestigieuze gezien. In die richting waren 636 van de 664 afgestudeerden man (95%). Er waren dat jaar geen meisjes die afstudeerden in de richting «Koel- en warmtetechnieken», wel 32 jongens. In de richting «bouwtechnieken» studeerden evenmin meisjes af, wel 103 jongens. Dat was ook het geval voor de richting «dek» (13 afgestudeerde jongens), «koel- en warmtetechnieken» (32 afgestudeerde jongens), «motoren» (3 afgestuurde jongens) en «kunststoftechnieken» (9 afgestudeerde jongens). Op het einde van het 6e leerjaar beroepssecundair onderwijs, tekent zich hetzelfde verhaal af. Bij de 1010 afgestudeerden «houtbewerking» waren 993 mannen en 17 vrouwen. Van de 757 afgestudeerden «haarzorg» waren 734 vrouw en 23 man. Het spreekt voor zich dat de tewerkstellingskansen en de verloning sterk verschillend is voor richtingen die eerder door meisjes worden gevolgd en voor richtingen die eerder door jongens worden gevolgd.

Een gedeelte van het loonverschil tussen vrouwen en mannen kan echter moeilijker verklaard worden. Vermoedelijk spelen hier discriminaties mee in de manier waarop functies worden gewaardeerd, en de manier

très différent entre hommes et femmes. Dans l'option «linguistique et littérature», par exemple, 557 étudiants ont obtenu leur diplôme, 140 hommes (25,1%) et 417 femmes (74,9%). Dans l'orientation «sciences appliquées» il y a eu 619 diplômés, dont 488 hommes (78,8%) et 131 femmes (21,2%). Pourtant, les femmes s'intéressent de toute évidence aux sciences. À la fin de cette année académique, 843 étudiants ont décroché leur diplôme en sciences (pures), 62,8% d'entre eux étaient des femmes et 37,2% des hommes. Seulement 17,7% des 952 diplômés dans l'option «sciences psychologiques et pédagogiques» étaient des hommes, pour 82,3% de femmes.

La même situation s'observe dans l'enseignement secondaire. Prenons l'exemple des diplômes (6^e année) décernés à la fin de l'année scolaire 2003-2004 dans l'enseignement secondaire technique. Au total, 18430 élèves ont été diplômés dans ce type d'enseignement. Parmi eux, on comptait 10 188 (55,2%) hommes et 8 242 (44,8%) femmes. Dans l'orientation «aide à la jeunesse et aux personnes handicapées», 667 élèves ont obtenu leur diplôme à savoir 118 garçons et 549 filles. Dans l'orientation «électromécanique», en revanche, 1032 élèves ont été diplômés, dont 1013 (98%) garçons et 19 (2%) filles. L'orientation «accueil et relations publiques», par contre, était prisée par les filles: 79% des diplômés étaient du sexe féminin. En «soins de beauté», 436 filles ont obtenu un diplôme technique contre aucun garçon. L'orientation «création et mode» a produit 123 diplômés, dont 121 filles. Au sein de l'enseignement supérieur technique, l'orientation «sciences industrielles» est considérée comme la plus prestigieuse. Dans cette section, 636 des 664 diplômés étaient des hommes (95%). Au cours de l'année en question, aucune fille n'est sortie de la section «techniques du froid et du chaud», contre 32 garçons. La section «techniques de construction» n'a pas fourni davantage de filles diplômées, mais bien 103 garçons. Ce fut également le cas de l'orientation «pont» (13 garçons diplômés), «techniques du froid et du chaud» (32 garçons diplômés), «moteurs» (3 garçons diplômés) et «techniques synthétiques» (9 garçons diplômés). La même situation se présente à la fin de la 6^e année d'études de l'enseignement secondaire technique, la situation est fort similaire. Parmi les 1010 diplômés en «travail du bois», on comptait 993 hommes et 17 femmes. Parmi les 757 diplômés en coiffure, on comptait 734 femmes et 23 hommes. Il va de soi que les possibilités d'embauche et les rémunérations varient fortement selon que les orientations sont plutôt suivies par des hommes ou par des femmes.

Une partie de la différence de rémunérations entre hommes et femmes est cependant difficilement explicable. Les discriminations jouent sans doute un rôle dans la façon dont certaines fonctions sont valorisées

waarop deze waardering vertaald wordt in een salaris dat systematisch nadelig uitvalt voor vrouwen. De functieclassificatiesystemen, die voor een deel de loonkloof bepalen, blijken namelijk op sectoraal en ondernemingsvlak verre van gemoderniseerd. De functiewaardering en functieclassificatie gebeuren voor een groot stuk volgens subjectieve criteria. Vandaar de terechte aandacht in de afgelopen jaren van de sociale partners voor de ontwikkeling en toepassing van sekseneutrale analytische functieclassificatiesystemen. Daarnaast bestaan ook nog al te vaak directe discriminaties tussen personen die gelijk werk doen.

III. — ALLOCHTONE EN AUTOCHTONE WERKNEMERS

Om de loonkloof tussen allochtone en autochtone werknemers te bestuderen, wordt ook gebruik gemaakt van alle hierboven vermelde bronnen.

Eén van de meest recente studies werd uitgevoerd door Vertommen en Martens van de KULeuven (*Jaarboek Steunpunt WAV*, pag. 171 e.v.) en was gebaseerd op gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksregister en de Kruispuntbank Sociale Zekerheid uit het jaar 2001. De onderzoekspopulatie situeerde zich in Vlaanderen en telde 124 480 personen bestaande uit autochtone Belgen, allochtone Belgen en vreemdelingen.

Ten eerste werd het gemiddeld dagloon berekend. De gemiddelde autochtone Belg verdiende tussen 91 en 95 euro per dag. Bij de nieuwe Belgen ligt dit gemiddeld tussen 81 en 85 euro en de vreemdelingen krijgen een gemiddeld dagloon tussen 86 en 90 euro. Zonder de Noord- en West-Europeanen daalt het gemiddeld dagloon van de vreemdelingen dan ook tot 75 à 80 euro per dag.

Ten tweede blijkt uit de dagloonklasseverdeling dat in de lagere looncategorieën de niet-Belgen en nieuwe Belgen domineren. Bovendien zijn ze ondervertegenwoordigd in de hoogste.

Ten derde varieert het loon sterk naar geslacht en leeftijd. Vooral bij de ouderen heerst er een enorm verschil. Bij de jongeren is het verschil iets kleiner.

et la manière dont cette valorisation est traduite dans un salaire, et ce, systématiquement au désavantage des femmes. Il s'avère que les systèmes de classification de fonctions, qui déterminent en partie l'écart salarial, sont loin d'avoir été mis à jour sur le plan sectoriel et au niveau des entreprises. L'évaluation et la classification des fonctions se font pour une grande part sur la base de critères subjectifs. C'est donc à juste titre que les partenaires sociaux se sont intéressés, ces dernières années, au développement et à l'application de systèmes analytiques de classification de fonctions neutres en termes de genre. Par ailleurs, il existe trop souvent encore des discriminations directes entre des personnes qui effectuent un travail égal.

III. — TRAVAILLEURS ALLOCHTONES ET AUTOCHTONES

Afin d'étudier l'écart salarial entre travailleurs allochtones et autochtones, il est également fait appel à toutes les sources précitées.

Une des études les plus récentes a été effectuée par Vertommen et Martens, de la KULeuven (*Jaarboek Steunpunt WAV*, p. 171 e. s.) et était basée sur des données de l'Office national de sécurité sociale, du Registre national et de la Banque-carrefour de la sécurité sociale datant de l'année 2001. La population étudiée était établie en Flandre et comptait 124 480 personnes (des Belges autochtones, des Belges allochtones et des étrangers).

En premier lieu, le salaire journalier moyen a été calculé. Le salaire du Belge autochtone moyen allait de 91 à 95 euros par jour. Chez les nouveaux Belges, ce salaire est compris en moyenne entre 81 et 85 euros et les étrangers perçoivent un salaire journalier moyen allant de 86 à 90 euros. Abstraction faite des ressortissants d'Europe septentrionale et orientale, le salaire journalier moyen des étrangers est compris entre 75 et 80 euros par jour.

En deuxième lieu, il ressort de la répartition par classe de salaire journalier que dans les catégories salariales les plus basses, les non-Belges et les nouveaux Belges prédominent. Ils sont en outre sous-représentés dans les catégories les plus élevées.

En troisième lieu, le salaire varie fortement en fonction du sexe et de l'âge. C'est surtout parmi les travailleurs âgés qu'il y a une énorme différence. Chez les jeunes, la différence est un peu moins importante.

Ook andere onderzoekers stelden vast dat er sprake is van etnostratificatie op de arbeidsmarkt: allochtonen komen vaker dan autochtonen terecht in sectoren en banen met een hoge werkonzekerheid en slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (H. Verhoeven).

IV. — WERKNEMERS MET EEN HANDICAP EN ZONDER HANDICAP

Ook werknemers met een handicap bekleden al te vaak een mindere positie op de arbeidsmarkt.

Dit blijkt eens te meer uit het in april 2006 uitgebrachte onderzoek van de vzw GRIP (*Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap*) (*Inclusiespiegel: De deelname aan de samenleving van personen met een beperking*).

De ideale indicator om inclusie op vlak van arbeid te meten, is de werkzaamheidsgraad van mensen met een beperking op vlak van betaalde reguliere arbeid. Een job in een beschutte of in een sociale werkplaats vallen hier niet onder, (onbetaald) vrijwilligerswerk ook niet. Deze cijfers bestaan spijtig genoeg niet. Wat wel door de overheid gemeten wordt, is de algemene werkzaamheidsgraad. In deze metingen wordt geen onderscheid gemaakt tussen pakweg de mensen in een beschutte werkplaats en de mensen in een reguliere omgeving.

Twee van de meest gebruikte bronnen voor het meten van de werkzaamheidsgraad zijn de Socio-Economische Enquête (SEE) 2001 en de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) 2002. Aan de editie van het tweede kwartaal van deze laatste, werd een speciale module over de doelgroep personen met een beperking toegevoegd. Een schat aan informatie over de arbeidsdeelname van personen met een beperking werd verkregen door aan de vragenlijst een extra vraag toe te voegen die peilde naar het hebben van een beperking.

Uit deze enquête blijkt dat slechts 45,7% van de personen met een arbeidshandicap werk heeft tegenover een globale werkzaamheidsgraad van 63,5%.

D'autres auteurs d'études ont constaté qu'il y avait une stratification ethnique sur le marché du travail: les allochtones sont plus souvent occupés que les autochtones dans des secteurs et des emplois présentant une grande précarité et de mauvaises conditions de travail (H. Verhoeven).

IV. — TRAVAILLEURS ATTEINTS D'UN HANDICAP ET SANS HANDICAP

Les travailleurs atteints d'un handicap, eux aussi, occupent trop souvent une position moins favorable sur le marché du travail.

Cela ressort une fois de plus de l'enquête menée en avril 2006 par l'ASBL GRIP (*Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap*: organisation non gouvernementale néerlandophone belge émanant directement des personnes handicapées) (*Inclusiespiegel: De deelname aan de samenleving van personen met een beperking* (Miroir de l'inclusion: La participation des personnes handicapées à la vie en société)).

L'indicateur idéal pour mesurer l'inclusion dans le monde du travail est le taux d'occupation des personnes atteintes d'un handicap dans le cadre d'un travail régulier et rémunéré. Un emploi dans un atelier protégé ou un atelier social n'entre pas en ligne de compte à cet égard, de même que le volontariat (non rémunéré). Ces chiffres n'existent malheureusement pas. Ce que l'autorité mesure, c'est le taux d'occupation général. Dans ces mesures, aucune distinction n'est faite entre les personnes qui travaillent dans un atelier protégé et celles qui travaillent dans un environnement régulier.

Deux des sources les plus utilisées pour mesurer le taux d'occupation sont l'Enquête socio-économique (ESE) 2001 et l'Enquête sur les forces de travail (EFT) 2002. Un module spécial consacré au groupe cible des personnes atteintes d'un handicap a été ajouté à l'édition du deuxième trimestre de cette dernière enquête. On a recueilli une mine d'informations sur la participation au travail des personnes atteintes d'un handicap en ajoutant au questionnaire une question supplémentaire qui visait à savoir si la personne était handicapée.

Cette enquête révèle que seules 45,7% des personnes handicapées du travail ont un emploi, par rapport à un taux global d'occupation de 63,5%.

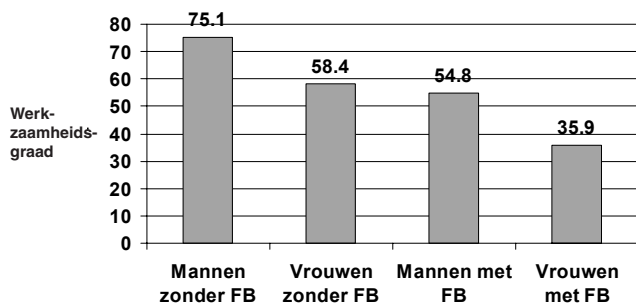
Deze grafiek toont de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) naar statuut en functiebeperkingen.

Met functiebeperkingen				
Statuut	Zwaar	Licht	Totaal	Zonder FB
Student	2.7	3.7	3.3	11.7
Werkend	24.8	48.0	39.6	68.4
Werkzoekend	5.4	6.5	6.1	4.1
Inactief	67.1	41.8	51.0	15.8
Totaal%	100	100	100	100
Totaal (N)	175.000	300.000	475.000	3.400.000

Bron: VL – SEE 2001; Verbelen, J. e.a. (2005: 18)

Aan de hand van cijfers uit de Enquête naar de Arbeidskrachten 2002 weten we dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een beperking op 35,9% ligt tegenover 58,4% voor vrouwen zonder beperking, 54,8% voor mannen met een beperking en 75,1% voor mannen zonder beperking (Samoy, 2003).

Deze grafiek toont de werkzaamheidsgraad naar geslacht en het al dan niet hebben van een functiebeperking.



Bron: INS, EFT (traitement Steunpunt WAV en col-

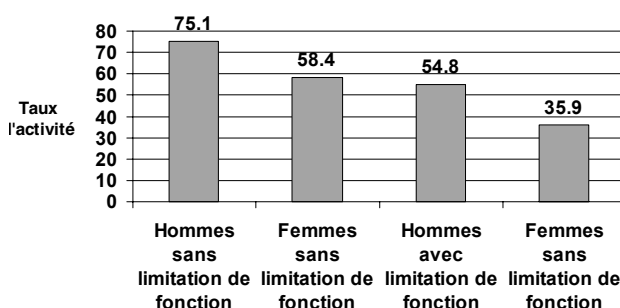
Ce graphique indique la population en âge de travailler (15-64 ans) selon le statut et le handicap.

Avec limitation de fonction (LDF)				
Statut	Lourd	Léger	Total	Sans LDF
Étudiant	2.7	3.7	3.3	11.7
Actif	24.8	48.0	39.6	68.4
Demandeur d'emploi	5.4	6.5	6.1	4.1
Inactif	67.1	41.8	51.0	15.8
Total%	100	100	100	100
Total (N)	175.000	300.000	475.000	3.400.000

Source: FL – ESE 2001; Verbelen, J. et consorts (2005: 18)

Les résultats de l'Enquête 2002 sur les forces de travail montrent que le taux d'activité des femmes atteintes d'un handicap est de 35,9% contre 58,4% pour les femmes sans handicap, et de 54,8% pour les hommes atteints d'un handicap contre 75,1% pour les hommes sans handicap (Samoy, 2003).

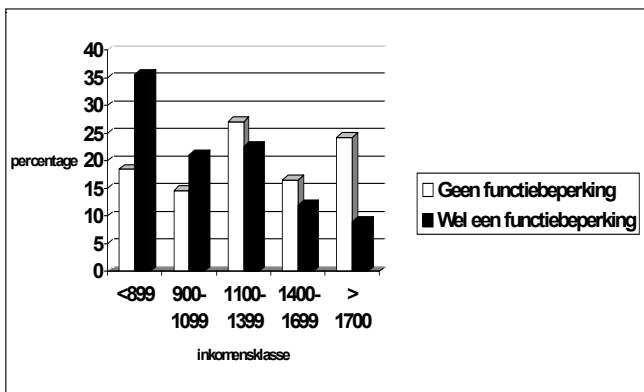
Ce graphique montre le taux d'activité selon le sexe et l'existence ou non d'une limitation de fonction



Source: INS, EFT (traitement Steunpunt WAV en

laboration avec le VFSIPH).

De volgende grafiek toont de verdeling van mensen zonder functiebeperking enerzijds en personen met een functiebeperking anderzijds over de verschillende inkomenscategorieën.



Bron: APS-survey 2002. Constructie van verdeling: APS.

De meerderheid (56,4%) van de respondenten met functiebeperkingen plaatst zich in de laagste 2 inkomensklassen en geeft aan een maandelijks persoonlijk netto inkomen te hebben van minder dan 1100 euro. Van de respondenten zonder functiebeperkingen, daarentegen, heeft 32,6% een inkomen van minder dan 1100 euro, dat is een groot verschil (23,8%).

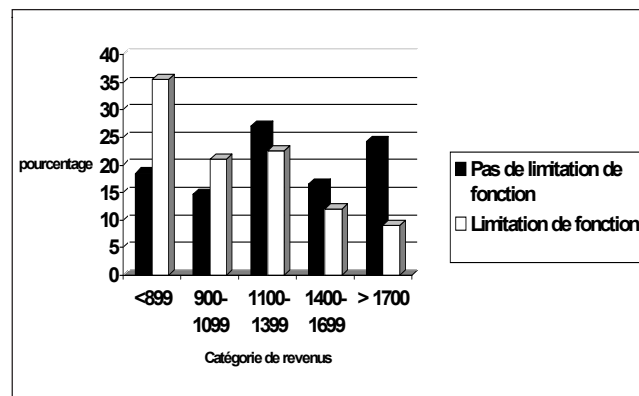
Vanaf een inkomen van 1100 euro, blijkt dat voor elke inkomensklasse het procentuele aandeel van die klasse lager ligt bij respondenten met functiebeperkingen, dan het procentuele aandeel bij respondenten zonder functiebeperkingen.

Op het vlak van inkomen, is dan ook sprake van een reële materiële deprivatie: mensen met functiebeperkingen nemen een aanzienlijk ongunstigere inkomenspositie in dan mensen zonder functiebeperkingen (Verbelen, J. e.a., 2005: 43). De verschillen zijn statistisch betekenisvol.

Dit alles toont aan dat personen met een handicap beschermd dienen te worden tegen discriminatie op het gebied van loon, vermits zij een gemakkelijk slachtoffer zijn wegens hun inferieure positie op de arbeidsmarkt.

collaboration avec le VFSIPH).

Le graphique suivant montre la répartition des personnes sans limitation de fonction, d'une part, et des personnes avec limitation de fonction, d'autre part, entre les différentes catégories de revenus.



Source: APS-survey 2002. Construction de la répartition: APS.

La majorité (56,4%) des répondants avec limitation de fonction se situent dans les deux catégories de revenus inférieures et déclarent disposer d'un revenu mensuel net personnel de moins de 1100 euros. Par contre, seulement 32,6% des répondants sans limitation de fonction ont un revenu inférieur à 1100 euros. La différence est grande (23,8%).

Lorsque le revenu est égal ou supérieur à 1100 euros, on constate que dans chaque catégorie de revenus la part proportionnelle des répondants avec limitation de fonction y est inférieure à celle des répondants sans limitation de fonction.

Au niveau du revenu, on peut dès lors parler d'une réelle privation matérielle: les personnes avec limitation de fonction ont des revenus sensiblement moins élevés que les personnes sans limitation de fonction (Verbelen, J. e.a., 2005, 43). Les différences sont statistiquement significatives.

Tout cela montre que les personnes atteintes d'un handicap doivent être protégées contre la discrimination en matière de rémunération, dès lors qu'elles sont des proies faciles en raison de leur position inférieure sur le

V. — KRACHTLIJNEN VAN HET HUIDIG WETSVORSTEL

Iedereen moet er zich van bewust zijn dat het dichten van de loonkloof en de loopbaankloof tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen, werknemers met of zonder handicap een proces van lange adem is, vermits het maatschappelijk denkpatroon de komende decennia mee dient te evolueren. De overheid heeft hierbij echter een zeer belangrijke maatschappelijke taak en dient efficiënte maatregelen te nemen die deze evolutie mee ondersteunen en eventueel versnellen.

Omwille van de trage vooruitgang van het dichten van de loon- en loopbaankloof werden ook in andere lidstaten van de Europese Unie, bijvoorbeeld in Spanje, Frankrijk en Zweden vooral met het oog op het dichten van de loonkloof en loopbaankloof tussen man en vrouw nieuwe actiewetten geïntroduceerd.

Anno 2006 kunnen we niet langer aanvaarden dat in België binnen éénzelfde onderneming werknemers voor gelijk of gelijkwaardig werk minder zouden verdienen dan hun collega's zonder dat daar objectieve redenen voorhanden zijn.

Op heden beschikt België over een goed uitgebouwd wetgevend kader dat het principe «gelijk loon voor gelijk en gelijkwaardig werk» afdwingt en de sectoren en ondernemingen tot actie moet aanzetten. Bovendien zijn er ook talrijke Europese en internationale normen die de gelijke behandeling inzake loonvorming garanderen.

Een aantal verbeteringen dringen zich echter op. Vrouwen, allochtonen en werknemers met een handicap moeten zo snel mogelijk alle middelen aangereikt krijgen om deze directe discriminaties te ontdekken en te laten verdwijnen. Hieraan wil dit wetsvoorstel tegemoet komen.

Naar Zweeds voorbeeld wil dit wetsvoorstel een «gelijkstellingswet» introduceren die tot doel heeft de gelijke rechten van mannen en vrouwen te bevorderen in het arbeidsleven, meer in het bijzonder met betrekking tot het loonverschil.

In het Belgisch recht garanderen zowel cao nr. 25 en nr. 25bis betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, als de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen de gelijke verloning van mannen en vrouwen.

marché du travail.

V. — LIGNES DE FORCE DE LA PRÉSENTE PROPOSITION DE LOI

Il convient de prendre conscience du fait que la suppression des écarts salariaux et des disparités de carrière entre les hommes et les femmes, les allochtones et les autochtones ainsi qu'entre les travailleurs atteints d'un handicap et sans handicap relève d'un processus de longue haleine, étant donné qu'il doit s'accompagner, au cours des prochaines décennies, d'une évolution des mentalités. Toutefois, les autorités ont à remplir, en la matière, une tâche sociale primordiale et elles se doivent de prendre des mesures efficaces afin de renforcer et, éventuellement, d'accélérer cette évolution.

En raison de la lente progression réalisée dans le domaine de l'écart salarial et des disparités de carrière, d'autres États membres, comme par exemple l'Espagne, la France et la Suède, ont également instauré de nouvelles lois dans ce domaine, qui visaient surtout à supprimer les écarts salariaux et les disparités de carrière entre les hommes et les femmes.

En 2006, nous ne pouvons plus accepter qu'en Belgique, au sein d'une même entreprise, certains travailleurs, à travail égal ou équivalent, gagnent moins que leurs collègues sans qu'il existe pour cela de raison objective.

Aujourd'hui, la Belgique dispose d'un cadre législatif développé, qui impose le respect du principe «à travail égal, salaire égal» et doit inciter les secteurs et les entreprises à agir. Il existe en outre de nombreuses normes européennes et internationales qui garantissent un traitement égal en matière de formation des salaires.

Toutefois, une série d'améliorations s'imposent en la matière. Il convient au plus vite de donner aux femmes, aux allochtones et aux travailleurs atteints d'un handicap tous les moyens pour découvrir ces discriminations directes et les faire disparaître. Tel est l'objectif de la présente proposition de loi.

En se basant sur l'exemple suédois, la présente proposition de loi a pour but d'instaurer une «loi égalitaire» qui vise à promouvoir l'égalité des droits entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, en particulier en matière salariale.

Dans le droit belge, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes est garantie tant par les CCT n° 25 et n° 25bis sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins que par la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Vooraf cao nr. 25 en nr. 25*bis* vormen momenteel de ideale rechtsgrond om de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan te kaarten. Zo bepaalt artikel 3 dat de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet worden verzekerd voor alle elementen en voorwaarden van het loon en wordt dit loon gedefinieerd onder artikel 4. Op basis van artikel 5 kan elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie waarbij de werknemer aangesloten is, bij de arbeidsrechtbank een vordering instellen. Daarnaast werd in artikel 6 een gespecialiseerde paritaire commissie in de Nationale Arbeidsraad opgericht die o.a. de arbeidsrechtbank in dergelijke geschillen dient te adviseren.

Deze cao nr. 25 die reeds dateert van 1975 en die in 2001 nog werd gewijzigd door cao nr. 25*bis*, is zeker en vast een stap in de goede richting, vooral omdat hij ook de goedkeuring van zowel werkgevers als werknemers geniet. Toch blijkt dat vrouwelijke werknemers die zich gediscrimineerd voelen en dit willen verhelpen in de praktijk toch nog met te veel hindernissen worden geconfronteerd: drempel om rechtstreeks naar de arbeidsrechtbank te stappen, bewijsproblematiek omdat men niet weet wat anderen verdienen, commissie die binnen de Nationale Arbeidsraad werd opgericht is niet permanent opgericht en functioneert niet zo goed, enz.

Dit wetsvoorstel heeft daarenboven als doel de gelijke rechten inzake loon van allochtone en autochtone werknemers en van werknemers met en zonder handicap te waarborgen.

Dit wetsvoorstel wil elke werkgever verplichten om éénmaal per jaar, op basis van zijn loonadministratie, voor elke werknemer een overzicht en een analyse te maken van het brutojaarloon, de leeftijd, de anciënniteit en de functie. Het begrip loon moet in de ruime zin worden geïnterpreteerd, conform de geest van de wet van 12 april 1965 betreffende de loonbescherming en cao nr. 25. Deze overzichten en analyses mogen niet publiek worden gemaakt. Het betreft zowel een interne geheimhouding, opdat de lonen niet bekend zouden zijn bij de andere werknemers van het bedrijf, als een externe geheimhouding, opdat de lonen niet bekend zouden zijn bij andere bedrijven of het publiek. Enkel in het kader van de in deze wet uitgewerkte procedure kunnen deze overzichten en analyses bekend gemaakt worden aan de arbeidsinspectie of het hoofd van de vakbondsafvaardiging.

Ce sont surtout les CCT n° 25 et n° 25*bis* qui constituent, pour le moment, la base juridique idéale pour aborder le problème de l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes. Ainsi, l'article 3 prévoit que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération; la notion de rémunération est définie à l'article 4. Sur la base de l'article 5, tout travailleur qui s'estime lésé ou l'organisation représentative de travailleurs à laquelle il est affilié, peut intenter une action auprès du tribunal du travail. En outre, l'article 6 prévoit la création d'une Commission spécialisée, de composition paritaire, au sein du Conseil national du Travail, qui a notamment pour mission de donner des avis au tribunal du travail sur ce type de litiges.

Cette CCT n° 25 qui date déjà de 1975 et que la CCT n° 25*bis* a encore modifiée en 2001, constitue incontestablement un pas dans la bonne direction, d'autant qu'elle bénéficie également de l'approbation tant des employeurs que des travailleurs. Il apparaît néanmoins que les travailleuses qui se sentent discriminées et qui veulent y remédier sont encore confrontées à de trop nombreux obstacles pratiques: seuil pour s'adresser directement au tribunal du travail, problématique de la preuve étant donné que l'on ignore ce que les autres gagnent, la commission créée au sein du Conseil national du Travail n'a pas été instituée de manière permanente et ne fonctionne pas trop bien, etc.

La présente proposition de loi vise en outre à garantir l'égalité des droits en matière salariale entre les travailleurs allochtones et autochtones ainsi qu'entre les travailleurs atteints d'un handicap et sans handicap.

La présente proposition de loi veut obliger tout employeur à procéder, une fois par an, sur la base des données de son service d'administration des salaires, à un relevé et à une analyse du salaire annuel brut, de l'âge, de l'ancienneté et de la fonction de chaque travailleur. Il convient d'interpréter la notion de salaire au sens large, conformément à l'esprit de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et de la CCT n° 25. Ces relevés et analyses ne peuvent être publiés. Le secret doit être gardé tant à l'égard de l'entreprise, pour éviter que les salaires ne soient connus d'autres travailleurs de l'entreprise, qu'à l'égard de l'extérieur, pour éviter que les salaires ne soient connus d'autres entreprises ou du public. Ce n'est que dans le cadre de la procédure élaborée dans la présente proposition de loi que ces relevés et aperçus peuvent être communiqués à l'inspection du travail ou au responsable de la délégation syndicale.

Daarenboven moet de werkgever ook een overzicht en een analyse maken van de algemene principes die hij inzake loon hanteert. Over de algemene principes die de werkgever inzake loon hanteert, dient hij éénmaal per jaar overleg te plegen met de vertegenwoordigers van de werknemer van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Indien ook deze laatste niet aanwezig is, wordt de taak bij andere instanties gelegd.

Dit wetsvoorstel voert een procedure in die elke werknemer kan hanteren, zodra hij een vermoeden heeft te worden gediscrimineerd inzake loon op basis van zijn geslacht, afkomst of handicap. Zodra een werknemer een redelijke vermoeden heeft dat zij of hij wordt gediscrimineerd ten opzichte van een collega die gelijk of gelijkwaardig werk verricht, kan hij een klacht indienen bij het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie.

Het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie heeft inzage-recht in het overzicht en de analyse van het loon, de functie, de leeftijd en de anciënniteit van de klager en van de personen die gelijkaardig of gelijkwaardig werk verrichten bij de werkgever. Hiertoe dient de werkgever inzage in het overzicht en de analyse te verschaffen en dit binnen de 7 kalenderdagen. Indien de werkgever aan dit verzoek geen gevolg geeft kan hij hiertoe worden verplicht door de arbeidsrechtbank en dient hij een geldboete van 1000 euro te betalen. Door het inzage-recht zal het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie kunnen vaststellen of er effectief een ongelijkheid tussen de lonen voorligt.

Indien er een ongelijkheid wordt vastgesteld, dient de werkgever binnen de 7 kalenderdagen schriftelijk te motiveren waarom die ongelijkheid bestaat. Indien er sprake is van een objectieve reden, dient het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie deze reden binnen de 14 dagen mee te delen aan de klagende werknemer.

Indien er geen objectieve reden voor de ongelijkheid voorhanden is, zal het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie binnen de 14 dagen proberen te bemiddelen in de discussie tussen de werkgever en de werknemer en tot een minnelijke schikking te komen. Deze minnelijke schikking dient te worden nageleefd vanaf de maand die volgt op het totstandkomen van de minnelijke schikking. Eventueel kan deze minnelijke schikking bestaan uit een actieplan voor de werkgever.

Als er tussen de verschillende partijen geen akkoord wordt bereikt, kan de werknemer, de representatieve werknemersorganisatie of de arbeidsinspectie de zaak

En outre, l'employeur doit aussi procéder à un relevé et à une analyse des principes généraux qu'il applique en matière de rémunération. Ces principes généraux doivent faire l'objet, une fois par an, d'une concertation avec les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Si cette dernière n'est pas non plus présente, la tâche sera confiée à d'autres instances.

La présente proposition de loi instaure une procédure à laquelle tout travailleur peut recourir, dès qu'il soupçonne qu'il fait l'objet d'une discrimination en matière de salaire sur la base de son sexe, de son origine ou de son handicap. Dès qu'un travailleur peut raisonnablement soupçonner qu'il fait l'objet d'une discrimination par rapport à un collègue qui effectue un travail identique ou équivalent, il peut introduire une plainte auprès du chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail.

Le chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail a un droit de regard en ce qui concerne le relevé et l'analyse du salaire, la fonction, l'âge et l'ancienneté du plaignant et des personnes qui effectuent un travail analogue ou équivalent chez l'employeur. L'employeur doit à cet effet permettre de consulter le relevé et l'analyse, et ce, dans les 7 jours de calendrier. S'il ne donne pas suite à cette demande, l'employeur peut y être obligé par le tribunal du travail et il doit payer une amende de 1000 euros. Grâce au droit de regard, le chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail pourra établir s'il existe effectivement une inégalité entre les salaires.

Si une inégalité est constatée, l'employeur doit fournir par écrit, dans les 7 jours de calendrier, la raison pour laquelle cette inégalité existe. S'il y a une raison objective, le chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail doit communiquer cette raison dans les 14 jours au travailleur qui s'est plaint.

S'il n'existe pas de raison objective expliquant l'inégalité, le chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail tentera, dans les 14 jours, d'intervenir en tant que médiateur dans la discussion entre l'employeur et le travailleur et de parvenir à un accord à l'amiable. Cet accord à l'amiable doit être respecté à partir du mois qui suit son établissement. Cet accord à l'amiable peut éventuellement consister en un plan d'action pour l'employeur.

Si les différentes parties ne parviennent à aucun accord, le travailleur, l'organisation représentative de travailleurs ou l'inspection du travail peut porter l'affaire

voor de arbeidsrechtbank brengen. Dit is ook mogelijk, indien de minnelijke regeling die door de bemiddeling werd bereikt, niet zou worden nageleefd.

De arbeidsrechtbank kan de werkgever bevelen de ongelijkheid onmiddellijk te beëindigen of indien het een vordering van een groep personen betreft, om een actieplan op te stellen om de ongelijkheid binnen een periode van een jaar te beëindigen. Daarnaast zal de werknemer ook recht hebben op een schadevergoeding die overeenstemt met het equivalent van een bruto-maandloon per jaar waarin de werknemer werd gediscrimineerd. Deze schadevergoeding zal steeds minstens gelijk zijn aan het equivalent van een bruto-maandloon.

Essentieel is dat de representatieve werknemersorganisaties en de arbeidsinspectie bij hun taken die ze uitoefenen in het kader van deze wet gebonden zijn aan een geheimhoudingsplicht.

Tot slot is er ook in een ontslagbescherming voorzien voor alle werknemers die op basis van deze wet een klacht indienen of een vordering instellen.

Maya DETIÈGE (sp.a-spirit)
Dalila DOUIFI (sp.a-spirit)

devant le tribunal du travail. Tel peut également être le cas si l'accord à l'amiable résultant de la médiation n'est pas respecté.

Le tribunal du travail peut ordonner à l'employeur de mettre immédiatement un terme à l'inégalité ou, s'il s'agit d'une action intentée par un groupe de personnes, d'établir un plan d'action afin de mettre un terme à l'inégalité dans un délai d'un an. Le travailleur aura par ailleurs droit à un dédommagement qui correspond à l'équivalent d'un mois de salaire brut par année où le travailleur a fait l'objet d'une discrimination. Ce dédommagement sera toujours au moins égal à l'équivalent d'un mois de salaire brut.

Il est essentiel que les organisations représentatives de travailleurs et l'inspection du travail soient tenues au secret dans l'accomplissement des tâches qui leur incombent dans le cadre de la loi proposée.

Enfin, une protection contre le licenciement est également prévue pour tous les travailleurs qui introduisent une plainte ou intentent une action sur la base de la loi proposée.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK I

Voorwerp en toepassingsgebied

Art. 2

Deze wet heeft tot doel de gelijke rechten inzake loon van mannelijke en vrouwelijke werknemers, van allochtone en autochtone werknemers en van werknemers met handicap en zonder handicap, te verwezenlijken.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° «werkgever»: «de werkgever als bedoeld in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités»;

2° «werknemer»: «de werknemer als bedoeld in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités»;

3° «allochtone werknemer»: «de werknemer die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden of de persoon waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. De werknemer kan met elk rechtsmiddel bewijzen dat hij beantwoordt aan deze definitie, de verklaring op eer inbegrepen»;

4° «werknemer met handicap»: «de werknemer die als dusdanig ingeschreven is bij het «Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap» of bij «l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées» of bij de «Service bruxellois francophone des Personnes handicapées» of bij de «Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge», en die hiervan het bewijs levert door

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE PREMIER

Objet et champ d'application

Art. 2

La présente loi vise à garantir l'égalité des droits en matière de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, entre les travailleurs allochtones et autochtones et entre les travailleurs atteints d'un handicap et sans handicap.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° «employeur»: «l'employeur au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires»;

2° «travailleur»: «le travailleur au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires»;

3° «travailleur allochtone»: «le travailleur qui ne possède pas la nationalité d'un Etat qui fait partie de l'Union européenne ou la personne dont au moins un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne possédait pas cette nationalité à la date de son décès ou la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne possédaient pas cette nationalité à la date de leur décès. Le travailleur peut prouver qu'il répond à cette définition par toute voie de droit, y compris la déclaration sur l'honneur»;

4° «travailleur atteint d'un handicap»: «le travailleur qui est inscrit comme tel au «Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap» ou à «l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées» ou au «Service bruxellois francophone des personnes handicapées» ou au «Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge», et qui en fournit la preuve par la communication à

de mededeling aan de werkgever van een attest van de instelling waaruit zijn inschrijving blijkt»;

5° «loon»:

«a) het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

b) de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

c) de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Hieronder worden ook begrepen de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald en de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen».

HOOFDSTUK II

Loonanalyse

Art. 4

De werkgever maakt éénmaal per jaar een overzicht en een analyse van:

1° het brutojaarloon, de leeftijd, anciënniteit en functie van elke werknemer afzonderlijk;

2° de algemene principes die hij hanteert inzake loon.

Deze verplichtingen kunnen door de Koning worden uitgebreid.

Art. 5

De werkgever pleegt éénmaal per jaar overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging over de in artikel 4, 2°, bedoelde principes. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties, of bij ontstentenis, met de werknemers van de onderneming.

l'employeur d'une attestation de l'organisme établissant qu'il y est inscrit»;

5° «rémunération»:

«a) le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

b) le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

c) les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Sont également comprises les indemnités payées par l'employeur en vertu d'une convention collective de travail et en complément du pécule de vacances légal et les indemnités découlant de régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale».

CHAPITRE II

Analyse salariale

Art. 4

Une fois par an, l'employeur établit un relevé et réalise une analyse:

1° du salaire annuel brut, de l'âge, de l'ancienneté et de la fonction de chaque travailleur considéré individuellement;

2° des principes généraux qu'il applique en matière de rémunération.

Ces obligations peuvent être étendues par le Roi.

Art. 5

Une fois par an, l'employeur se concerte sur les principes visés à l'article 4, 2°, avec les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. En l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, cette concertation a lieu avec le représentant des organisations représentatives des travailleurs, ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

HOOFDSTUK III

Procedure bij discriminatie

Art. 6

§ 1. Elke werknemer die een vermoeden heeft dat hij gediscrimineerd wordt inzake loon ten opzichte van een werknemer van het andere geslacht die bij dezelfde werkgever gelijk of gelijkwaardig werk verricht, kan een klacht indienen bij het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie.

§ 2. Elke allochtone werknemer die een vermoeden heeft dat hij gediscrimineerd wordt inzake loon ten opzichte van een autochtone werknemer die bij dezelfde werkgever gelijk of gelijkwaardig werk verricht of elke autochtone werknemer die een vermoeden heeft dat hij gediscrimineerd wordt inzake loon ten opzichte van een allochtone werknemer die bij dezelfde werkgever gelijk of gelijkwaardig werk verricht, kan een klacht indienen bij het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie.

§ 3. Elke werknemer met een handicap die een vermoeden heeft dat hij gediscrimineerd wordt inzake loon ten opzichte van een werknemer zonder handicap die bij dezelfde werkgever gelijk of gelijkwaardig werk verricht of elke werknemer zonder handicap die een vermoeden heeft dat hij gediscrimineerd wordt inzake loon ten opzichte van een werknemer met handicap die bij dezelfde werkgever gelijk of gelijkwaardig werk verricht, kan een klacht indienen bij het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie.

Art. 7

§ 1. Het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie heeft, na ontvangst van een klacht, waarbij een redelijk vermoeden van discriminatie bestaat, ingazerecht in de loonanalyse van de werkgever.

Hiertoe is de werkgever verplicht om, binnen de zeven kalenderdagen na het verzoek van het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie, inzage te verschaffen in de individuele loonanalyse van de klagende werknemer en de werknemer of werknemers ten opzichte waarvan deze vermoed gediscrimineerd te worden, alsook in de algemene principes die de werkgever hanteert inzake loon.

§ 2. Een werkgever die aan het verzoek geen gevolg geeft, kan door de arbeidsrechtbank, ingevolge een beschikking in kort geding, op verzoek van de

CHAPITRE III

Procédure à suivre en cas de discrimination

Art. 6

§ 1^{er}. Tout travailleur qui présume faire l'objet d'une discrimination salariale par rapport à un travailleur de l'autre sexe effectuant un travail identique ou équivalent chez le même employeur peut introduire une plainte auprès du chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail.

§ 2. Tout travailleur allochtone qui présume faire l'objet d'une discrimination salariale par rapport à un travailleur autochtone effectuant un travail identique ou équivalent chez le même employeur, ou tout travailleur autochtone qui présume faire l'objet d'une discrimination salariale par rapport à un travailleur allochtone effectuant un travail identique ou équivalent chez le même employeur, peut introduire une plainte auprès du chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail.

§ 3. Tout travailleur atteint d'un handicap qui présume faire l'objet d'une discrimination salariale par rapport à un travailleur sans handicap effectuant un travail identique ou équivalent chez le même employeur, ou tout travailleur sans handicap qui présume faire l'objet d'une discrimination salariale par rapport à un travailleur atteint d'un handicap effectuant un travail identique ou équivalent chez le même employeur, peut introduire une plainte auprès du chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail.

Art. 7

§ 1^{er}. Dès réception d'une plainte faisant état d'une présomption raisonnable de discrimination, le chef de la délégation syndicale ou l'inspection du travail ont le droit de consulter l'analyse salariale réalisée par l'employeur.

À cet effet, l'employeur est tenu d'autoriser le chef de la délégation syndicale ou l'inspection du travail, dans les sept jours ouvrables de leur demande, à consulter l'analyse salariale individuelle du travailleur plaignant et du ou des travailleur(s) à l'égard desquels il présume faire l'objet d'une discrimination, et à prendre connaissance des principes généraux appliqués par l'employeur en matière de rémunération.

§ 2. L'employeur qui ne donne pas suite à cette requête peut être contraint, par l'inspection du travail ou par une ordonnance de référé rendue par le tribunal du

representatieve werknemersorganisatie of de werknemer, of door de arbeidsinspectie worden verplicht deze informatie te verschaffen.

§ 3. De werkgever die zich schuldig heeft gemaakt aan een overtreding van § 1 wordt gestraft met een administratieve geldboete van 1000 euro.

Art. 8

Indien het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie een ongelijkheid inzake loon vaststelt, dient hij de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen binnen zeven kalenderdagen. De werkgever dient binnen de zeven kalenderdagen na de mededeling van het bestaan van de ongelijkheid door het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie, de objectieve reden van het bestaan van deze ongelijkheid schriftelijk te motiveren.

Art. 9

§ 1. Indien blijkt dat er een objectieve reden voor de ongelijkheid bestaat, dient het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie deze binnen 14 kalenderdagen schriftelijk aan de klagende werknemer mee te delen.

§ 2. Indien er geen motivering door de werkgever wordt gegeven of blijkt dat er geen objectieve reden voor de ongelijkheid bestaat, heeft het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie tot taak de werkgever en de klagende werknemer binnen een termijn van 14 werkdagen op basis van de verzamelde informatie met elkaar te verzoenen en een minnelijke schikking tot stand te brengen. De minnelijke schikking dient te worden nageleefd vanaf de maand die volgt op het tot stand komen van de minnelijke schikking.

Art. 10

Indien de werkgever en werknemer niet tot een minnelijke schikking kunnen komen binnen de in artikel 9 voorziene termijn of de totstandgekomen minnelijke schikking door de werkgever niet wordt nageleefd, heeft de werknemer, de representatieve werknemersorganisatie of de arbeidsinspectie, de mogelijkheid om bij de arbeidsrechtbank een rechtsvordering in te stellen om het beginsel inzake gelijke beloning te doen toepassen.

travail à la demande du travailleur ou de l'organisation représentative des travailleurs, de communiquer ces informations.

§ 3. L'employeur qui enfreint le § 1^{er} est puni d'une amende administrative de 1 000 euros.

Art. 8

Si le chef de la délégation syndicale ou l'inspection du travail constatent une inégalité en matière de rémunération, ils sont tenus d'en informer l'employeur par écrit dans les sept jours ouvrables. L'employeur doit, dans les sept jours ouvrables de la communication, par le chef de la délégation syndicale ou l'inspection sociale, de l'existence de l'inégalité, motiver par écrit la raison objective de cette inégalité.

Art. 9

§ 1^{er}. S'il s'avère qu'il existe une raison objective justifiant l'inégalité, la direction de la délégation syndicale ou l'inspection du travail sont tenues de la communiquer par écrit au plaignant dans un délai de 14 jours civils.

§ 2. Si l'employeur ne donne aucune motivation ou s'il appert qu'il n'existe aucune raison objective justifiant ladite inégalité, la direction de la délégation syndicale ou l'inspection du travail ont pour tâche de concilier, dans un délai de 14 jours ouvrables, l'employeur et le plaignant sur la base des informations recueillies, et d'aboutir à un règlement amiable. Le règlement amiable doit être respecté à compter du mois qui suit celui de sa conclusion.

Art. 10

Si l'employeur et le travailleur ne peuvent parvenir à un règlement amiable dans le délai prévu à l'article 9 ou si le règlement amiable n'est pas respecté par l'employeur, le travailleur, l'organisation représentative de travailleurs ou l'inspection du travail ont la possibilité d'intenter une action devant le tribunal du travail afin de faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération.

Art. 11

Als een werknemer een ongelijk loon ontvangt voor een gelijke of gelijkwaardige functie bij dezelfde werkgever, draagt de werkgever de bewijslast dat dit door een objectieve reden wordt verantwoord en niet om een discriminatie gaat, als bedoeld in deze wet.

Art. 12

Aan de arbeidsrechtbank wordt de mogelijkheid gegeven de werkgever te verplichten de loondiscriminatie als bedoeld in artikel 5 van deze wet onmiddellijk te doen ophouden ofwel een actieplan op te stellen om deze loondiscriminatie binnen verloop van een termijn van maximaal een jaar te doen ophouden, indien het een vordering van een groep werknemers betreft.

Daarnaast heeft de werknemer die wordt gediscrimineerd recht op een schadevergoeding die gelijk is aan een maand brutoloon per jaar dat de werknemer werd gediscrimineerd. Deze schadevergoeding zal steeds minstens gelijk zijn aan één maand brutoloon.

HOOFDSTUK IV

Geheimhoudingsplicht

Art. 13

Het hoofd van de vakbondsafvaardiging en de representatieve werknemersorganisatie hebben geheimhoudingsplicht.

HOOFDSTUK V

Ontslagbescherming

Art. 14

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, overeenkomstig deze wet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van deze wet, mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden ééenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht of de rechtsvordering.

De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, indien de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden ééenzijdig worden gewijzigd binnen de

Art. 11

Si un travailleur perçoit un salaire inégal pour une fonction égale ou équivalente chez le même employeur, il appartient à ce dernier de fournir la preuve que cette inégalité se justifie par une raison objective et qu'il ne s'agit pas d'une discrimination au sens de la présente loi.

Art. 12

Le tribunal du travail a la possibilité d'obliger l'employeur à faire cesser immédiatement la discrimination salariale visée à l'article 5 de la présente loi ou d'élaborer un plan d'action en vue d'y mettre un terme dans un délai d'un an maximum, si la demande émane d'un groupe de travailleurs.

En outre, le travailleur discriminé a droit à des dommages-intérêts correspondant à un mois de salaire brut pour chaque année durant laquelle il a fait l'objet de cette discrimination. Ces dommages-intérêts ne pourront être inférieurs à un mois de salaire brut.

CHAPITRE IV

Obligation de secret

Art. 13

Le chef de la délégation syndicale et l'organisation représentative des travailleurs sont tenus au secret.

CHAPITRE V

Protection contre le licenciement

Art. 14

§ 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui, en vertu de la présente loi, dépose une plainte ou intente une action en justice ou pour qui une action en justice est intentée en vue de faire respecter la présente loi, ne peut pas mettre fin au contrat de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte ou à l'action.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail sont modifiées unilatéralement

12 maanden volgend op het indienen van een klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of éézijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis naar aanleiding van de rechtsvordering.

§ 2. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden éézijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de representatieve werknemersorganisatie hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst. Het verzoek wordt ingediend binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de éézijdige van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever spreekt zich binnen de dertig dagen volgend op de betekening uit over de aanvraag.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt of hem opnieuw in zijn arbeidspost tewerkstelt, betaalt het door de werknemer wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon, alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon.

§ 3. Wanneer de werknemer ingevolge het in § 2 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of niet wordt herplaatst in zijn arbeidspost en er geoordeeld werd dat het ontslag of de éézijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de beschikkingen van § 1, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval bewijst de werknemer de omvang van de geleden schade.

§ 4. De werkgever betaalt dezelfde vergoeding uit, zonder dat de werknemer het in § 2 bedoelde verzoek om opnieuw te worden opgenomen of in de arbeidspost te worden herplaatst, indient:

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de beschikkingen van § 1, wat in hoofde van de werknemer een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te verbreken;

dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement rendu à la suite de l'action en justice a été coulé en force de chose jugée.

§ 2. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation représentative de travailleurs demande sa réintégration dans l'entreprise ou son remplacement dans le poste de travail dans les conditions fixées par le contrat de travail. La demande est introduite dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur prend position sur cette demande dans les trente jours qui suivent la notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise le travailleur ou l'occupe à nouveau dans son poste de travail paie la rémunération perdue par le travailleur du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et verse les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 3. À défaut de réintégration ou de remplacement dans le poste de travail à la suite de la demande visée au § 2, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 4. L'employeur paie la même indemnité, sans que le travailleur introduise la demande de réintégration ou de remplacement dans le poste de travail visée au § 2:

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er}, qui dans le chef du travailleur constituent un motif grave de rompre le contrat;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden op voorwaarde dat de arbeidsrechtbank dat ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de beschikkingen van § 1.

11 december 2007

Maya DETIÈGE (sp.a-spirit)
Dalilia DOUIFI (sp.a-spirit)

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente juge ce licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

11 décembre 2007