

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 juillet 2005

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à l'instauration d'une égalité
de rémunération effective entre
les femmes et les hommes**

(déposée par Mmes Annemie Turtelboom,
Hilde Vautmans et Maggie De Block)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 juli 2005

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de invoering van
een feitelijke gelijke verloning tussen
vrouwen en mannen**

(ingediend door de dames Annemie Turtelboom,
Hilde Vautmans en Maggie De Block)

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51^e 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)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51^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)

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

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Introduction: reconnaissance légale de l'égalité de rémunération

1.1. Reconnaissance internationale

Le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs féminins et masculins pour un travail de valeur égale a été inscrit en 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme¹. (Article 23.2.)

Ce principe a été réitéré trois ans plus tard 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. La Belgique a ratifié cette convention.

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques consacre ce principe en son article 26. La Belgique a également ratifié ce pacte.

Plusieurs normes européennes en la matière sont applicables en droit belge, en particulier l'article 141 (ex-article 119) du traité instituant la Communauté européenne, coordonné par le Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997. Le 9 février 1976, la Communauté européenne a approuvé la directive européenne relative à la mise en œuvre 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 (*J.O.C.E* du 14 février 1976). 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.

Ces deux textes ont donné lieu à plusieurs arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes qui précisent l'interprétation qui doit en être donnée, notamment les arrêts *Rummler*, *Danfoss et Enderby*. Ces arrêts revêtent une importance capitale, étant donné qu'ils précisent de quelle manière les emplois doivent être évalués. Nous reviendrons sur cette question au point 2.2.4.

¹ <http://meta.fgov.be/pc/pce/pceg/nlceg02.htm>

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Inleiding: wettelijke erkenning van het gelijk loon

1.1. Internationale erkenning

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 Mens¹. (Artikel 23.2.)

Het werd drie jaar later ingeschreven in de Conventie nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Het principe van de gelijke verloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers voor een gelijkwaardig werk werd aldus mondiaal aanvaard. België heeft deze Conventie geratificeerd.

Ook het BUPO-Verdrag (burgerlijke en politieke Rechten) vermeldt dit principe in artikel 26. Ook dit verdrag werd geratificeerd door België.

Op Europees niveau zijn diverse normen van toepassing op het Belgisch recht, meer bepaald artikel 141 van het EG-verdrag (het vroegere artikel 119), gecoördineerd door het Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997. Op 9 februari 1976 hechtte de Europese Gemeenschap haar goedkeuring aan de Europese richtlijn 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 (*P.B.E.G.* 14 februari 1976). Het vraagstuk van de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden diende te worden herbekeken vanuit het oogpunt van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Beide teksten zijn verder toegelicht door het Europees Hof in een aantal arresten, onder meer in de arresten *Rummler*, *Danfoss en Enderby*. Deze arresten zijn zeer belangrijk, daar zij aangeven hoe de functiewaarderingen dienen te geschieden. Dit wordt toegelicht in punt 2.2.4.

¹ <http://meta.fgov.be/pc/pce/pceg/nlceg02.htm>

La Charte sociale européenne (article 4.3) se réfère elle aussi au principe de l'égalité de rémunération.

1.2. L'égalité de rémunération dans la législation belge

1.2.1. La Constitution

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 loi du 4 août 1978 de réorientation économique (*Moniteur belge* du 17 août 1978) transpose les dispositions de la directive européenne en droit belge.

1.2.2. Premier instrument juridique: la loi 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 indépendante².

La loi reconnaît trois catégories d'exceptions au principe de non-discrimination: d'abord les mesures de protection de la maternité, pour le motif évident que seules les travailleuses courent ce risque, puis des programmes d'action positive visant à offrir les mêmes chances aux femmes et aux hommes et, enfin, des mesures particulières visant à protéger les femmes au travail³.

L'article 128 précise par ailleurs que, par conditions de travail, il y a lieu d'entendre notamment 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.

² Vanlaere Chris, *Tijdschrift voor sociaal recht*, «Ongelijke beloning en functiewaardering in België», 1999.

³ Cattrysse Annelies, «*De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt*», mémoire de fin d'études, KU Leuven, 2004

Ook het Europees Sociaal Handvest (artikel 4.3) gaat in op de gelijke verloning.

1.2. Belgische wetgeving omtrent gelijke verloning

1.2.1. De Grondwet

De basisregels inzake de gelijke behandeling van personen vindt men terug in de Belgische rechtsorde in artikel 10 en 11 van de Grondwet.

Voor al 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*».

De wet van 4 augustus 1978 tot Economische Heroriëntering (*Belgisch Staatsblad* 17 augustus 1978) zet de bepalingen van hoger genoemde Europese richtlijn om in Belgisch recht.

1.2.2. Eerste rechtsinstrument: 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 van 4 augustus 1978 tot Economische Heroriëntering. Meer bepaald inzake 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 beroep².

De wet erkent drie soorten uitzonderingen op het non-discriminatiebeginsel. Zo behoudt ze de maatregelen ter bescherming van het moederschap, om de evidente reden dat enkel de werkneemsters dat risico lopen. Ze voorziet ten tweede positieve actieprogramma's die vrouwen evenveel kansen als mannen moeten geven. Ten slotte behoudt de wet ook bijzondere maatregelen ter bescherming van vrouwen op het werk³.

Artikel 128 expliciteert vervolgens dat onder arbeidsvoorwaarden onder meer de bepalingen en praktijken moeten worden verstaan die betrekking hebben op het loon en de bescherming ervan en op de beroepsclassificatie, waartoe ook de functiewaardering en de eruit voortvloeiende functieclassificaties behoren.

² Vanlaere Chris, *Tijdschrift voor sociaal recht*, «Ongelijke beloning en functiewaardering in België», 1999.

³ Cattrysse Annelies, «*De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt*», eindeverhandeling, KU Leuven, 2004

L'article 141 prévoit des sanctions pénales pour l'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent les dispositions relatives à l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et de licenciement (article 127).

Selon Chris Vanlaere, cela montre bien que les règles concernant l'égalité de traitement sont des règles d'ordre public qui font partie des fondements essentiels 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 (*Moniteur belge* du 19 juin 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 (ci-après la «loi sur l'égalité de traitement»).

La loi du 25 février 2003, c'est-à-dire la loi 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 licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public.

1.2.3. Deuxième instrument juridique: la CCT n° 25 du Conseil national du travail

La convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, a été conclue en vue de mettre en œuvre l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne et la directive n° 75/117. Cette CCT a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975. Son article 1^{er} a été modifié en 2001 par la CCT n° 25bis⁴.

⁴ <http://www.cnt-nar.be/CAO/cao-25.doc>

Artikel 141 voorziet in strafsancities voor de werkgever, zijn aangestelde of lasthebbers die de bepalingen niet in acht nemen betreffende de gelijke behandeling en arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag (artikel 127).

Volgens Chris Vanlaere wordt op die manier aangegeven dat de regels inzake gelijke beloning van openbare orde zijn en tot de essentiële grondslagen behoren van de Belgische rechtsorde.

Het concrete toezicht op deze bepalingen wordt krachtens artikel 137 toegewezen aan ambtenaren, die worden aangewezen door de Koning, *in casu* de arbeidsinspectie.

De bepalingen van de wet tot Economische Heroriëntering werden overgenomen in de wet van 7 mei 1999 (*B.S.* 19 juni 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, kortweg de wet gelijke behandeling.

De wet van 25 februari 2003, zijnde de wet 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. In artikel 2 van deze algemene antidiscriminatiewet wordt vermeld 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 bezoldigingen, zowel in de privé-sector als in de overheidssector, moeten vrijgesteld zijn van enige vorm van discriminatie, direct of indirect.

1.2.3. Tweede rechtsinstrument: CAO nr. 25 van de Nationale Arbeidsraad

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers werd afgesloten met het oog op de verdere tenuitvoerlegging van artikel 119 van het EG-verdrag en de richtlijn nr. 75/117. Deze werd algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 december 1975. Door CAO 25bis werd artikel 1 in 2001 gewijzigd⁴.

⁴ <http://www.cnt-nar.be/CAO/cao-25.doc>

L'on retiendra surtout l'article 3:

«L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions.

En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.».

L'article 5 prévoit que tout travailleur qui s'estime lésé, ou l'organisation représentative de travailleurs à laquelle il est affilié, peut intenter une action auprès de la juridiction compétente.

Cette juridiction a la faculté de s'entourer, aux fins d'évaluer la plainte, d'une commission spécialisée de composition paritaire, qui a pour mission de donner des avis sur les litiges portant sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

Il ressort de ce qui précède que la Belgique possède une législation très détaillée pour ce qui est de l'application du principe de l'égalité des rémunérations et pour ce qui est de l'évaluation des emplois. On pourrait supposer dès lors qu'en pratique, il n'y a guère de discriminations au niveau des systèmes d'évaluation des emplois et des classifications de fonctions.

2. L'égalité de rémunération: la situation de fait

2.1 Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes: quelques données chiffrées

Selon une étude menée par A. Cattryse, la différence de rémunération est actuellement de 18% en moyenne en Belgique. En analysant séparément les chiffres relatifs au secteur privé et au secteur public, on constate que, dans le secteur privé, les femmes ont un salaire inférieur de 23% en moyenne à celui de leurs collègues masculins. Dans le secteur public, ce pourcentage est de 15%. Ces chiffres sont tirés d'une enquête réalisée en 2002 par l'Inspection du travail.

La CSC estime également que l'écart salarial entre les hommes et les femmes atteint encore environ 18%.

Selon une enquête concernant l'écart salarial entre les employés masculins et féminins qui a été réalisée par SD WORX, le salaire des femmes (partie variable et avantages extralégaux compris) est inférieur de

Vooral het artikel 3 is van belang:

«De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt.

In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden, noch door de keuze van de criteria, noch door de weging van die criteria, noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.».

Overeenkomstig artikel 5 kan iedere werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie, bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen.

Dit rechtscollege heeft dan de mogelijkheid om zich bij de beoordeling van de klacht te laten bijstaan door een gespecialiseerde paritair samengestelde commissie, welke adviezen moet verlenen omtrent geschillen over de toepassing van de gelijke verloning.

Uit hetgeen voorafgaat blijkt dat België een gedetailleerde wetgeving bezit op het gebied van gelijke verloning en functiewaardering. Men zou dan ook veronderstellen dat er in de praktijk weinig discriminaties voorkomen op het vlak van functiewaarderingssystemen en functieclassificaties.

2. De gelijke verloning: de feitelijke toestand

2.1. Loonverschillen tussen vrouwen en mannen: cijfergegevens

Uit onderzoek van A. Cattryse blijkt dat de loonkloof in België momenteel gemiddeld 18% bedraagt. Als de cijfers worden opgesplitst, blijkt dat vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 23 procent minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Bij de overheid bedraagt dit 15 procent. Deze cijfers zijn gebaseerd op onderzoek van de arbeidsinspectie in 2002.

Ook het ACV stelt dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen nog ongeveer 18% bedraagt.

Onderzoek van SD WORX naar het loonverschil tussen vrouwelijke bedienden en mannelijke bedienden stelde vast dat vrouwelijke bedienden (inclusief variabel gedeelte en extra-legale voordelen) 8,4% minder

8,4 % à celui des hommes. Selon une enquête récente de la FGTB, l'écart s'élèverait à 24% pour ce qui est du salaire annuel brut ou à 12% pour ce qui est du salaire horaire brut.

Selon une étude de la KU Leuven, les écarts de salaire concrets sont les suivants:

verdienen dan hun mannelijke collega's. Recent onderzoek van het ABVV gaf aan dat het verschil in bruto jaarloon 24% zou bedragen of in bruto uurloon 12%.

Een studie van de KU Leuven kwam tot volgende concrete loonverschillen:

Tableau VI: Salaires mensuels bruts pour les hommes et pour les femmes (libellés en euros)

	Moyenne		
	Femmes	Hommes	Différence entre hommes et femmes
Total	2 319	3 039	720
Niveau opérationnel	1 988	2 301	313
Niveau professionnel	2 466	2 826	360
Management	3 091	3 877	786

Source: Research Report, KUL, Department of Applied Economics, 2001, p. 6.

Tabel VI: Bruto maandelijkse lonen voor mannen en vrouwen (in euro)

	GEMIDDELDE		
	vrouwen	mannen	verschil tussen vrouwen en mannen
totaal	€ 2319	€ 3039	€ 720
operationeel niveau	€ 1988	€ 2301	€ 313
professioneel niveau	€ 2466	€ 2826	€ 360
management	€ 3091	€ 3877	€ 786

Bron: Research Report, KUL, Departement of Applied Economics, 2001, p. 6

Annelies Cattrysse déclare ce qui suit: «Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont importants à tous les niveaux de la hiérarchie, mais on peut clairement constater que l'écart se creuse à mesure que l'on monte dans celle-ci. Alors que les rémunérations se valent approximativement au niveau opérationnel et au niveau professionnel, les femmes qui occupent des fonctions de manager ont des salaires nettement inférieurs à ceux de leurs collègues masculins.»

Annelies Cattrysse stelt het als volgt: «De loonkloof tussen mannen en vrouwen is groot over alle hiërarchische niveaus, maar we kunnen duidelijk opmerken dat de kloof vergroot naarmate we de hiërarchische ladder opklimmen. Terwijl het loonverschil op operationeel en professioneel niveau ongeveer gelijk is, verdienen vrouwelijke managers duidelijk heel wat minder dan hun mannelijke collega's.»

2.2. Les causes de l'inégalité de rémunération: existe-t-il une cause objective?

2.2.1. Les différences en matière de formation, d'expérience et d'ancienneté

Les tenants de la théorie néoclassique du capital humain sont d'avis que les écarts de salaire sont avant tout dus aux différences en matière de formation, d'expérience et d'ancienneté. Selon cette théorie, les femmes investissent moins dans la formation. Leur taux d'absentéisme est plus élevé sur le marché du travail (par exemple, parce qu'elles dispensent des soins à domicile à un enfant).

Cette théorie est toutefois dépassée: pour ce qui est de la formation, des changements sont en cours depuis une dizaine d'années, qui indiquent qu'un nombre croissant de femmes suivent une formation supérieure et universitaire. Les filles et les femmes sont en train de rattraper leur retard aux plus hauts niveaux de formation: au cours de l'année académique 2000-2001, la population estudiantine des universités, qui atteignit 55 000 personnes au total en Flandre, compta 5 000 étudiantes de plus que d'étudiants. Cela signifie que ces étudiantes disposent d'une formation aussi sérieuse et aussi valable que celle de leurs condisciples masculins⁵.

Il s'avère également que cette théorie ne peut expliquer que très partiellement l'écart salarial existant. Des études de D.J. Treimanen et H.I. Hartmann ont montré que les facteurs en question ne pouvaient le plus souvent expliquer qu'un quart et jamais plus de la moitié des différences salariales entre les deux sexes.

2.2.2. 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». En 1999, à peine 6% des femmes âgées de 15 à 64 ans travaillaient dans le secteur de l'industrie, contre environ un quart des hommes. Dans une perspective internationale, cela signifie que la Belgique ainsi que les deux autres pays du Benelux et les pays méditerranéens que sont l'Espagne et la Grèce, sont totalement à la traîne dans l'Union européenne.

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

2.2. Oorzaken van de ongelijke verloning: is er een objectieve oorzaak?

2.2.1. Verschillen in opleiding, ervaring en anciënniteit

De aanhangers van de neoklassieke *human capital* theorie menen dat de loonsverschillen in de eerste plaats te maken hebben met verschillen in opleiding, ervaring en anciënniteit. Vrouwen zouden volgens deze theorie minder investeren in opleiding. Er is een hoger absentisme op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld voor de thuiszorg voor een kind).

Deze theorie is echter achterhaald: op het gebied van opleiding zijn sinds een tiental jaren wijzigingen aan de gang, die erop wijzen dat steeds meer vrouwen hogere en universitaire opleidingen volgen. Er is een sterke inhaalbeweging van meisjes en vrouwen in de hogere opleidingsniveaus: in 2000-01 waren er in Vlaanderen vijfduizend vrouwelijke universiteitsstudenten meer dan mannelijke, op een totale studentenpopulatie van 55.000. Op deze manier beschikken ook zij over een degelijke en evenwaardige opleiding als de mannen⁵.

Tevens blijkt dat deze theorie de totale loonkloof slechts in zeer beperkte mate kan verklaren. Onderzoek van D.J. Treimanen en H.I. Hartmann toonde aan dat deze factoren slechts een kwart en nooit meer dan de helft van de bestaande loonverschillen tussen de seksen kan verklaren.

2.2.2. 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». In 1999 waren amper 6 pct. van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar werkzaam in de industrie, tegen ongeveer een kwart van de mannen. In internationaal perspectief betekent dit dat België inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in de industrie samen met de andere Benelux-landen en de mediterrane landen Spanje en Griekenland helemaal achteraan bengelt in de Europese Unie.

Men ziet een horizontale segregatie: mannen en vrouwen concentreren zich in duidelijk onderscheiden deelgebieden van de arbeidsmarkt. Zo blijken vrouwen

⁵ Citation d'Annelies Cattrysse, *supra*.

⁵ Aangehaald door Annelies Cattrysse, *supra*.

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.

Il ressort d'enquêtes globales que l'on accorde relativement moins de valeur au travail qui est axé sur l'amélioration du bien-être qu'au travail qui est axé sur le développement de la prospérité⁶. Par ailleurs, les femmes sont toujours peu nombreuses à la tête des entreprises et des organisations de travail en général. Elles accèdent difficilement à des fonctions supérieures. Les facteurs institutionnels, tels que le recrutement et la sélection, continuent à les pénaliser lourdement.

2.2.3. Le travail à temps partiel

Parmi les salariés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Elles sont plus de 39% à le faire contre à peine 5% d'hommes.

Pourcentage de travail à temps partiel	1985	1990	1995	2000
Hommes	2 %	2 %	3 %	5 %
Femmes	23 %	29 %	33 %	39 %
Total	9 %	13 %	15 %	20 %

Source : http://statbel.fgov.be/press/pr065_fr.asp

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, par exemple, à une indemnité d'incapacité de travail, à une indemnité de licenciement, à une augmentation salariale ou à une indemnité pour suivre une formation en dehors des heures de travail, par une autre manière de déterminer la longueur de la carrière à prendre en considération en vue du calcul de la pension ou par l'ouverture du droit à une rémunération pour les heures de travail supplémentaires.

⁶ Gevers, Sels, Overlaet, 2001, cité par Annelies Cattrysse.

voornamelijk actief te zijn in welzijnsproducerende sectoren (gezondheidszorg, onderwijs, distributie, schoonmaak, administratie), terwijl mannen vaker terug te vinden zijn in welvaartproducerende sectoren. Dit rollenpatroon blijkt al terug te vinden in de studiekeuzes van jongens en meisjes: meisjes kiezen vaker voor de verzorgende of administratieve richtingen, jongens worden technisch geïntereerd.

Uit globaal onderzoek blijkt dat de waarde van welzijnsproductieve arbeid relatief lager scoort dan de waarde van welvaartsproductieve arbeid⁶. Verder blijven de vrouwen slecht vertegenwoordigd in de top van ondernemingen en andere arbeidsorganisaties. Vrouwen kunnen maar moeilijk doorstromen naar hogere functies. De institutionele factoren, zoals werving en selectie, blijken nog steeds zwaar te wegen.

2.2.3. De deeltijdse arbeid

Vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. Bij vrouwen gaat het om meer dan 39% van de loontrekken, terwijl het percentage bij de mannelijke loontrekken iets meer dan 5% bedraagt.

Percentage deeltijdse arbeid	1985	1990	1995	2000
Mannen	2%	2%	3%	5%
Vrouwen	23%	29%	33%	39%
Totaal	9%	13%	15%	20%

Bron: http://statbel.fgov.be/press/pr065_nl.asp

In de praktijk zijn heel wat voordelen afhankelijk van de vereiste dat men voltijds werkt of althans een minimum aantal uren presteert per week of per maand. 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, het recht op een afvloeiingsvergoeding, het recht op een loonsverhoging, het recht op een vergoeding voor opleiding buiten de werkuren, een verschil in de berekening van de pensioenloopbaan, het recht op een vergoeding voor overuren.

⁶ Gevers, Sels, Overlaet, 2001, aangehaald door Cattrysse

Il s'avère, 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.

2.2.4. La discrimination au niveau de l'évaluation des fonctions

Jadis, les conventions collectives de travail prévoyaient des salaires différents pour les hommes et les femmes; les salaires des femmes étaient même exprimés en pourcentage de celui des hommes. Cette époque est heureusement révolue. L'évaluation des fonctions est un instrument traditionnel qui permet de classer les diverses fonctions selon leur importance au sein d'une organisation de travail et de les mettre dans un juste rapport les unes vis-à-vis des autres. On peut dire, à titre de comparaison, que, comme une règle graduée verticale à laquelle chaque fonction serait fixée à l'échelon qui lui revient, elle permet d'établir une hiérarchie entre elles.

Cette hiérarchie est ensuite organisée en catégories. En fin de compte, un salaire ou un barème de salaires est attribué à chaque catégorie. La structure des rémunérations est alors un fait.

La classification des fonctions établie sur la base d'une évaluation de celles-ci est un outil de discussion relative aux salaires correspondant aux fonctions et constitue la base de la structure des salaires. Dans la pratique, ce sont le plus souvent les partenaires sociaux eux-mêmes ou un bureau-conseil qui effectuent les évaluations des fonctions au sein d'une entreprise ou d'un secteur. Certaines grandes entreprises instaurent un système fait sur mesure. Deux principes jouent un rôle essentiel à cet égard.

Selon le premier, la nature de la fonction sert de critère pour le classement hiérarchique, quelles que soient les caractéristiques de la personne qui exerce cette fonction. On évalue la fonction elle-même et non pas les prestations fournies par le titulaire de celle-ci. Autrement dit, on évalue la chaise et non pas la personne qui est assise dessus.

Le deuxième principe est celui qui dit: «À travail égal, salaire égal». Il en résulte que les fonctions d'importance plus ou moins égale sont rémunérées de la même manière.

Comme l'évaluation des fonctions prend en compte la fonction et non pas la personne, on pourrait dire qu'il s'agit d'une activité relativement neutre: peu importe de

Het loon voor deeltijdse arbeid, uitgedrukt in voltijds loon, ligt veel lager dan het loon voor een voltijdse betrekking.

2.2.4. De discriminatie in functiewaardering

Vroeger werden in collectieve arbeidsovereenkomsten andere lonen vastgelegd voor mannen dan voor vrouwen; de lonen voor de vrouwen werden uitgedrukt in percentages van de lonen voor de mannen. Gelukkig is deze tijd voorbij. Functiewaardering is een traditioneel hulpmiddel om in een arbeidsorganisatie de verschillende functies te rangschikken naar zwaarte en ze onderling te plaatsen in een juiste verhouding. Het is als het ware een meetlat waarlangs men elke functie kan leggen, om te komen tot een onderlinge rangorde van laag naar hoog.

Deze rangorde wordt vervolgens verdeeld in een aantal klassen. Op het einde wordt dan aan elke functieklasse een salaris of salaristabel toegekend, waarmee de beloningsstructuur een feit is.

De functieclassificatie op basis van een functie-evaluatie is een hulpmiddel voor discussies over functie-lonen en vormt de basis van de loonstructuur. In de praktijk worden de functiewaarderingen in een bedrijf of een sector meestal uitgevoerd door de sociale partners zelf of door een adviesbureau. Sommige grote bedrijven voeren een op maat gemaakt systeem in. Twee principes spelen daarbij een essentiële rol.

Het eerste principe is dat de aard van de functie dient als criterium voor de rangordening, ongeacht de kenmerken van de persoon die de functie uitoefent. De functie zelf wordt gewaardeerd, niet de prestaties die worden geleverd door de functiehouder. Men waardeert als het ware de stoel en niet de persoon die op de stoel zit.

Een tweede principe is «gelijk loon voor werk van dezelfde waarde». Hieruit volgt dat functies die in zwaarte min of meer gelijk zijn, ook eenzelfde beloning ontvangen.

Aangezien functiewaardering enkel de functie beoordeelt en niet de persoon, zou men kunnen stellen dat het een vrij neutrale bezigheid is: het maakt immers niet

savoir si une fonction donnée est exercée par un homme ou par une femme. Toutefois, toutes sortes de mécanismes discriminatoires et «stéréotypants» occultes peuvent jouer un rôle au cours du processus d'évaluation des fonctions et déformer l'évaluation au détriment des femmes.

La discrimination qui a lieu dans le cadre de l'évaluation des fonctions constitue une sorte de différence de traitement indirecte entre les deux sexes, qui se traduit par une sous-évaluation des caractéristiques traditionnellement associées aux fonctions féminines (aptitudes sociales, soins physiques et émotionnels, concentration, dextérité) et qui entraîne un classement à une place relativement trop basse dans la hiérarchie des fonctions et dans la grille des salaires, ainsi qu'une surévaluation des caractéristiques traditionnellement associées aux fonctions masculines (comme l'aptitude à diriger, la capacité d'organisation, la compréhension technique, les responsabilités financières, le travail physique lourd).

À cet égard, on perçoit immédiatement le lien qui existe avec la ségrégation sur le marché de l'emploi. Selon les résultats de l'enquête de Chris Vanlaere, «la discrimination dans l'évaluation des fonctions n'est possible que si l'on parle de fonctions masculines et de fonctions féminines ou, autrement dit, que si la ségrégation sur le marché de l'emploi est caractérisée par une ségrégation entre les sexes» (traduction).

Cette discrimination peut avoir lieu à chaque stade de l'évaluation des fonctions, c'est-à-dire soit lors de la description des fonctions, soit lors de l'organisation et de la mise en œuvre du système en question, soit lors de la transposition des résultats de l'évaluation en vue d'établir les structures salariales.

L'arrêt *Rummler* de la Cour de Justice des Communautés européennes apporte une série d'indications concrètes concernant les exigences auxquelles doit satisfaire l'évaluation des fonctions dans l'optique de l'égalité de traitement⁷.

Il serait inadmissible qu'«un système d'évaluation des fonctions soit organisé dans son ensemble de façon telle qu'il aboutit, en fait, à une discrimination générale des travailleurs d'un sexe par rapport à ceux de l'autre».

Selon les motifs de l'arrêt, qui précisent les choses à cet égard, le «système d'évaluation des fonctions peut se référer à des critères liés aux caractéristiques que

uit of een bepaalde functie nu door een man of een vrouw wordt ingevuld. Toch kunnen er tijdens het proces van functiewaardering verborgen mechanismen van discriminatie en stereotypering optreden die de waardering vervormen in het nadeel van vrouwen.

Het gaat bij functiewaardediscriminatie om een vorm van indirect onderscheid naar sekse, met name een te lage waardering voor kenmerken die worden geassocieerd met traditionele vrouwelijke functies (sociale vaardigheden, fysieke en emotionele verzorging, concentratie, vingervlugheid), uitmondend in een relatief te lage plaats in de functierangordes en salarisroosters, en een overwaardering van kenmerken die geassocieerd worden met traditioneel mannelijke functies (bijvoorbeeld leiderschap, organisatorisch vermogen, technisch inzicht, financiële verantwoordelijkheid, fysiek zwaar werk).

Hierbij ziet men ineens het verband met arbeids-segregatie, aldus onderzoeker Chris Vanlaere: «Functiewaarderingsdiscriminatie kan immers alleen maar bestaan wanneer er sprake is van vrouwen -en mannenfuncties, of met andere woorden een naar sekse gesegregeerde arbeidsmarkt.».

Deze discriminatie kan zich voordoen in elke fase van de functiewaardering: zowel in de functiebeschrijving, het opzet en de toepassing van het systeem zelf, als ook bij de omzetting van de waarderingsresultaten naar de loonstructuren.

Het arrest *Rummler* van het Europese Hof van Justitie geeft een aantal concrete aanwijzingen over de eisen die moeten worden gesteld aan functiewaardering vanuit de optiek van gelijke behandeling⁷.

Een functiewaarderingssysteem mag «in zijn geheel niet zodanig zijn opgezet dat werknemers van het ene geslacht feitelijk over de hele lijn worden gediscrimineerd ten opzichte van de werknemers van het andere geslacht.»

In de rechtsoverweging van het arrest wordt dit verder uitgewerkt: «Een functiewaarderingssysteem mag criteria bevatten die verband houden met eigenschappen die men eerder aantreft bij mannen, mits dit sys-

⁷ CJCE. 1er juillet 1986 (Rummler/Dato Druck GmbH), no C-237/85, Jur. CJCE. 1986, I, 2101.

⁷ H.v.J. 1 juli 1986, (Rummler/Dato Druck GmbH), nr. C-237/85, Jur. H.v.J. 1986, I, 2101.

l'on trouve plutôt chez les hommes, à condition qu'il se réfère aussi à d'autres critères auxquels les femmes sont plus aptes à répondre, de manière telle qu'il exclue dans son ensemble toute forme de discrimination sur la base du sexe».

Selon le motif 25 en particulier, «les critères conditionnant le classement dans différents niveaux de rémunération doivent assurer la même rémunération pour un même travail objectivement donné, qu'il soit accompli par un travailleur masculin ou par un travailleur féminin».

Il est évident que la discrimination au niveau des fonctions explique pour une bonne part l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Elle est responsable à elle seule du tiers de l'écart actuel en Belgique.

Il ressort d'études menées aux Pays-Bas par L. Boelens et A. Veldman que la sous-évaluation du travail des femmes, qui est responsable de toute une série d'écarts salariaux, constitue également un problème juridique à la lumière, notamment, de l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes qui a été cité ci-dessus. La Cour a formulé, dans plusieurs de ses arrêts, toute une série d'exigences formelles qui n'ont pas encore été remplies.

3. Conclusion: l'égalité de rémunération est inscrite dans la loi, mais elle n'existe pas dans les faits

Comme l'indique le chapitre 2, les causes des écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont diverses. Certaines sont objectives, mais deux d'entre elles ne le sont pas.

Il va de soi qu'il faut également agir sur les causes objectives. On peut compenser un manque de formation en encourageant un apprentissage permanent.

Selon le chapitre 2, deux éléments favorisent sérieusement la discrimination salariale, à savoir le fait que le travail à temps partiel est moins bien rémunéré que le travail à temps plein et le caractère souvent discriminatoire de la classification des fonctions.

Comme le montre le chapitre 1^{er}, l'égalité de traitement est un fait sur le plan juridique, mais elle n'a pas encore été réalisée sur le terrain.

Tous les travailleurs et toutes les travailleuses qui s'estiment lésés – ou l'organisation syndicale représentative à laquelle ils ou elles sont affiliés – peuvent enga-

teem ook andere criteria bevat waarvoor vrouwen bijzonder geschikt kunnen zijn, zodat het systeem als geheel discriminatie op grond van geslacht uitsluit.»

Veder stelt rechtsoverweging 25: «De criteria voor indeling in verschillende loongroepen moeten gelijke beloning voor objectief gelijke arbeid waarborgen, ongeacht of die arbeid door een mannelijke of een vrouwelijke werknemer wordt verricht.»

Het is duidelijk dat de functiediscriminatie zwaar weegt in de totale loonkloof. Een derde van de huidige loonkloof in België wordt veroorzaakt door functiewaardediscriminatie alleen.

Onderzoek uit Nederland van L. Boelens en A. Veldman stelde dat de onderwaardering van vrouwenwerk als een oorzaak van verschillende loonverschillen ook een juridisch probleem uitmaakt in het licht van onder meer hoger aangehaald arrest van het Europees Hof van Justitie. Het Hof stelde in diverse arresten een aantal uitdrukkelijke eisen, waaraan tot op nu nog geen gevolg werd gegeven.

3. Besluit: de gelijke verloning is wettelijk vastgelegd doch feitelijk onbestaand

Zoals besproken in hoofdstuk 2 zijn er diverse oorzaken voor het verschil in verloning tussen de man en de vrouw. Enkele daarvan zijn objectief, twee oorzaken zijn dit evenwel niet.

Het spreekt voor zich dat ook moet worden gewerkt aan de objectieve oorzaken. Een gebrek aan opleiding kan worden opgevangen door levenslang leren te ondersteunen.

Twee elementen wegen zoals besproken in hoofdstuk 2 zwaar door in de loondiscriminatie: deeltijdse arbeid is slechter geremunereerd dan voltijdse arbeid en de functieclassificatie discrimineert in vele gevallen.

Zoals besproken in hoofdstuk 1 is de gelijke behandeling op juridisch vlak een feit. Op het terrein is dit echter nog niet gerealiseerd.

Elke werknemer(-ster), die zich benadeeld acht, of de representatieve werknemersorganisatie, waarbij de werknemer is aangesloten, kan bij het bevoegde

ger une action en justice auprès de la juridiction compétente en vue d'obtenir l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins (article 5 de la CCT relative à l'égalité de rémunération — article 19 de la loi sur l'égalité de traitement)⁸.

Pourquoi les travailleuses n'intentent-elles pas de procès ? Annelies Cattrysse répond comme suit:

«Même au cas où un travailleur ou une travailleuse se rendrait compte qu'il ou elle n'est pas rémunéré(e) de la même manière que certains de ses collègues, il ou elle aurait peu de chances d'être entendu(e) par les syndicats auxquels on s'adresse pourtant tout normalement en premier lieu.

C'est dû au fait que les syndicats ont mené eux-mêmes des négociations au sujet des classifications de fonctions au sein des commissions paritaires et qu'ils ne sont dès lors pas fort portés à les remettre en question devant un tribunal.

Souvent, il arrive aussi que l'élément émotionnel bride un travailleur dans son envie d'assigner son employeur devant un tribunal.

Enfin, les tribunaux ne disposent souvent pas des connaissances techniques nécessaires. Il faut déjà disposer d'une vaste expertise pour pouvoir juger si un système d'évaluation des fonctions emporte une discrimination fondée sur le sexe.»

Voici ce que dit l'enquêtrice Mieke Verheyde: «La loi sur l'égalité de traitement a beau être précise, son application n'en demeure pas moins contestable. On le remarque par le fait que l'égalité sur le marché de l'emploi doit encore devenir une réalité, ce qui est dû en partie au fait que les victimes de discrimination intentent rarement des procès pour faire entendre leurs droits. Les procès sont très peu nombreux en Belgique⁹.»

Elle estime également que *l'isolement juridique du requérant* («*the legal isolation of the claimant*») réduit ses possibilités de déposer plainte pour discrimination et que l'égalité de rémunération ne constitue pas une priorité pour les syndicats : «Il s'avère en fait que l'égalité de traitement n'est pas inscrite comme une priorité au programme de ces organisations (syndicats).»

Si la réforme de grande envergure des classifications de fonctions n'a toujours pas été réalisée, c'est parce qu'aucun des partenaires sociaux n'a grand intérêt à

rechtscollege een rechtsvordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen (artikel 5 CAO gelijke beloning – artikel 19 wet gelijke Behandeling)⁸.

Waarom procederen de werknemers niet? Annelies Cattrysse formuleert dit als volgt:

«Zelfs indien de werknemer(-ster) er al weet van zou hebben dat hij/zij ongelijk wordt beloond, dan nog zal hij/zij weinig gehoor vinden bij de vakbond, die nochtans fungeert als eerst toevlucht voor dergelijke problemen.

Vakbonden hebben immers zelf de functieclassificaties onderhandeld in de paritaire comités en voelen zich achteraf weinig geroepen om die voor de rechtbank in twijfel te trekken.

Vaak werkt de emotionele belasting om je eigen werkgever voor de rechtbank te dagen ook remmend.

Tenslotte ontbreekt vaak de technische kennis bij het gerecht. Om te kunnen uitmaken of een functiewaarderingssysteem seksediscriminerend werkt, moet men al over een uitgebreide expertise beschikken.»

Onderzoeker Mieke Verheyde formuleert het als volgt: «*The equal treatment legislation may be quite detailed, its application, however, is not self-evident. This is witnessed by the fact that equality on the labour market has yet to become a reality, in part due to the fact that victims of a discrimination almost never go to courts to enforce their rights. There is very little litigation in Belgium.*⁹»

Ook zij stelt dat het indienen van een klacht wegens discriminatie geremd wordt door «*the legal isolation of the claimant*». Tevens beweert ze dat gelijke verloning geen prioriteit is van de vakbonden: «*In reality it turns out that equal treatment is not a priority on the agendas of these organisations (trade unions).*»

De uitblijvende grootscheepse herziening van de functieclassificaties is verklaarbaar. Geen van de sociale partners heeft een groot belang bij het vervangen

⁸ A. Cattrysse, «De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt», mémoire de fin d'études KU Leuven, 2004.

⁹ M. Verheyde, «Gender equality on the Belgian Labour Market», *The principle of equality, a South African and a Belgian perspective*, J. Vande Lanotte, J. Sarkin, Y. Haeck, editors, 2001.

⁸ A., Cattrysse, «De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt», eindeverhandeling KU Leuven, 2004

⁹ M., Verheyde, «Gender equality on the Belgian Labour Market», *The principle of equality, a South African and a Belgian perspective*, J. Vande Lanotte, J. Sarkin, Y. Haeck, editors, 2001.

remplacer l'ancien système sectoriel de classification des fonctions par un système analytique moderne. Les employeurs risquent d'avoir à faire face à une augmentation des coûts salariaux. Les organisations syndicales risquent d'avoir à faire face à d'importantes tensions internes entre les travailleurs qui auront été classés pendant fort longtemps à un échelon trop élevé de la hiérarchie et qui ne bénéficieront plus d'aucune augmentation de salaire pendant plusieurs années, d'une part, et les autres travailleurs, d'autre part¹⁰.

La présente proposition de résolution tente de prendre en compte les sensibilités de toutes les parties concernées: travailleurs, employeurs et syndicats.

4. À l'étranger on veut également s'attaquer au problème de l'inégalité de rémunération

4.1. Le Royaume-Uni

Selon le «*Report on Women Employment and Pay*» (Rapport concernant l'emploi et la rémunération des femmes) du 5 décembre 2001, de Mme Kingsmill, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élevait à l'époque à 18% en Angleterre¹¹.

L'auteur fait diverses recommandations en vue de supprimer cette discrimination. La recommandation qui va le plus loin concerne la condition de divulgation (*disclosure requirement*), qui a été introduite le 6 avril 2003.

Tout travailleur a le droit d'obtenir des informations relatives au salaire d'un collègue du sexe opposé, s'il a l'impression que ce collègue, qui effectue un travail égal ou équivalent au sien, perçoit un salaire supérieur au sien. L'employeur dispose d'un délai de 8 semaines pour répondre à la demande d'informations du travailleur.

Il y a lieu aussi d'améliorer la gestion du capital humain (*human capital management*). Le marché de l'emploi subit, en ce moment, des changements radicaux. Le vieillissement de la population oblige les entreprises à tirer un meilleur parti des possibilités qui s'offrent à elles.

Les pouvoirs publics procéderont eux-mêmes, au sein de leurs départements, à des audits concernant l'égalité salariale (*equal pay reviews*). Ils élaboreront des plans d'action en vue de supprimer les écarts salariaux dans les deux ans.

¹⁰ <http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdfHRW3-2001.pdf> Participation des femmes au marché du travail

¹¹ www.kingsmillreview.gov.uk

van het oude sectorale functieclassificatiesysteem door een modern, analytisch systeem. Voor de werkgevers dreigt een stijging van de loonkosten. Voor de vakbonden dreigen belangrijke interne spanningen tussen de werknemers die historisch te hoog stonden geklasseerd en gedurende jaren geen loonsverhogingen meer zullen krijgen, en de anderen¹⁰.

Dit voorstel van resolutie tracht rekening te houden met de gevoeligheden van alle betrokken partijen: de werknemers, de werkgevers en de vakverenigingen.

4. Ook in het buitenland wil men de ongelijke verloning aanpakken

4.1. Het Verenigd Koninkrijk

De Kingsmill «*Report on Women Employment and Pay*» van 5 december 2001 stelde vast dat er een loon-discriminatie van 18% was tussen de verloning van de vrouw en de verloning van de man in Engeland¹¹.

Het rapport formuleert diverse aanbevelingen om deze discriminatie weg te werken. De meest verregaande is de *disclosure requirement*. Deze werd ingevoerd op 6 april 2003.

Elke werknemer heeft het recht om informatie te bekomen omtrent de verloning van een collega van het andere geslacht, als de werknemer vermoedt dat de collega, die equivalent of gelijk werk verricht, een hoger loon krijgt. De werkgever beschikt over een periode van acht weken om te voldoen aan de aanvraag van de werknemer.

Tevens moet er werk worden gemaakt van een beter «*Human capital management*». De arbeidsmarkt is drastisch aan het veranderen. Door de vergrijzing moeten ondernemingen beter gebruik maken van de mogelijkheden.

De overheid zal zelf binnen haar departementen *equal pay reviews* doorvoeren en zij zullen actieplannen opstellen waardoor de loonkloof binnen twee jaar wordt weggewerkt.

¹⁰ <http://meta.fgov.be/pdf/pd/nldfHRW3-2001.pdf> Arbeidsparticipatie van vrouwen

¹¹ www.kingsmillreview.gov.uk

À l'heure actuelle, la ministre Kingsmill n'impose encore aucun audit (*reviews*) concernant l'égalité de rémunération au secteur privé. Toutefois, s'il s'avérait, dans quelques années, que les choses ne se sont pas améliorées, il conviendrait de repenser la question de savoir s'il ne faudrait pas revoir la politique salariale¹². Il y a en tout cas lieu d'encourager la réalisation d'études visant à mettre le doigt sur d'éventuelles discriminations salariales.

Par ailleurs, il est prévu d'octroyer des crédits d'impôt aux employeurs qui recrutent des femmes à des fonctions et dans des secteurs où elles sont fort peu nombreuses. Il faut aussi faire en sorte que les femmes puissent s'élever dans la hiérarchie et prévoir à cet effet l'octroi de crédits d'impôt aux employeurs qui leur offrent la possibilité d'accéder à des postes supérieurs.

L'on consacrera également des études aux écarts que l'on relève entre le salaire des travailleurs à temps plein et le salaire converti en salaire pour un temps plein de certains travailleurs à temps partiel. Il existe peut-être des causes objectives qui expliquent ces écarts, mais il se peut aussi qu'il n'y en ait pas. Des mesures pourraient être prises si nécessaire.

4.2. La France

En France, on a introduit, le 28 juin 2004, le label égalité. Ce label est délivré aux entreprises ou aux organisations qui œuvrent à la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes¹³.

Le président français a chargé le gouvernement de préparer un projet de loi de mobilisation pour l'emploi.

Cette loi devra faire en sorte que les entreprises appliquent effectivement le principe de l'égalité de rémunération dans un délai maximal de cinq ans. Cette initiative a été annoncée le 4 janvier par le président français¹⁴.

Celui-ci souhaite toutefois donner aux partenaires sociaux la possibilité de conclure un accord avant que le législateur n'intervienne directement, ce qui signifie que le gouvernement veut imposer une obligation de résultat aux partenaires sociaux.

Minister Kingsmill legt momenteel nog geen verplichte reviews omtrent gelijke verloning op aan de privésector. Mocht echter binnen enkele jaren blijken dat er geen beterschap is, dan is het aangewezen om terug te komen op de vraag of het al of niet nodig is dat er verplichte herzieningen noodzakelijk zijn inzake loonbeleid¹². Wel moeten zij worden aangemoedigd om onderzoek te verrichten naar mogelijke loondiscriminaties.

Verder worden er belastingskredieten ingevoerd voor werkgevers die vrouwen rekruteren in taken en sectoren waar zij aanzienlijk ondervertegenwoordigd zijn. Ook moeten vrouwen kunnen doorgroeien in de hiërarchie. Ook hier zal men werken via belastingskredieten voor de werkgever die vrouwen de kans geeft om door te groeien.

Tevens zal er onderzoek worden verricht naar het loonverschil dat bestaat bij deeltijdse arbeid, als men dit omzet in een voltijds equivalent. Mogelijks zijn er objectieve oorzaken, mogelijks ook niet. Maatregelen kunnen dan eventueel volgen.

4.2. Frankrijk

In Frankrijk werd het gelijkheidslabel ingevoerd op 28 juni 2004. Dit label wordt uitgereikt aan bedrijven of organisaties die zich inzetten voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen¹³.

De Franse president heeft opdracht gegeven om een wetsontwerp voor te bereiden betreffende de mobilisering voor de werkgelegenheid (*loi pour la mobilisation de l'emploi*).

Deze wet zal erop toezien dat ondernemingen tot een gelijke verloning komen binnen een maximale periode van vijf jaar. Dit initiatief werd aangekondigd op 4 januari door de Franse president¹⁴.

Hij wenst echter eerst de kans te geven aan de sociale partners om te komen tot een akkoord alvorens een rechtstreeks ingrijpen van de wetgever. De regering wil met andere woorden een resultaatverbintenis opleggen aan de sociale partners.

¹² *Conclusions and recommendations, review of women employment and pay, UK.*

¹³ Coup d'envoi du «label égalité», 29 juin 2004, www.le114.com

¹⁴ Agir pour l'emploi, c'est agir pour plus d'égalité et plus de liberté, www.elysee.fr

¹² *Conclusions and recommendations, review of women employment and pay, UK.*

¹³ Coup d'envoi du «label égalité», 29-06-2004, www.le114.com

¹⁴ Agir pour l'emploi, c'est agir pour plus d'égalité et plus de liberté, www.elysee.fr

L'accord social du 1^{er} mars 2004 prévoyait une réduction de la discrimination salariale, mais on a décidé que les mesures nécessaires à sa mise à exécution devraient être arrêtées dans le cadre de la concertation sectorielle. Selon l'INSEE, l'écart salarial moyen s'élève à 22%.

La loi fixera les objectifs, mais elle laissera le soin aux partenaires sociaux de prendre les mesures concrètes nécessaires pour pouvoir les atteindre et de fixer les modalités à respecter pour ce faire. Des sanctions financières ou juridiques sont prévues pour le cas où les partenaires sociaux ne respecteraient pas la loi.

Het sociaal akkoord van 1 maart 2004 bepaalde een vermindering van de loonsdiscriminatie, doch de invulling werd overgelaten aan het sectorieel overleg. Luidens het INSEE bedraagt de gemiddelde loonkloof 22%.

De wet zal de doelstellingen vastleggen, maar de concrete implementatie en de wijze van uitvoering zal worden overlaten aan de sociale partners. Ingeval de wet niet wordt nagekomen door de sociale partners zullen er sancties volgen. Deze zouden financieel of juridisch kunnen zijn.

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Hilde VAUTMANS (VLD)
Maggie DE BLOCK (VLD)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant qu'une enquête récente, qui a été menée auprès de 2000 Belges, a montré qu'en ce qui concerne la suppression des discriminations entre les hommes et les femmes, l'égalité de rémunération constitue la priorité absolue;

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

C. vu le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour un travail de valeur égale, qui est inscrit depuis 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme;

D. vu l'article II-83 de la Constitution européenne, qui prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération, et vu le même article, dont l'alinéa 2 dispose que le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté;

E. vu l'arrêt *Rummler* de la Cour de Justice des Communautés européennes, qui apporte un certain nombre d'indications concrètes concernant les exigences auxquelles l'évaluation des fonctions doit satisfaire dans l'optique de l'égalité de traitement¹⁵;

F. vu la conclusion de la conférence de Luxembourg des ministres de l'Union européenne chargés de l'égalité entre les hommes et les femmes du 4 février 2005, selon laquelle l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes doit être éliminée par une approche diversifiée des facteurs sous-jacents, dont la ségrégation sectorielle et professionnelle, les classifications de fonctions et les systèmes salariaux;

G. vu la loi sur l'égalité de traitement et la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, modifiée le 19 décembre 2001 par la convention collective de travail n° 25bis;

¹⁵ CJCE, 1^{er} juillet 1986 (*Rummler/Dato Druck GmbH*), n° C-237/85, Jur. CJCE. 1986, I, 2101.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. rekening houdend met recent onderzoek bij 2000 Belgen dat heeft uitgewezen dat bij het wegwerken van discriminaties tussen mannen en vrouwen de gelijke verloning de eerste prioriteit is;

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

C. gelet op het beginsel van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde dat sinds 1948 staat ingeschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;

D. gelet op artikel II-83 van de Europese Grondwet dat stelt dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle vlakken, inclusief werkgelegenheid, beroep en verloning, en gelet op hetzelfde artikel dat in het tweede lid stelt dat het beginsel van gelijkheid niet belet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht;

E. gelet op het arrest *Rummler* van het Europese Hof van Justitie dat een aantal concrete aanwijzingen geeft over de eisen die vanuit de gelijkbehandelingsoptiek aan functiewaardering moeten worden gesteld¹⁵;

F. overwegende de conclusie van de conferentie in Luxemburg van de ministers van de EU die bevoegd zijn voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen van 4 februari 2005 waarin wordt bepaald dat de ongelijke verloning tussen de mannen en de vrouwen moet worden weggewerkt door een gediversifieerde aanpak van de onderliggende factoren, waaronder de sectoriele en professionele segregatie, de functieclassificaties en de systemen van remuneratie;

G. overwegende de wet tot gelijke behandeling en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001;

¹⁵ H.v.J. 1 juli 1986, (*Rummler/Dato Druck GmbH*), nr. C-237/85, Jur. H.v.J. 1986, I, 2101.

H. vu le décalage entre l'approche juridique des écarts salariaux et la réalité sur le terrain;

I. considérant que les travailleuses sont trop isolées du point de vue juridique pour pouvoir démontrer, par leurs propres moyens, le caractère discriminatoire d'une classification de fonctions et de la rémunération correspondante;

J. considérant que les possibilités d'avancement des femmes au sein des entreprises sont encore trop souvent entravées, et que, par extension, l'égalité des chances n'est pas assurée à leur égard dans toutes les entreprises;

K. compte tenu de la nécessité économique générale de contrôler en permanence l'évolution des coûts salariaux;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de lancer immédiatement une étude comparative visant à déterminer les causes des écarts salariaux entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein et de communiquer les résultats de cette étude à la Chambre des représentants au plus tard six mois après l'adoption de la présente résolution;

2. de commencer à supprimer, dans les six mois de la publication de l'étude précitée, et, en se fondant sur ses résultats concrets, dans un délai raisonnable, les disparités non objectives entre la rémunération du travail à temps partiel et celle du travail à temps plein. L'incidence de cette initiative sur l'évolution du niveau général du coût salarial doit être neutre et le résultat de l'étude comparative visant à déterminer les causes des écarts salariaux entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein doit être pris comme point de départ;

3. de convenir avec les partenaires sociaux, dans les six mois de la publication des résultats de l'étude précitée, d'un calendrier et d'un agenda en vue de supprimer les discriminations entre les hommes et les femmes au niveau des évaluations de fonctions et des classifications de fonctions dans un délai raisonnable, et d'une manière neutre pour l'évolution du niveau général du coût salarial;

H. gelet op de discrepantie tussen de juridische en feitelijke situatie bij de aanpak van loonverschillen;

I. rekening houdend met het feit dat vrouwelijke werknemers te zeer in een juridisch isolement verkeren om op eigen kracht het discriminerende karakter van een bepaalde functieclassificatie en bijbehorende bezoldiging aan te tonen;

J. overwegende dat doorstromingskansen van vrouwen binnen ondernemingen nog al te vaak worden belemmerd en bij uitbreiding hun gelijke kansen binnen het bedrijfsleven niet overal gegarandeerd zijn;

K. rekening houdend met de algemene economische noodzaak om de ontwikkeling van de loonkost blijvend onder controle te houden;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING:

1. onmiddellijk een vergelijkend onderzoek op te starten naar de oorzaken van loonverschillen tussen deeltijdse en voltijdse arbeid en de resultaten van dit onderzoek uiterlijk zes maanden na de goedkeuring van deze resolutie in te dienen bij de Kamer van volksvertegenwoordigers;

2. binnen de zes maanden na de bekendmaking en, uitgaande van de concrete resultaten van bovengenoemd onderzoek, binnen een redelijke termijn te beginnen met het wegwerken van niet objectieve verschillen tussen de verloning van deeltijdse en voltijdse arbeid. Dit moet een neutrale impact hebben op de ontwikkeling van het algemene loonkostniveau en het resultaat van het vergelijkend onderzoek naar de oorzaken van de loonverschillen tussen deeltijdse en voltijdse arbeid moet het uitgangspunt zijn;

3. binnen de zes maanden na de bekendmaking van bovengenoemde onderzoeksresultaten met de sociale partners een tijdsplan af te spreken en een agenda om de functiewaardediscriminaties en de discriminatie in functieclassificaties weg te werken tussen vrouwen en mannen binnen een redelijke termijn en op een neutrale manier voor de ontwikkeling van het algemene loonkostniveau;

4. de déposer à la Chambre des représentants, le 8 mars de chaque année, un rapport faisant le point sur les progrès réalisés dans le cadre de la concertation avec les partenaires sociaux et sur l'élimination des discriminations au niveau des évaluations de fonctions et des classifications de fonctions, ainsi que de la ségrégation sur le marché de l'emploi.

8 juillet 2005

4. jaarlijks op 8 maart bij de Kamer van volksvertegenwoordigers een voortgangsrapport in te dienen waarin een stand van zaken wordt gegeven van de vorderingen in het overleg met de sociale partners en het wegwerken van de functiewaardediscriminaties, de discriminatie in de functieclassificatie en de segregatie op de arbeidsmarkt.

8 juli 2005

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Hilde VAUTMANS (VLD)
Maggie DE BLOCK (VLD)