

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 février 2011

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**sur l'égalité de rémunération
entre les femmes et les hommes**

(déposée par
M. Mathias De Clercq et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 februari 2011

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de gelijke verloning
van vrouwen en mannen**

(ingediend door
de heer Mathias De Clercq c.s.)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
LDD	:	Lijst Dedecker
Indép./Onaf.	:	Indépendant / Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	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:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail : publications@laChambre.be		e-mail : publicaties@deKamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Introduction: reconnaissance de l'égalité de rémunération

1.1. Cadre international

Le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs féminins et masculins pour un travail de valeur égale a été inscrit pour la première fois en 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Trois ans plus tard, ce principe a été intégré dans la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du Travail. Le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale a donc été admis au niveau mondial. Ce principe est également confirmé par l'article 4.3 de la Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996, qui reconnaît le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

L'article 119 du Traité sur l'Union européenne de 1957, modifié par l'article 141 du Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997, prévoit l'égalité de traitement; "Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur".

Selon la Cour de Justice des Communautés européennes, il faut entendre par rémunération, les avantages payés directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Une série de directives ont été adoptées en vue de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation professionnelle et de salaire.

Le 10 février 1975, la Communauté européenne a approuvé la directive européenne 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, qui imposait à tous les États membres de prendre les mesures nécessaires en vue d'abolir les discriminations entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'égalité salariale.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Inleiding: erkenning van het gelijk loon

1.1. Internationaal kader

Het beginsel van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde werd in 1948 voor het eerst ingeschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

Drie jaar later werd het opgenomen in de Conventie nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Het principe van de gelijke verloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijkwaardig werk werd aldus mondiaal aanvaard. Dit beginsel is ook bevestigd door artikel 4.3 van het Europees Sociaal Handvest (herzien) van 3 mei 1996, dat het recht erkent van vrouwelijke en mannelijke werknemers op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde.

Artikel 119 van het EG-verdrag uit 1957, gewijzigd in artikel 141 van het Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997 voorziet in de gelijke beloning; "Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast".

Volgens het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen dient onder beloning te worden verstaan alle voordelen die de werkgever direct of indirect aan de werkgever betaalt voor zijn dienstverlening.

Met de bedoeling vrouwen en mannen gelijk te behandelen in het arbeidsproces, de beroepsopleiding en het loon werden een aantal richtlijnen uitgevaardigd.

Op 10 februari 1975 hechtte de Europese Gemeenschap haar goedkeuring aan de Europese richtlijn 75/117/EEG betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving van de lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Deze richtlijn verplichtte alle lidstaten om de nodige maatregelen te nemen om discriminaties op te heffen tussen mannen en vrouwen op het gebied van loonongelijkheid.

Le 9 février 1976, la Communauté européenne a approuvé la directive 76/207/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. La question de l'emploi et des conditions de travail a dû être réexaminée en fonction du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

D'autres directives portant sur l'un ou l'autre aspect de la problématique du traitement égalitaire des hommes et des femmes en matière de rémunération ont aussi été approuvées.

Compte tenu de la multitude de directives et de sources, et eu égard à la jurisprudence de la Cour de Justice, le législateur européen a adopté une directive "refonte": la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Cette directive "refonte" est entrée en vigueur le 15 août 2009.

1.2. Cadre belge en matière d'égalité de rémunération

Les articles 10 et 11 de la Constitution énoncent les règles de base applicables dans l'ordre juridique belge pour ce qui est de l'égalité de traitement entre les personnes. On retiendra principalement l'article 11, alinéa 1^{er}, qui est rédigé comme suit: "La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination."

La Belgique a transposé la directive 75/117/CEE dans la CCT n° 25 du 15 octobre 1975 en ce qui concerne les aspects relevant de la compétence des partenaires sociaux, ainsi que dans la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

Les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination ont été affinés dans le titre V de la loi de réorientation économique, qui traite plus spécifiquement de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante.

La loi reconnaît trois catégories d'exceptions au principe de non-discrimination:

Op 9 februari 1976 gaf de Europese Gemeenschap haar goedkeuring aan de Europese richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Het vraagstuk van de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden diende te worden herbekeken vanuit het oogpunt van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Ook andere goedgekeurde richtlijnen die betrekking hebben op het ene of het andere aspect van de problematiek van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen inzake beloning kunnen worden aangehaald.

Door de veelheid van richtlijnen, bronnen en de rechtspraak van het Hof van Justitie werd door de Europese wetgever een richtlijn "herschikking" aangenomen; richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. Deze richtlijn "herschikking" vond ingang op 15 augustus 2009.

1.2. Belgisch kader omtrent gelijke verloning

De basisregels in de Belgische rechtsorde inzake de gelijke behandeling van personen vindt men terug in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Vooral artikel 11, eerste lid, is hier van belang: "Het genot van de rechten en de vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden."

België zette de richtlijn 75/117/EEG om in de cao nr. 25 van 15 oktober 1975 voor de onderdelen waarvoor de sociale partners bevoegd zijn en in de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

De grondwettelijke beginselen inzake gelijkheid en non-discriminatie werden verder uitgewerkt in titel V van de wet economische heroriëntering, meer bepaald wat betreft de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep.

De wet erkent drie soorten van uitzonderingen op het non-discriminatiebeginsel:

— les mesures de protection de la maternité sont maintenues, pour le motif évident que seules les travailleuses courent ce risque;

— les programmes légaux d'action positive visant à offrir les mêmes chances aux femmes et aux hommes;

— la loi maintient également des mesures particulières visant à protéger les femmes au travail.

L'article 128 précise les conditions de travail et fixe les dispositions et les pratiques relatives à la rémunération et à la protection de celle-ci ainsi que celles relatives à la classification des professions (dont font également partie l'évaluation des emplois et les classifications de fonctions qui en découlent).

L'article 141 prévoit des sanctions pénales pour l'employeur, ses préposés ou ses mandataires qui enfreignent les dispositions relatives à l'égalité de traitement, aux conditions d'emploi ainsi qu'au licenciement (article 127).

Selon le chercheur Chris Vanlaere, il s'ensuit que les règles concernant l'égalité de traitement sont des règles d'ordre public qui font partie des fondements de l'ordre juridique belge.

L'article 137 charge les fonctionnaires désignés par le Roi de la surveillance concrète du respect de ces dispositions. Il s'agit en l'occurrence des fonctionnaires de l'inspection du travail.

Les dispositions de la loi de réorientation économique ont été reprises dans la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale ("loi sur l'égalité de traitement").

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme adapte la loi du 7 mai 1999. L'article 2 de cette loi générale anti-discrimination prévoit que toute discrimination directe ou indirecte est interdite, lorsqu'elle porte sur les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions

— de maatregelen ter bescherming van het moederschap blijven bestaan, om de voor de hand liggende reden dat enkel werkneemsters dit risico lopen;

— de door de wet ingestelde positieve actieprogramma's die vrouwen evenveel kansen moeten bieden als mannen;

— de wet behoudt ook bijzondere maatregelen ter bescherming van vrouwen op het werk.

Artikel 128 gaat nader in op de arbeidsvoorwaarden en legt bepalingen en praktijken vast over het loon en de bescherming ervan en over de beroepsclassificatie (waartoe ook de functiewaardering en de eruit voortvloeiende functieclassificaties behoren).

Artikel 141 voorziet in strafsancties voor de werkgever, zijn aangestelde of lasthebbers die de bepalingen niet naleven betreffende de gelijke behandeling, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregeling (artikel 127).

Luidens onderzoeker Chris Vanlaere volgt hieruit dat de regels inzake gelijke beloning van openbare orde zijn en tot de grondslagen behoren van de Belgische rechtsorde.

Het concrete toezicht op die bepalingen wordt krachtens artikel 137 toegewezen aan de door de Koning aangewezen ambtenaren. In casu is dit de arbeidsinspectie.

De bepalingen van de wet economische heroriëntering werden overgenomen in de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot de arbeidsmarkt en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (wet gelijke behandeling).

De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding geldt als aanpassing van de wet van 7 mei 1999. Artikel 2 van die algemene antidiscriminatiewet vermeldt dat de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot onbetaalde arbeid of als zelfstandige, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en

de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public.

La loi du 7 mai 1999 a, quant à elle, été abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, qui vise à transposer en droit belge les directives relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Depuis l'approbation de la CCT n° 25 du 15 octobre 1975, le cadre législatif national et international a toutefois considérablement évolué; cette convention a dès lors été adaptée dans le cadre de la CCT n° 25ter. Cette adaptation a eu lieu le 9 juillet 2008 lors de la concertation sociale centrale au sein du Conseil national du travail. L'article 3 de cette CCT adaptée dispose entre autres que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions.

2. Différences salariales entre hommes et femmes: quelques chiffres

De nombreuses études ont été consacrées à l'écart salarial. Si les résultats de ces études ne sont pas toujours semblables, ils indiquent néanmoins la même tendance. Pour illustrer cet état de fait, nous nous sommes basés sur les chiffres publiés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes depuis 2007. D'après le rapport de 2010 sur l'écart salarial publié par cet institut, les différences salariales se présentent comme suit:

Travailleurs à temps plein

	Salaires horaires bruts moyens — <i>Gemiddelde bruto-uurlonen</i>	Salaires mensuels bruts moyens — <i>Gemiddelde brutomaandlonen</i>	Salaires annuels bruts moyens — <i>Gemiddelde brutojaarlonen</i>
2007 Écart salarial / <i>Loonkloof</i>	11 %	12 %	12 %

bezoldigingen, zowel in de privésector als in de overheidssector, dienen vrijgesteld te zijn van enige vorm van discriminatie, direct of indirect.

De wet van 7 mei 1999 werd op haar beurt opgeheven door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. De wet van 10 mei 2007 heeft tot doel de richtlijnen betreffende gendergelijkheid om te zetten in Belgisch recht.

Sedert de goedkeuring van de cao nr. 25 van 15 oktober 1975 is het nationaal en internationaal wetgevend kader echter sterk geëvolueerd en werd deze overeenkomst dan ook aangepast in de cao 25ter. Dit gebeurde op 9 juli 2008 tijdens het centraal sociaal overleg in de Nationale Arbeidsraad. Artikel 3 van deze aangepaste cao stelt onder meer dat de gelijke beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers moet worden verzekerd voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van de functiewaardering.

2. Loonverschillen tussen vrouwen en mannen: enkele cijfergegevens

Er zijn heel wat onderzoeken gebeurd rond de loonkloof. De resultaten van het onderzoek zijn niet altijd gelijklopend maar geven weliswaar dezelfde tendens aan. Om de feitelijke toestand weer te geven baseren we ons op de cijfers die door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen gepubliceerd worden en dit sinds 2007. Uit het Loonkloofrapport 2010 van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen komt men tot volgende loonverschillen:

Voltijdse werknemers

Travailleurs à temps plein et à temps partiel

Voltijdse en deeltijdse werknemers

	Salaires horaires bruts moyens	Salaires mensuels bruts moyens	Salaires annuels bruts moyens
	<i>Gemiddelde bruto-uurlonen</i>	<i>Gemiddelde brutomaandlonen</i>	<i>Gemiddelde brutojaarlonen</i>
2007 Écart salarial / Loonkloof	14 %	23 %	24 %

Le salaire mensuel brut moyen est ce que l'on appelle l'indicateur de l'equal pay day.

La ventilation selon le statut de l'écart salarial sur la base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel fait apparaître des différences plus importantes. L'écart salarial est de 18 % pour les ouvriers du secteur privé et de 26 % pour les employés. Dans le secteur public, l'écart salarial est de 6 % pour les contractuels alors qu'il est de -1 % pour les statutaires.

Lorsque les salaires annuels bruts sont pris en considération, l'écart salarial devient sensiblement plus important. Dans le secteur privé, il va jusqu'à 37 % pour les ouvriers et les employés. Les membres du personnel contractuel et statutaire ont des différences de respectivement 18 % et 11 %.

L'écart salarial dans les avantages extralégaux

Selon le rapport 2010 sur l'écart salarial, l'écart salarial dans les avantages extralégaux est très élevé. Les femmes bénéficient moins facilement de ces avantages et les montants qu'elles perçoivent sont moins élevés. Le rapport se limite aux avantages suivants: options sur actions, remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail et pension complémentaire.

En ce qui concerne les options sur actions, 0,73 % des salariés et 0,31 % des salariées en ont bénéficié. On observe une différence de 48 % entre les deux sexes au niveau de la valeur de ces options. L'écart en ce qui concerne les options sur actions est bien entendu lié à la sous-représentation des femmes au sein du management des entreprises, vu que les options sur actions sont principalement attribuées aux travailleurs exerçant une fonction supérieure.

Le remboursement des déplacements domicile-lieu de travail est similaire pour les femmes et les hommes. Il ressort toutefois du rapport que, sur base annuelle,

Het gemiddelde bruto maandloon is de zogenaamde equal pay day-indicator.

Wanneer de loonkloof op basis van bruto uurlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers wordt uitgesplitst naar statuut worden de verschillen groter. Voor arbeiders uit de privésector bedraagt de loonkloof 18 %, voor bedienden 26 %. In de publieke sector bedraagt de loonkloof voor contractuelen 6 % terwijl deze voor de statutairen -1 % bedraagt.

Wanneer de bruto jaarlonen in acht wordt genomen wordt de loonkloof aanzienlijk groter. In de privésector lopen deze voor arbeiders en bedienden op tot 37 %. Contractuele en statutaire personeelsleden hebben verschillen respectievelijk van 18 % en 11 %.

Loonkloof in extralegale voordelen

Volgens het Loonkloofrapport 2010 loopt de loonkloof in extralegale voordelen aanzienlijk op. Vrouwen hebben minder kans op deze voordelen en ontvangen kleinere bedragen. Het rapport beperkt zich tot de volgende voordelen: aandelenopties, terugbetaling woon-werkverkeer en extra aanvullend pensioen.

Wat de aandelenopties betreft kwamen in 2006 0,73 % van de mannelijke werknemers en 0,31 % van de vrouwen hiervoor in aanmerking. Op de waarde van deze opties zit een verschil van 48 % tussen beide geslachten. De kloof inzake de aandelenopties hangt uiteraard samen met het feit dat vrouwen minder vertegenwoordigd zijn in de hogere managementfuncties waar de aandelenopties meestal worden toegekend.

Het aandeel in de terugbetaling woon-werkverkeer is voor mannen en vrouwen gelijk, alleen blijkt uit het rapport dat op jaarbasis de vergoeding bij mannen

les hommes reçoivent une indemnisation plus élevée de 28,24 % par rapport aux femmes. Les femmes habitent en moyenne plus près de leur lieu de travail et travaillent davantage à temps partiel.

Les employeurs contribuent à la pension complémentaire pour 13,3 % des femmes et 15,9 % des hommes. L'énorme différence dans l'importance du montant est frappante: les femmes reçoivent 45,74 % de moins.

D'autres avantages extralégaux sont aussi destinés principalement aux travailleurs masculins, comme notamment les voitures de société, les gsm, les ordinateurs portables, etc. Pour les femmes, en revanche, les titres-services ou l'offre de services de repassage et de garde d'enfants peuvent avoir des retombées positives sur leur vie et celle de leur famille.

3. Facteurs qui ont un impact considérable sur la formation du salaire

Outre l'âge, le niveau de formation, l'ancienneté, la taille de l'entreprise, l'état civil, d'autres facteurs importants ont un impact sur la formation du salaire:

— le travail à temps partiel

Les femmes sont souvent plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. D'après le récent rapport sur l'écart salarial, 42,6 % des salariées travaillaient à temps partiel en 2007, alors que ce pourcentage était de 7,8 % chez les salariés. Plus de quatre personnes sur cinq qui travaillent à temps partiel sont des femmes.

En pratique, nombre d'avantages ne sont accordés qu'à des gens qui travaillent à temps plein ou qui travaillent au moins pendant un nombre minimal d'heures par semaine ou par mois. Ils peuvent se traduire par une augmentation des salaires horaires, par l'ouverture du droit à une pension d'entreprise complémentaire, par le maintien du paiement au travailleur, par l'employeur, d'un salaire en cas de maladie, par l'ouverture du droit à une indemnité d'incapacité de travail. Les travailleurs à temps partiel acquièrent en outre moins d'ancienneté, leurs chances de promotion sont plus faibles et ils bénéficient de moins d'avantages extralégaux.

Il s'avère en outre, quand on convertit le salaire que perçoivent les personnes qui travaillent à temps partiel en un salaire à temps plein, que celui des personnes qui travaillent effectivement à temps plein lui est largement supérieur. Il est essentiel par ailleurs à cet égard

28,24 % hoger ligt. Vrouwen werken echter korter bij huis en werken meer deeltijds.

Voor 13,3 % van de vrouwen betaalt de werkgever een bijdrage voor het aanvullend pensioen tegenover 15,9 % voor de mannen. Opvallend is het enorme verschil in de grootte van het bedrag; vrouwen ontvangen 45,74 % minder.

Ook andere extralegale voordelen zijn vooral gericht op de mannelijke werknemers zoals onder meer bedrijfswagens, gsm's, laptops, enz... Voor vrouwen daarentegen kunnen dienstencheques of het aanbieden van strijkdiensten en kinderopvang vrouw- en gezinsvriendelijke effecten sorteren.

3. Factoren die een belangrijke invloed hebben op de loonvorming

Naast leeftijd, opleidingsniveau, anciënniteit, grootte van de ondernemingen, burgerlijke staat zijn er nog een aantal belangrijke factoren die een invloed hebben op de loonvorming:

— de deeltijdse arbeid

Vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. Volgens het recente loonkloofrapport werkte in 2007 42,6 % van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds terwijl het percentage bij de mannelijke loontrekkenden 7,8 % bedraagt. Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is vrouw.

Heel wat voordelen zijn in de praktijk afhankelijk van de vereiste dat men voltijds werkt of althans een minimum aantal uren per week of per maand presteert. Het betreft een verschil in uurloon, het recht op een bijkomend bedrijfspensioen, het recht op behoud van het salaris betaald door de werkgever ingeval van ziekte, het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deeltijdwerkers bouwen bovendien minder anciënniteit op, hebben minder kans op promotie en profiteren minder van extralegale voordelen.

Bovendien is het loon voor deeltijdse arbeid, uitgedrukt in voltijds loon, veel lager dan het loon voor een voltijdse betrekking. Het is hier bovendien van het grootste belang dat vrouwen correct worden geïnformeerd over de gevolgen van deeltijds werken op hun later

que les femmes soient correctement informées des conséquences d'un travail à temps partiel sur leur future pension. En effet, beaucoup de femmes ne réfléchissent pas qu'elles se constituent ainsi moins de droits et percevront donc une pension moins élevée lorsqu'elles quitteront définitivement le marché du travail.

En 2007, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale constituait pour près de 60 % des travailleuses à temps partiel la raison principale de leur occupation à temps partiel, malgré l'attention que la politique porte à ce problème depuis de nombreuses années. Chez les travailleurs à temps partiel, cette proportion n'était que d'un tiers. Les femmes citent avant tout la garde des enfants et l'indisponibilité ou l'inaccessibilité d'une garderie appropriée comme motif de leur travail à temps partiel.

— La ségrégation sur le marché de l'emploi en tant que cause des différences salariales

Sur le marché de l'emploi, on opère toujours une distinction entre des professions dites "masculines" et des professions dites "féminines", ainsi qu'entre des secteurs "masculins" et des secteurs "féminins".

On constate qu'il y a une ségrégation horizontale: les secteurs du marché de l'emploi où l'on trouve une grande concentration d'hommes sont bien distincts des secteurs où l'on trouve une grande concentration de femmes. En fait, les femmes sont présentes surtout dans les secteurs qui sont axés sur l'amélioration du bien-être (soins de santé, enseignement, distribution, nettoyage, administration), alors que les hommes sont présents surtout dans les secteurs qui sont axés sur le développement de la prospérité. Cette différenciation des rôles dans la société existe déjà au moment du choix des études: les garçons s'orientent plus souvent vers des domaines techniques et les filles vers des domaines de service public, des domaines paramédicaux ou des domaines administratifs.

Par ailleurs, les femmes sont toujours peu nombreuses à la tête des entreprises et des organisations de travail en général: c'est ce que l'on appelle la ségrégation verticale. Elles accèdent difficilement à des fonctions supérieures. Les facteurs institutionnels, tels que le recrutement et la sélection, continuent à les pénaliser lourdement.

Selon le rapport 2010 sur l'écart salarial, les femmes qui réussissent à briser le "plafond de verre" sont confrontées à un important écart salarial, à savoir de 34 % chez les dirigeants généraux et de 14 % chez les directeurs et cadres de direction spécialisés.

pensioen. Veel vrouwen staan immers niet stil bij het feit dat zij hierdoor minder rechten opbouwen en aldus een lager pensioen zullen ontvangen op het ogenblik dat zij de arbeidsmarkt definitief verlaten.

In 2007 was de combinatie van arbeid en gezin voor bijna 60 % van de deeltijds werkende vrouwen de hoofdreden voor deeltijds werk, ondanks de jarenlange beleidsaandacht voor dit probleem. Bij de deeltijds werkende mannen is dat maar een derde. Vrouwen halen vooral de kinderopvang en het ontbreken of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste kinderopvang aan als reden voor deeltijds werk.

— De gesegregeerde arbeidsmarkt als oorzaak van de loonverschillen

Op de arbeidsmarkt is er nog altijd sprake van een scheiding tussen zogenaamde mannenberoepen en vrouwenberoepen, en zelfs tussen mannensectoren en vrouwensectoren.

Men ziet een horizontale segregatie: mannen en vrouwen concentreren zich in duidelijk onderscheiden deelgebieden van de arbeidsmarkt. Zo blijken vrouwen voornamelijk actief te zijn in de zogenaamde welzijnsproducerende sectoren (gezondheidszorg, onderwijs, distributie, schoonmaak, administratie), terwijl mannen vaker terug te vinden zijn in welvaartsproducerende sectoren. Dit rollenpatroon blijkt nog steeds terug te vinden in de studiekeuzes van jongens en meisjes: meisjes kiezen vaker voor de verzorgende of administratieve richtingen, jongens worden technisch georiënteerd.

Verder blijven de vrouwen slecht vertegenwoordigd in de top van ondernemingen en andere arbeidsorganisaties, de zogenaamde verticale segregatie. Vrouwen kunnen maar moeilijk doorstromen naar hogere functies. De institutionele factoren, zoals werving en selectie, blijken nog steeds zwaar te wegen.

Volgens het Loonkloofrapport 2010 worden vrouwen die er wel in slagen het "glazen plafond" te doorbreken geconfronteerd met een grote loonkloof namelijk 34 % bij directeurs en beheerders en 14 % bij bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie.

— La discrimination au niveau de l'évaluation des fonctions

En 2005-2006, dans le cadre du volet "étude" du projet EVA, élaboré par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en coopération avec les partenaires sociaux, une étude a été menée autour de la neutralité du genre des systèmes analytiques de classification des fonctions, à savoir une classification des fonctions sur la base de critères analytiques objectivables indépendants de la personne qui les remplit. Cette étude a conclu que, dans les entreprises ne procédant pas à une classification des fonctions, il existe un écart salarial qui peut s'expliquer en partie en fonction du parcours professionnel, mais qui reste aussi en partie inexpliqué.

Aucun écart salarial n'a cependant été constaté pour les salaires correspondant aux fonctions dans les entreprises qui appliquent une classification de fonctions analytique, sectorielle et neutre sur le plan du genre, les entreprises ayant une telle structure salariale pouvant dès lors garantir qu'à un travail égal correspond un salaire égal.

L'étude est notamment arrivée à la conclusion qu'à la faveur d'une classification de fonctions analytique et neutre sur le plan du genre, la politique des ressources humaines peut être aisément adaptée aux principes d'égalité et à toutes les autres composantes de la rémunération (rémunération variable, avantages extralégaux, primes et bonus, ...).

En Suisse, on a développé un logiciel qui aide les entreprises dans la pratique à chercher un écart salarial, en détecte les raisons et établit une classification de fonctions neutre sur le plan du genre. Au Grand-Duché de Luxembourg, c'est une version adaptée de ce logiciel qui est utilisée.

3. Conclusion

L'égalité de rémunération est inscrite dans la loi, mais elle n'existe pas dans les faits

À court terme, la diminution de l'écart salarial est minime, pratiquement négligeable. Le problème est structurel et ses causes sont diverses. La réduction de l'écart salarial passe par une politique dans le cadre de laquelle des mesures doivent être prises conjointement par les autorités, les partenaires sociaux et les entreprises.

— De discriminatie in functiewaardering

In 2005-2006 vond binnen het studieluik van het EVA-project, ontwikkeld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in samenwerking met de sociale partners, een onderzoek plaats naar de seksenneutraliteit van de analytische functieclassificatiesystemen, dit wil zeggen een indeling van de functies op basis van objectiveerbare analytische criteria die los staan van de persoon die ze invult. Dit onderzoek kwam tot de conclusie dat bij ondernemingen zonder functieclassificatie er een loonkloof bestaat die gedeeltelijk te verklaren is vanuit onder meer het perspectief loopbaantraject maar dat deze loonkloof ook een onverklaarbaar gedeelte bevat.

In ondernemingen met een genderneutrale sectorale analytische functieclassificatie werd er echter geen loonkloof vastgesteld voor de functielonen en ondernemingen met een dergelijke loonstructuur kunnen dan ook gelijk loon garanderen voor gelijkwaardig werk.

Een van de conclusies van de studie was dat met een genderneutrale analytische functieclassificatie het HR-beleid gemakkelijker kan worden aangepast aan de gelijkheidsbeginselen en aan alle andere componenten van het beloningspakket (variabele verloning, extralegale voordelen, premies en bonussen, ...).

In Zwitserland werd een softwarepakket ontwikkeld dat bedrijven praktisch bijstaat bij het zoeken naar een loonkloof, de oorzaken ervan opspoor en een genderneutrale functieclassificatie opstelt. In het groothertogdom Luxemburg wordt een aangepaste versie van dit softwarepakket gebruikt.

3. Besluit

De gelijke verloning is wettelijk vastgelegd doch feitelijk onbestaand.

Op korte termijn is de daling van de loonkloof zeer klein, praktisch verwaarloosbaar. Het is een structureel probleem met diverse oorzaken. Het terugdringen van de loonkloof vereist een beleid waar overheden, sociale partners en ondernemingen samen maatregelen moeten nemen.

Les mesures ne sont pas exclusivement de nature financière. La combinaison du travail et des tâches familiales et la planification à long terme des carrières professionnelles sont, elles aussi, importantes.

De maatregelen zijn niet alleen financieel van aard. Ook de combinatie werk-zorgtaken en langetermijnplanning van loopbanen zijn belangrijk.

Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour un travail de valeur égale a été inscrit dès 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme;

B. vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, plus communément appelée directive "refonte";

C. vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

D. vu la CCT n° 25ter du 9 juillet 2008 modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

E. considérant que l'égalité de rémunération est la condition première de l'égalité professionnelle;

F. considérant que malgré l'existence de nombreux outils juridiques, il subsiste en pratique des écarts salariaux entre hommes et femmes;

G. considérant que les secteurs/entreprises n'appliquent pas encore tous un système de classification neutre du point de vue du genre;

H. vu les obstacles auxquels se heurtent les entreprises qui entendent mettre en oeuvre une classification de fonctions analytique;

I. considérant que lorsqu'ils accordent des avantages extralégaux à leur personnel, les employeurs devraient davantage veiller à faciliter la combinaison travail et tâches familiales, et que les avantages extralégaux actuels, tels que la mise à disposition d'un véhicule de société, s'adressent principalement aux travailleurs masculins;

J. considérant qu'il est essentiel d'instaurer la transparence en matière d'écart salarial;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'élaborer d'ici 2012, en concertation avec les partenaires sociaux, un plan d'action coordonné en vue de

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat het beginsel van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde reeds in 1948 werd ingeschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;

B. gelet op de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, de zogenaamde richtlijn "herschikking";

C. gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

D. gelet op de cao nr. 25ter van 9 juli 2008 tot wijziging van cao nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

E. overwegende dat gelijke verloning de eerste voorwaarde is voor professionele gelijkheid;

F. overwegende dat de veelheid van rechtsinstrumenten niet wegneemt dat er in de praktijk nog loonverschillen bestaan tussen vrouwen en mannen;

G. overwegende dat nog steeds niet in alle ondernemingen/sectoren een genderneutraal classificatiesysteem wordt gehanteerd;

H. gelet op de obstakels die ondernemingen onder vinden bij het uitvoeren van een analytische functieclassificatie;

I. overwegende dat werkgevers bij het toestaan van extralegale voordelen aan hun werknemers meer oog zouden moeten hebben voor het vereenvoudigen van de combinatie arbeid- en zorgtaken en dat de huidige extralegale voordelen, zoals bedrijfswagens, vooral zijn gericht op mannelijke werknemers;

J. overwegende dat loonklooftransparantie noodzakelijk is;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING:

1. om, in overleg met de sociale partners, tegen 2012 een gecoördineerd actieplan op te stellen over

la suppression de l'écart salarial, et d'établir à cet effet un échancier concret;

2. d'évaluer annuellement l'exécution et le résultat de ce plan d'action cordonné et d'en informer le Parlement;

3. de continuer à inciter les partenaires sociaux à supprimer les discriminations en matière de classification de fonctions pour aboutir, dans les deux ans, à une classification de fonctions neutre sur le plan du genre;

4. d'éliminer les obstacles que rencontrent les entreprises qui souhaitent instaurer une classification de fonctions neutre sur le plan du genre en adaptant le logiciel existant, développé à l'étranger, en fonction de nos formations et de notre langue. Les entreprises qui souhaitent promouvoir l'égalité salariale en recourant à ce logiciel doivent y être encouragées fiscalement;

5. d'éliminer la ségrégation sectorielle et professionnelle en développant des mesures incitatives;

6. de prendre, en concertation avec les Communautés et avec les Régions, des mesures d'accompagnement permettant aux hommes et aux femmes de mieux harmoniser leur vie professionnelle avec leur vie privée, grâce à:

— l'organisation d'un réseau d'accueil de l'enfance aussi flexible et abordable que possible;

— une utilisation souple de titres-services pour l'accueil des enfants et l'accueil extrascolaire;

7. de faire rapidement en sorte, en concertation avec les partenaires sociaux, que les travailleurs puissent recevoir des titres-services en tant qu'avantage extralégal;

8. de sensibiliser les entreprises à la nécessité d'adapter les formations internes en vue de concilier travail et vie de famille en les organisant à des heures préservant la vie de famille;

9. de s'efforcer d'assurer une plus grande visibilité à l'écart salarial dans l'entreprise en intégrant systématiquement dans le bilan social les données salariales ventilées par sexe et par type de contrat, niveau d'études et catégorie professionnelle, et d'aider les entreprises à récolter des statistiques qui permettront de réaliser une étude plus précise de cette problématique;

10. d'informer, dans le cadre de campagnes de sensibilisation, les femmes sur les conséquences de leurs choix de carrière sur leur rémunération, le déroulement de leur carrière et leur pension future. En particulier, il

het dichten van de loonkloof en hiervoor een concreet tijdspad uit te tekenen;

2. de uitvoering en het resultaat van dit gecoördineerd actieplan jaarlijks te evalueren en het parlement hiervan op de hoogte te stellen;

3. de sociale partners verder te stimuleren om de discriminatie in de functieclassificatie weg te werken en om binnen 2 jaar te komen tot een genderneutrale functieclassificatie;

4. de obstakels die ondernemingen ondervinden bij de invoering van een genderneutraal functieclassificatiesysteem uit de weg te ruimen door bestaande software, ontwikkeld in het buitenland, aan te passen aan onze opleidingen en taal. Ondernemingen die de gelijke verloning willen nastreven door deze software te implementeren dienen fiscaal aangemoedigd;

5. de sectoriële en professionele segregatie af te bouwen door stimulerende maatregelen uit te werken;

6. in overleg met de Gemeenschappen en de Gewesten begeleidende maatregelen te nemen die het beroeps- en privéleven van vrouwen en mannen beter op elkaar afstemmen, door:

— de organisatie van een zo flexibel en betaalbaar mogelijke kinderopvang;

— een soepel gebruik van dienstencheques voor kinderopvang en buitenschoolse opvang;

7. in samenspraak met de sociale partners snel ervoor te zorgen dat werknemers dienstencheques kunnen krijgen als extralegaal voordeel;

8. ondernemingen te sensibiliseren om interne opleidingen aan te passen aan de combinatie arbeid en gezin door deze te organiseren op gezinsvriendelijke uren;

9. de loonkloof op bedrijfsvlak meer zichtbaar proberen te maken door systematisch de loongegevens op te nemen in de sociale balans volgens geslacht en deze uit te splitsen per type overeenkomst, studieniveau en beroepscategorie en ondernemingen te steunen bij het verzamelen van studiemateriaal waardoor er een preciezer onderzoek van de problematiek kan geschieden;

10. om via bewustmakingscampagnes vrouwen te informeren over de gevolgen van hun loopbaankeuzes op hun bezoldiging, carrièreverloop en het later pensioen. In het bijzonder moet worden gewezen op de gevolgen

convient de souligner les conséquences d'un retrait temporaire du marché du travail et du travail à temps partiel, et il importe de prendre des mesures qui découragent un retrait complet du marché du travail pendant plus d'un an;

11. de sensibiliser, dans le cadre de campagnes d'information, les partenaires à la nécessité de convenir d'une répartition équilibrée des tâches familiales et de veiller à la constitution d'une pension suffisante pour les deux partenaires.

31 janvier 2011

van tijdelijke uittreding en deeltijdse arbeid en dienen maatregelen te worden genomen die voltijdse uittreding van langer dan één jaar ontmoedigen;

11. aan de hand van informatiecampagnes partners bewust te maken van de noodzaak om afspraken te maken over de evenwichtige verdeling van zorgtaken en om te waken over voldoende pensioenopbouw voor beide partners.

31 januari 2011

Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)