

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 mars 2011

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à permettre aux entreprises
d'évaluer leur politique salariale
entre hommes et femmes en mettant
à leur disposition le logiciel suisse
d'autocontrôle de l'égalité salariale LOGIB**

(déposée par Mmes Valérie Déom
et Colette Burgeon)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 maart 2011

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**waarbij wordt gevraagd de ondernemingen
in staat te stellen hun genderloonbeleid
te beoordelen door hun het Zwitserse
programma LOGIB voor zelfcontrole van
de loongelijkheid ter beschikking te stellen**

(ingediend door de dames Valérie Déom
en Colette Burgeon)

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 INDEP-ONAFH : Indépendant - Onafhankelijk	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{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)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^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)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> 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	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'écart salarial demeure une réalité. Une réalité chiffrée notamment dans les rapports élaborés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Dans le rapport publié en 2010, on apprend que, en 2007, cet écart basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est encore de 11 %. L'écart basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élève, lui, à 24 %. L'écart salarial est plus important encore si l'on regarde le seul secteur privé et si l'on tient compte des avantages extralégaux.

Grâce à ces chiffres et à ces statistiques, nous avons donc une vision globale de la situation. Et cela est indispensable afin, notamment, de mettre en lumière les différences et les inégalités entre les hommes et les femmes, particulièrement en matière de politique salariale. Et cela permet ainsi de mener des politiques efficaces en la matière.

Cependant, les entreprises n'ont, actuellement, pas la possibilité d'évaluer leur propre écart salarial. Certaines d'entre elles pensent d'ailleurs offrir un salaire égal à leurs employés, quel que soit leur sexe, et sont donc convaincues de l'absence de discriminations salariales en leur sein. Pourtant, cela n'est, on le sait, pas toujours le cas.

Conscient de la problématique, le Bureau fédéral suisse de l'égalité entre femmes et hommes met gratuitement à disposition des entreprises un logiciel, appelé LOGIB, depuis avril 2006.

LOGIB est un instrument d'évaluation de l'égalité salariale qui permet aux entreprises d'analyser si elles garantissent ou non l'égalité de salaires entre les femmes et les hommes qu'elles emploient, c'est-à-dire si elles leur octroient ou non un salaire égal pour un travail égal ou de même valeur. L'utilisation d'un tel logiciel peut donc permettre aux entreprises d'adapter, le cas échéant, leur politique salariale afin qu'elles respectent l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ce logiciel, gratuit et simple d'utilisation, est adapté aux entreprises de plus de 50 employé(e)s. Un mode d'emploi détaillé et des réponses aux questions fréquemment posées facilitent son utilisation et l'interprétation des résultats.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De loonkloof tussen mannen en vrouwen blijft een realiteit, die onder meer in de rapporten van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt bevestigd. In het rapport dat in 2010 is verschenen, vernemen wij dat die kloof voor de bruto-uurlonen van de voltijdse en deeltijdse werknemers samen in 2007 nog 11 % bedroeg. Voor de brutojaarlonen bedroeg die 24 %. De loonkloof is nog aanzienlijker als men alleen de privé-sector in beschouwing neemt. Houdt men rekening met de bovenwettelijke voordelen, dan wordt die loonkloof nog aanzienlijk groter.

Die cijfers en statistieken geven ons dus een algemeen beeld van de situatie. Dat is onontbeerlijk, onder andere om de verschillen en de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, in het bijzonder op het stuk van het loonbeleid, voor het voetlicht te brengen. Voorts biedt dat de mogelijkheid terzake een doeltreffend beleid te voeren.

De ondernemingen hebben vandaag echter niet de mogelijkheid hun eigen loonkloof te beoordelen. Sommige zijn er trouwens van overtuigd dat al hun personeelsleden hetzelfde loon hebben, ongeacht hun geslacht, en dat er bij hen dus geen sprake is van loondiscriminaties. Het is nochtans bekend dat dit niet altijd het geval is.

Het *Bureau fédéral suisse de l'égalité entre femmes et hommes* was zich van die problematiek bewust en stelt daarom sinds april 2006 gratis een analyseprogramma met de naam LOGIB ter beschikking van de ondernemingen.

LOGIB is een instrument voor de evaluatie van de loongelijkheid dat de ondernemingen in staat stelt na te gaan of ze al dan niet de loongelijkheid tussen de bij hen werkende vrouwen en mannen waarborgen, dat wil zeggen of zij hun al dan niet een gelijk loon betalen voor hetzelfde of een gelijkwaardig werk. Dankzij het gebruik van een dergelijk programma kunnen de ondernemingen dus in voorkomend geval hun loonbeleid aanpassen om de gendergelijkheid in acht te nemen.

Dat kosteloze en gebruiksvriendelijke programma is aangepast aan de ondernemingen met meer dan 50 werknemers/werkneemsters. Het gebruik ervan en de interpretatie van de resultaten worden vergemakkelijkt door een gedetailleerde gebruiksaanwijzing en een vraagbaak.

Le calcul, qui ne prend que quelques minutes, intègre les caractéristiques individuelles de qualification, fonction et exigences requises par le poste. Les diverses analyses et graphiques mettent ensuite en lumière la situation salariale. Le résultat obtenu nécessite parfois une interprétation plus développée, et le recours à des consultants externes peut être envisagé.

En Suisse, plusieurs grandes entreprises, comme la société informatique *Bedag* ou le groupe pharmaceutique *Novartis*, ont testé le logiciel LOGIB et ont adapté le salaire d'une partie de leurs employées, suite aux résultats obtenus. Les résultats recueillis par ce logiciel y ont même été reconnus comme pertinents par le tribunal du travail lors d'une action en justice en matière d'inégalité salariale.

Tout pays désirant utiliser le logiciel LOGIB peut en faire la demande à la Suisse, qui le met à leur disposition, également gratuitement. Le Luxembourg et l'Allemagne se sont lancés et utilisent également ce logiciel depuis fin 2009. Un travail d'adaptation a, évidemment, dû y être effectué car les législations et les structures diffèrent d'un pays à l'autre. Cependant, il semble que cette tâche n'ait pas engendré un coût trop important à assumer pour les États concernés.

Enfin, pour permettre une utilisation efficace de l'instrument, des formations ont été organisées à l'intention du patronat, des syndicats et de toute personne intéressée.

Évidemment, on ne saura que dans quelques années si le logiciel LOGIB peut apporter le changement nécessaire et il n'est pas un remède miracle contre les inégalités salariales. Bien sûr, il ne remplacera pas la sensibilisation de chacun à la problématique.

Mais ses atouts sont évidents. Le plus important est sans doute la base volontaire et anonyme de son utilisation. Il s'agit en effet d'un véritable "autocontrôle" pour les entreprises. De plus, l'analyse donnée par le logiciel et les efforts fournis par l'entreprise qui veut améliorer sa politique salariale en matière d'égalité hommes-femmes semble pouvoir également revêtir un intérêt non négligeable pour son image et sa publicité.

Valérie DÉOM (PS)
Colette BURGEON (PS)

De berekening neemt slechts enkele minuten in beslag en neemt de individuele kenmerken inzake schooling, functie en door de betrekking gestelde vereisten in aanmerking. Vervolgens geven de uiteenlopende analyses en grafieken een beeld van de loonsituatie. Soms vereist het verkregen resultaat een diepgaandere interpretatie en kan worden overwogen een beroep te doen op externe consultants.

In Zwitserland hebben verschillende grote bedrijven, zoals het informaticabedrijf *Bedag* of de farmagroep *Novartis*, het programma LOGIB getest en, op grond van de verkregen resultaten, het salaris van een deel van hun personeel aangepast. De arbeidsrechtbank heeft in het kader van een rechtsvordering inzake loonongelijkheid zelfs geoordeeld dat de aan de hand van dat programma verkregen resultaten relevant zijn.

Landen die het programma LOGIB willen gebruiken, kunnen Zwitserland daar om verzoeken. Dit land stelt het hun, eveneens gratis, ter beschikking. Luxemburg en Duitsland hebben het Zwitserse voorbeeld gevolgd en ook zij maken sinds 2009 gebruik van dat programma. Uiteraard waren aanpassingen nodig omdat de wetgeving en de structuren van land tot land verschillend zijn. Kennelijk heeft dat voor de betrokken Staten echter geen al te grote kosten met zich gebracht.

Om een doeltreffend gebruik van dat instrument mogelijk te maken, werden tot slot opleidingen georganiseerd ten behoeve van de werkgevers, de vakbonden en alle belangstellenden.

Uiteraard zal men pas over enkele jaren weten of het programma LOGIB voor de nodige veranderingen kan zorgen en uiteraard is het geen wondermiddel tegen de loonongelijkheden. Het kan natuurlijk niet de bewustmaking van allen voor die problematiek vervangen.

De troeven van dat programma liggen echter voor de hand. De belangrijkste is wellicht dat het op vrijwillige en anonieme basis wordt gebruikt. Het gaat immers om een echte "zelfcontrole" voor de ondernemingen. Bovendien kunnen de door het programma gemaakte analyse en de inspanningen die worden geleverd door de onderneming die haar loonbeleid op het vlak van de genderelijkheid wenst te verbeteren kennelijk ook een niet te verwaarlozen belang hebben voor het imago en de bekendheid van die onderneming.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

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

B. considérant l'article 3, alinéa 2, de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

C. considérant l'intérêt pour les entreprises d'un autocontrôle de leur politique salariale;

D. considérant l'expertise de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en matière d'égalité salariale;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. d'évaluer, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les possibilités d'implémenter le logiciel LOGIB en Belgique;

2. d'estimer le coût de l'adaptation du logiciel LOGIB pour permettre une utilisation efficace de celui-ci par les entreprises belges;

3. de prendre, si cela s'avère réalisable en termes techniques et financiers, les dispositions nécessaires pour mettre en œuvre les adaptations nécessaires au logiciel LOGIB;

4. de mettre en place des formations à l'intention du patronat, des syndicats et de toute personne intéressée dès que le logiciel sera disponible, afin d'étendre son utilisation au plus grand nombre.

26 janvier 2011

Valérie DÉOM (PS)
Colette BURGEON (PS)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

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

B. gelet op artikel 3, tweede lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

C. gelet op het belang van een zelfcontrole van het loonbeleid voor de ondernemingen;

D. gelet op de deskundigheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen inzake loongelijkheid;

VERZOEKT DE REGERING:

1. in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de mogelijkheden te onderzoeken om het programma LOGIB in België te implementeren;

2. de kosten voor de aanpassing van het programma LOGIB te ramen met het oog op een doeltreffend gebruik ervan door de Belgische ondernemingen;

3. de nodige schikkingen te treffen om aan het programma LOGIB de vereiste wijzigingen aan te brengen, als blijkt dat zulks technisch en financieel haalbaar is;

4. zodra het programma beschikbaar zal zijn te zorgen voor opleidingen ten behoeve van de werkgevers, de vakbonden en alle belangstellenden, zodat zoveel mogelijk ondernemingen er gebruik van maken.

26 januari 2011