

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 december 2009

WETSVOORSTEL

**ter bestrijding van de loonkloof tussen
vrouwen en mannen**

(ingediend door de dames Sonja Becq,
Leen Dierick, Lieve Van Daele en Ingrid Claes
en de heer Stefaan Vercamer)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 décembre 2009

PROPOSITION DE LOI

**visant à lutter contre l'écart salarial entre les
femmes et les hommes**

(déposée par Mmes Sonja Becq, Leen Dierick,
Lieve Van Daele et Ingrid Claes et
M. Stefaan Vercamer)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de loonkloof tussen vrouwen en mannen te bestrijden door het opleggen van een onderhandelingsplicht aan de sociale partners en een rapporteringsplicht aan de werkgevers:

– *de sociale partners moeten op alle niveaus thema's als werkgelegenheidsmaatregelen en loonkostenontwikkeling bespreken en verwerken in collectieve arbeidsovereenkomsten. De initiatiefnemers vinden het opportuun om de problematiek van het loonverschil tussen mannen en vrouwen toe te voegen aan deze thema's;*

– *iedere Belgische onderneming die personeel tewerk stelt legt jaarlijks een sociale balans neer met specifieke informatie over het personeelsbestand: aantal tewerkgestelden, personeelsverloop, opleiding, enz. De indieners willen de werkgevers bewust maken van de loonpolitiek die zij voeren en de loonverschillen tussen de vrouwelijke en de mannelijke werknemers door de loongegevens van hun werknemers, opgesplitst tussen mannen en vrouwen te laten opnemen in de sociale balans.*

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes en imposant aux partenaires sociaux une obligation de mener une négociation et aux employeurs une obligation de faire rapport:

– *les partenaires sociaux doivent examiner à tous les niveaux des thèmes tels que les mesures en faveur de l'emploi et l'évolution du coût salarial et les traduire dans des accords collectifs de travail. Les auteurs de la présente proposition de loi trouvent dès lors opportun d'ajouter à ces thèmes la problématique des écarts salariaux entre les femmes et les hommes;*

– *chaque entreprise belge qui emploie du personnel dépose annuellement un bilan social, comprenant des informations spécifiques relatives au cadre du personnel: nombre d'employés, rotation du personnel, formation, etc. Les auteurs entendent faire prendre conscience aux employeurs de la politique salariale qu'ils pratiquent et des écarts salariaux entre les travailleurs et les travailleuses en les obligeant à intégrer dans le bilan social les données salariales des travailleurs, en les ventilant entre hommes et femmes.*

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

“Gelijke kansen” voor vrouwen en mannen is een vorm van eenvoudige sociale rechtvaardigheid. De weg ernaartoe is moeilijk geweest, en we zijn er nog niet. De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is in het verleden zo gigantisch groot geweest dat het pad om de ongelijkheden te herstellen wel bijzonder moeilijk te bewandelen is. De juridische en principiële gelijkheid vormt geen probleem meer. Zij wordt tegenwoordig vrij algemeen erkend. De feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen is op vele punten nog niet gerealiseerd”

Hoewel het principe van “gelijk loon voor gelijk werk” reeds lang verworven is, verdient de gemiddelde vrouw vandaag nog steeds minder dan de gemiddelde man. Het probleem van het loonverschil, de loonkloof, is gekend.

Verschillende studies brengen verschillende cijfers over de loonkloof naar voor. Er bestaat immers geen eenduidige analyse van de loonkloof aangezien dit geen objectief gegeven is en de resultaten onder meer afhangen van het loonbegrip dat wordt gehanteerd, alsook van de invalshoek van de studie.

In 2006 gaf de federale regering aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (verder: IGVM) de opdracht om een jaarlijks rapport over de loonkloof op te maken. Onlangs verscheen het tweede rapport dat betrekking heeft op de gegevens van 2005. Het geeft een wetenschappelijk onderbouwd overzicht van de loonkloof vanuit verschillende invalshoeken en rekening houdend met verschillende factoren. De cijfers die de initiatiefnemers gebruiken, zijn dan ook afkomstig uit dit rapport.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

“L'égalité des chances” entre femmes et hommes est une forme de justice sociale simple. Le chemin pour y parvenir est semé d'embûches et nous ne sommes pas encore arrivés au terme du voyage. Les inégalités entre femmes et hommes étaient si importantes par le passé que de nombreuses difficultés se sont dressées sur la voie empruntée pour tenter de les corriger. L'égalité juridique et de principe est désormais acquise. Aujourd'hui, elle est généralement reconnue. L'égalité de fait entre femmes et hommes n'est cependant, sous de nombreux aspects encore, pas une réalité”

Bien que le principe “à travail égal, salaire égal” soit acquis depuis longtemps, la femme continue aujourd'hui encore à gagner en moyenne moins que l'homme. Ce problème de la différence de salaire, que l'on appelle l'écart salarial, est connu.

Les différentes études consacrées à l'écart salarial avancent des chiffres variables. Il n'existe en effet pas d'analyse univoque de l'écart salarial parce qu'il ne s'agit pas d'une donnée objective et que les résultats dépendent notamment de la notion de rémunération utilisée ainsi que de l'angle sous lequel l'étude aborde la question.

En 2006, le gouvernement fédéral a chargé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après dénommé l'IEFH) d'établir un rapport annuel sur l'écart salarial. Le deuxième rapport présentant les chiffres de 2005 vient d'être publié récemment. Il étudie l'écart salarial de manière scientifique sous des angles différents et en tenant compte de divers facteurs. Les chiffres présentés par les auteurs de la présente proposition de loi sont donc issus de ce rapport.

Enkele cijfers met betrekking tot de loonkloof:

Quelques chiffres sur l'écart salarial:

	Vrouwen <i>Femmes</i>	Mannen <i>Hommes</i>	Loonkloof <i>Écart salarial</i>
Gem. brutomaandloon voltijdse werknemers <i>Salaire mensuel brut moyen des travailleurs à temps plein</i>	2 387 €	2 807 €	15%
Gem. bruto-uurloon voltijdse werknemers <i>Salaire horaire brut moyen des travailleurs à temps plein</i>	14,38 €	16,68 €	14%
Gem. brutojaarloon voltijdse werknemers <i>Salaire annuel brut moyen des travailleurs à temps plein</i>	31 317 €	36 819 €	15%
Gem. bruto-uurloon voltijdse/deeltijdse werknemers <i>Salaire horaire brut moyen des travailleurs à temps plein et à temps partiel</i>	13,78 €	16,54 €	17%
Gem. brutomaandloon voltijdse/deeltijdse werknemers <i>Salaire mensuel brut moyen des travailleurs à temps plein et à temps partiel</i>	2 049 €	2 720 €	25%

	Vrouwen <i>Femmes</i>	Mannen <i>Hommes</i>	Loonkloof <i>Écart salarial</i>
Totale loonmassa <i>Masse salariale totale</i>	86 541 415 000 €	36,68%	63,32%

Gemiddeld bruto-uurloon voltijdse-deeltijdse werknemers naar statuut

Salaire horaire brut moyen des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut

	Privé-sector/ <i>Secteur privé</i>		Publieke sector/ <i>Secteur public</i>		Totaal/ <i>Total</i>
	Arbeiders <i>Ouvriers</i>	Bedienden <i>Employés</i>	Contractuelen <i>Contractuels</i>	Statutairen <i>Statutaires</i>	
Vrouwen <i>Femmes</i>	10,24 €	14,28 €	13,67 €	17,26 €	13,98 €
Mannen <i>Hommes</i>	12,50 €	20,19 €	15,01 €	17,24 €	16,00 €
Loonkloof <i>Écart salarial</i>	18%	29%	9%	0%	13%

Op welke manier en vanuit welke invalshoek de loonkloof ook wordt bekeken, de conclusie blijft dat er een loonkloof bestaat en deze de laatste jaren niet, of slechts nauwelijks is afgenomen.

“De strijd tegen de loonkloof blijft een strijd om meer gelijkheid en rechtvaardigheid.”

Slechts een kleine helft van het loonverschil (46%) kan verklaard worden aan de hand van verschillende factoren. Zo onder meer werken de gezinssituatie, het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, meer werken in minder betaalde sectoren (horizontale segregatie)

Quelles que soient la manière d'analyser les chiffres de l'écart salarial et la perspective choisie, la conclusion reste qu'il existe un écart salarial et que celui-ci n'a pas reculé ces dernières années, ou à peine.

“La lutte contre l'écart salarial reste une lutte pour plus d'égalité et de justice.”

Seule une petite moitié du différentiel salarial (46%) peut être expliquée par plusieurs facteurs. Ainsi, la situation familiale et le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, qu'elles sont plus souvent occupées dans des secteurs moins bien rémunérés

en dat vrouwen moeilijker doorstromen naar leidinggevende beroepen (verticale segregatie) het loonverschil tussen de gemiddelde vrouw en de gemiddelde man in de hand. Dit betekent uiteraard niet dat het deel van de loonkloof dat verklaard kan worden ook aanvaardbaar en rechtvaardig is. Wel integendeel, een aantal oorzaken maken juist deel uit van het probleem. Een glazen plafond dat vrouwen ervan weerhoudt om door te stromen naar leidinggevende functies kan niet aanvaard worden. Er is dus zeker ook een mentaliteitsverandering nodig. De andere helft van de loonkloof (54%) kan niet verklaard worden.

Europa heeft als eerste het principe van “gelijk loon voor gelijk werk” gelanceerd. Reeds in het Verdrag van Rome van 25 maart 1957 tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap werd de gelijke beloning voor mannen en vrouwen bedongen. Het Europese wetgevende kader heeft dit principe sindsdien steeds verder gespecificeerd. De richtlijn nr. 75/117 van de Raad van de Europese Gemeenschap van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, verplichtte alle lidstaten om de nodige maatregelen te nemen om discriminaties tussen mannen en vrouwen op het gebied van loonongelijkheid op te heffen. België zette deze richtlijn om in de cao nr. 25 en in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. In deze richtlijn werd onder meer gewezen op het probleem van de segregatie en het belang van de zoektocht naar seksneutrale functiewaarderingsmethodes.

Het principe van de gelijke beloning wordt op Europees niveau niet alleen in verschillende documenten verankerd, de realisatie ervan wordt daarenboven nauwgezet opgevolgd en geëvalueerd. Zo onder meer maakt de Europese Commissie op vraag van de Europese Raad een jaarlijks rapport op met betrekking tot gendergelijkheid in de Europese Unie. In het rapport 2008 staat te lezen dat de werkzaamheidsgraad van de vrouwen aanzienlijk is toegenomen, maar dat de loonkloof de laatste jaren nagenoeg gelijk is gebleven. De Commissie engageert zich om deze problematiek aan te pakken.

Dat de loonkloofproblematiek op Europees niveau moet opgevolgd worden, blijkt onder meer uit het feit dat zelfs in de Scandinavische landen, die vaak als voorbeeld dienen omdat economische efficiëntie in die landen hand in hand gaat met sociale rechtvaardigheid en er algemeen een hoge levenskwaliteit is, een loonverschil bestaat tussen de mannen en vrouwen.

(ségrégation horizontale) et qu'elles ont plus de difficultés à accéder aux fonctions supérieures (ségrégation verticale) sont autant de facteurs qui favorisent l'apparition de cette différence de salaire entre la femme et l'homme moyens. Cela ne signifie évidemment pas que l'on peut accepter et justifier la part de l'écart salarial qui s'explique de la sorte. Bien au contraire, certaines causes font justement partie du problème. On ne peut tolérer la présence d'un plafond de verre empêchant les femmes d'accéder aux fonctions supérieures. Un changement de mentalité est donc aussi une absolue nécessité. L'autre moitié de l'écart salarial (54%) ne peut être expliquée.

L'Europe a été la première à introduire le principe “à travail égal, salaire égal”. L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était déjà prévue dans le Traité de Rome du 25 mars 1957 instituant la Communauté économique européenne. Ce principe a été affiné sans cesse depuis dans le cadre législatif européen. La directive n° 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins 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. La Belgique a transposé cette directive dans la CCT n° 25 et dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Cette directive soulignait notamment le problème de la ségrégation et l'importance de rechercher des méthodes d'évaluation des fonctions excluant les discriminations fondées sur le sexe.

Si, au niveau européen, le principe de l'égalité de rémunération est consacré par plusieurs documents, sa mise en œuvre fait également l'objet d'un suivi attentif et d'évaluations minutieuses. C'est ainsi que le Conseil européen a demandé à la Commission européenne de dresser un rapport annuel sur l'égalité des genres au sein de l'Union européenne. Dans le rapport 2008, on peut lire que le taux d'emploi des femmes a considérablement augmenté, mais que l'écart de rémunération est resté pratiquement au même niveau durant les dernières années. La Commission s'engage à s'attaquer à cette problématique.

La nécessité de suivre la problématique de l'écart salarial au niveau européen ressort notamment du fait que même les pays scandinaves sont confrontés à ce problème alors que ces pays font souvent figure d'exemple parce qu'ils allient efficacité économique et justice sociale et que la qualité de vie y est en règle générale excellente.

Ons land is Europa in de strijd tegen de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen gevolgd. Het principe van “gelijk loon voor gelijk werk” kan gekaderd worden in alle regelgeving met betrekking tot het non-discriminatiebeginsel dat een Grondwettelijk basisbeginsel is en is uitgewerkt in verschillende meer specifieke contexten, onder meer met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of toegespitst op de gelijkheid man-vrouw.

De loonkloofproblematiek is ondertussen al lange tijd een bezorgdheid van de Belgische overheid en staat reeds jaren op de politieke agenda. Zo onder meer heeft Miet Smet, eerst als federaal staatssecretaris van Maatschappelijke Emancipatie (1985-1992) en nadien als minister van Tewerkstelling, Arbeid en Gelijke Kansen (1992-1999) aandacht besteed aan de functiewaardering als instrument in het streven naar gelijke verloning voor mannen en vrouwen. Vandaag is er nog steeds geen sprake van genderneutrale functieclassificaties.

In een functieclassificatiesysteem worden verschillende functies, die worden opgedeeld in verschillende niveaus, gekoppeld aan een loonbarema. Een werknemer wordt aldus afhankelijk van zijn/haar functie ingeschaald in een bepaald loonbarema. Vele ondernemingen trachten met een functieclassificatiesysteem een objectief en transparant verloningssysteem te installeren. De waardering van typische mannelijke functies en de onderwaardering van bepaalde vrouwelijke vaardigheden leiden er evenwel toe dat vele functieclassificaties discriminerend zijn. Het is vanuit die optiek dat reeds lange tijd wordt gestreefd naar genderneutrale functieclassificatiesystemen.

Ook de sociale partners erkennen de problematiek van de loonkloof. De Nationale Arbeidsraad sloot op 15 oktober 1975 in uitvoering van de Europese richtlijn nr. 75/117 (zie hierboven) de cao nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de cao nr. 25*bis* van 19 december 2001 en de Cao nr. 25*ter* van 9 juli 2008. De laatste jaren wordt ook in de interprofessionele akkoorden aandacht besteed aan de loonkloof. Een cao op nationaal niveau en een interprofessioneel akkoord dat geen bindende werking heeft, doch slechts de sociale partners tracht te stimuleren, heeft er niet toe geleid dat de loonkloof daadwerkelijk werd aangepakt. Het is dan ook van belang om de loonkloofproblematiek bij elke onderhandeling van een cao, ook op sectoraal en ondernemingsvlak, aan bod te laten komen.

Notre pays a suivi l'Europe dans la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Le principe “à travail égal, salaire égal” peut être rapporté à toutes les réglementations relatives au principe de non-discrimination. Ce dernier est un principe de base constitutionnel qui a été développé dans divers contextes plus spécifiques comme celui des conditions de travail ou, plus spécifiquement, celui de l'égalité hommes-femmes.

Ce n'est pourtant pas d'hier que les autorités belges se préoccupent de la problématique de l'écart salarial, puisqu'elles l'ont inscrite depuis des années à l'agenda politique. Des personnes comme Miet Smet, d'abord en tant que secrétaire d'État fédérale à l'Émancipation sociale (1985-1992) et ensuite comme ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'Égalité des chances (1992-1999), se sont intéressées à l'évaluation de fonction en tant qu'outil permettant d'atteindre l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. On ne peut toujours pas dire aujourd'hui que les classifications de fonctions sont neutres du point de vue de la problématique du genre.

Dans un système de classification de fonctions, diverses fonctions, subdivisées en différents niveaux, sont associées à un barème salarial. Le travailleur est dès lors classé dans un barème salarial donné selon sa fonction. De nombreuses entreprises tentent de mettre en place un mécanisme de rémunération objectif et transparent par le biais d'un système de classification de fonctions. Cependant, la surévaluation de fonctions typiquement masculines et la sous-évaluation de certaines compétences féminines rendent de nombreuses classifications de fonctions discriminatoires. C'est dans cette optique que l'on recherche depuis longtemps déjà des systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre.

Même les partenaires sociaux reconnaissent la problématique de l'écart salarial. Le 15 octobre 1975, le Conseil national du travail a conclu, en exécution de la directive européenne n° 75/117 (voir ci-dessus), la CCT n° 25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, modifiée par la CCT n° 25*bis* du 19 décembre 2001 et la CCT n° 25*ter* du 9 juillet 2008. Les accords interprofessionnels se sont également intéressés à l'écart salarial ces dernières années. Une CCT au niveau national et un accord interprofessionnel, qui n'a pas de valeur contraignante mais qui tente seulement de sensibiliser les partenaires sociaux, n'ont pas suffi pour arriver à une prise en charge effective de la problématique de l'écart salarial. Il est donc capital d'aborder la question de l'écart salarial chaque fois qu'une CCT est négociée, aussi bien au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.

De minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, alsook de minister van Werk engageerden zich meer bepaald tijdens de duur van de interimregering (21 december 2007 — 20 maart 2008) nog in het loonkloofrapport van 2008 “om er alles aan te doen om de geformuleerde beleidsaanbevelingen in de praktijk te brengen”.

Tenslotte engageerde de vorige regering zich in het regeerakkoord van 18 maart 2008 om te streven naar een gelijke verloning voor de gemiddelde vrouw:

– “De regering trekt besluiten uit het verslag over gelijke lonen en neemt maatregelen om op dat vlak de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te realiseren.” (pagina 5 van het regeerakkoord van 18 maart 2008);

– “De regering versterkt de gelijke kansen tussen man en vrouw.” (pagina 21 van het regeerakkoord van 18 maart 2008)

Ondanks de jarenlange bezorgdheid en het plaatsen van de problematiek op de politieke agenda, blijven de resultaten uit. Dit toont aan dat een politieke oproep niet volstaat.

In ons land ontfermen de sociale partners zich over deze materie. De initiatiefnemers willen evenwel verkrijgen dat de sociale partners verplicht worden om de loonkloof au sérieux te nemen en daadwerkelijk aan te pakken.

De initiatiefnemers van dit wetsvoorstel willen op voluntaristische wijze uitvoering geven aan het regeerakkoord en opteren voor het opleggen van een onderhandelingsplicht aan de sociale partners en een rapporteringsplicht aan de werkgevers. Deze initiatieven zijn niet nieuw. Een vergelijkbare onderhandelingsplicht is onder meer in de Franse *Code du travail* terug te vinden. Een rapporteringsverplichting voor de werkgevers geldt onder meer in Italië en Portugal.

Dit voorstel mag uiteraard slechts een klein aspect vormen van een globaal integratiebeleid waarbij op alle niveau's de nodige initiatieven moeten genomen worden om te streven naar gelijke kansen voor vrouwen en mannen. ABVV-Vrouwen organiseerde samen met zij-kant op 31 maart 2008 voor de vierde keer op rij een *Equal Pay Day*, een jaarlijkse actiedag voor meer loongelijkheid tussen vrouwen en mannen naar Amerikaans voorbeeld. Ook de KAV en het ACV organiseerden voor de tweede keer een dergelijke *Equal Pay Day*, dit op 17 maart 2008. Het is belangrijk dat de mensen worden geconfronteerd met de bestaande problematiek zodat een mentaliteitsverandering kan plaatsvinden, niet

Le ministre des Pensions et de l'Intégration sociale ainsi que le ministre de l'Emploi se sont encore engagés, sous le gouvernement intérimaire (du 21 décembre 2007 au 20 mars 2008), à tout mettre en oeuvre pour concrétiser les recommandations formulées dans le rapport 2008 sur l'écart salarial.

Enfin, le précédent gouvernement s'est engagé dans l'accord gouvernemental du 18 mars 2008 à oeuvrer pour l'égalité de rémunération entre hommes et femmes:

– “Le gouvernement tirera les conclusions du rapport sur l'égalité salariale et prendra des mesures pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes en ce domaine.” (p. 5 de l'accord de gouvernement du 18 mars 2008);

Bien que cette problématique ait été au centre des préoccupations pendant des années et malgré son inscription à l'agenda politique, les résultats se font toujours attendre. Preuve s'il en est qu'un appel politique ne suffit pas.

Dans notre pays, ce sont les partenaires sociaux qui s'occupent de cette matière. Mais nous avons pour dessein d'obliger les partenaires sociaux à prendre l'écart salarial au sérieux et à s'attaquer réellement au problème.

Nous voulons que des mesures volontaristes soient prises pour mettre en oeuvre l'accord de gouvernement et souhaitons imposer aux partenaires sociaux une obligation de mener une négociation à ce sujet et aux employeurs une obligation de faire rapport. Ces initiatives n'ont rien de nouveau. Une obligation de négociation comparable figure notamment dans le Code du travail français. Une obligation de faire rapport est notamment imposée aux employeurs italiens et portugais.

Naturellement, la présente proposition peut ne constituer qu'un aspect modeste d'une politique globale d'intégration dans laquelle les initiatives nécessaires doivent être prises à tous les niveaux pour aboutir à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le 31 mars 2008, ABVV-Vrouwen a organisé, pour la quatrième fois de suite, en collaboration avec ZIJ-KANT, une *Equal Pay Day*, c'est-à-dire une journée d'action annuelle pour réclamer davantage d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, suivant en cela l'exemple américain. Les KAV et l'ACV ont également organisé une *Equal Pay Day* pour la seconde fois, mais ce fut le 17 mars 2008. Il est important de confronter les gens à

alleen ten aanzien van vrouwen (bijvoorbeeld de perceptie van vrouwen als leidinggevende figuren), maar ook voor de vrouwen zelf (bijvoorbeeld harder onderhandelen bij loonbespreking).

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel strekt ertoe loongegevens van de werknemers, opgesplitst tussen mannen en vrouwen, op te nemen in de sociale balans. Op die manier willen de initiatiefnemers de werkgevers bewustmaken van de loonpolitiek die zij voeren en de loonverschillen die zouden bestaan tussen de vrouwelijke en de mannelijke werknemers.

Bovendien zou door de verdere opsplitsing van de gegevens (per type overeenkomst, per studieniveau en per beroepscategorie) studiemateriaal worden verzameld dat een verder en meer precies onderzoek van de problematiek mogelijk zou maken.

Artikelen 3 en 4

Deze artikelen strekken ertoe de problematiek van de loonkloof verplicht op de onderhandelingstafel te leggen van de sociale partners. In de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, wordt bepaald dat de sociale partners op alle niveau's thema's als werkgelegenheidsmaatregelen en loonkostenontwikkeling moeten bespreken en verwerken in akkoorden.

De initiatiefnemers vinden het dan ook opportuun om de problematiek van het loonverschil tussen mannen en vrouwen toe te voegen aan deze thema's.

Aangezien een genderneutrale functieclassificatie voor de ondernemingen een onontbeerlijk instrument is in de strijd tegen de loonkloof, wordt dit expliciet opgenomen in het wetsvoorstel.

Sonja BECQ (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)
Lieve VAN DAELE (CD&V)
Ingrid CLAES (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

la problématique actuelle afin d'induire un changement de mentalités, pas seulement vis-à-vis des femmes (par exemple, pour qu'elles puissent être perçues comme des figures dirigeantes), mais aussi pour les femmes elles-mêmes (par exemple, pour qu'elles puissent se montrer plus âpres dans la négociation concernant leurs conditions salariales).

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article vise à intégrer dans le bilan social les données salariales des travailleurs, en les ventilant entre hommes et femmes. Nous entendons ainsi sensibiliser les employeurs à la politique salariale qu'ils mènent et aux écarts salariaux qui pourraient exister entre travailleurs féminins et masculins.

En outre, une meilleure ventilation des données (par type de contrat, par niveau d'études et par catégorie professionnelle) permettrait de récolter des statistiques pour réaliser une étude approfondie et fouillée de la problématique.

Articles 3 et 4

Ces articles visent à mettre obligatoirement la problématique de l'écart salarial sur la table des négociations des partenaires sociaux. La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit que les partenaires sociaux doivent examiner à tous les niveaux des thèmes tels que les mesures en faveur de l'emploi et l'évolution du coût salarial et traduire le résultat des négociations dans des accords.

Nous trouvons dès lors opportun d'ajouter à ces thèmes la problématique des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Vu qu'une classification de fonctions neutre sur le plan du genre est un instrument indispensable pour les entreprises dans la lutte contre l'écart salarial, elle est reprise explicitement dans la proposition de loi.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 45 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid wordt gewijzigd als volgt:

1/ het eerste lid wordt aangevuld met de volgende bepaling:

“– en van de loongegevens van de werknemers volgens het geslacht.”;

2/ tussen het tweede en het derde lid wordt een nieuw lid ingevoegd, luidende als volgt:

“Het in het eerste lid bedoelde overzicht van de loongegevens van de werknemers herneemt het gemiddeld maandloon volgens het geslacht per type overeenkomst, per studieniveau en per beroepscategorie.”

Art. 3

Artikel 6, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt aangevuld met de volgende zin:

“Er wordt eveneens aandacht besteed aan de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen door maatregelen te onderhandelen, in het bijzonder om de functieclassificatie te herzien.”

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Dans l'article 45 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, les modifications suivantes sont apportées:

1/ l'alinéa 1^{er} est complété par ce qui suit:

“– et des données salariales des travailleurs, ventilées en fonction du sexe.”;

2/ un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

“L'aperçu des données salariales des travailleurs visé à l'alinéa 1^{er} reprend le salaire mensuel moyen ventilé en fonction du sexe, du type de contrat, du niveau d'études et de la catégorie professionnelle.”

Art. 3

L'article 6, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, est complété par la phrase suivante:

“Une attention spécifique est également accordée à la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes par la négociation de mesures visant plus particulièrement à revoir la classification de fonctions.”

Art. 4

In artikel 8, § 1, van dezelfde wet wordt na de eerste zin een nieuwe zin ingevoegd, luidend als volgt:

“Er worden eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen, in het bijzonder met betrekking tot maatregelen om de functieclassificatie te herzien.”.

6 maart 2009

Sonja BECQ (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)
Lieve VAN DAELE (CD&V)
Ingrid CLAES (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

Art. 4

Dans l'article 8, § 1^{er}, de la même loi, une nouvelle phrase, rédigée comme suit, est insérée après la première phrase:

“Des conventions collectives de travail sont également conclues en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement en ce qui concerne les mesures visant à revoir la classification de fonctions.”.

6 mars 2009

BIJLAGE

ANNEXE

BASISTEKST**Wet van 22 december 1995****Art. 45**

De onderneming stelt elk jaar, tegelijk met de jaarrekeningen:

- een overzicht van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

Het personeelsbestand bevat alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de personen die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde overzicht herneemt tevens per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming.

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning andere gegevens aanwijzen die in het kader van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten worden verstrekt.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij vaststelt, categorieën van bedrijven vrijstellen van de vermelding van alle of een gedeelte van de gegevens in de sociale balans, op voorwaarde dat deze gegevens per onderneming verstrekt kunnen worden, onder dezelfde vorm en binnen dezelfde termijnen, door een administratieve overheid of door een door de overheid erkende instelling. Deze administratieve overheid of deze instelling verstrekt de gegevens aan de Nationale Bank en aan de werkgevers die deze mededelen aan de ondernemingsraden, aan de vakbondsafvaardigingen en aan de werknemers overeenkomstig de beschikkingen genomen in uitvoering van artikel 46.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Wet van 22 december 1995****Art. 45**

De onderneming stelt elk jaar, tegelijk met de jaarrekeningen:

- een overzicht van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

– en van de loongegevens van de werknemers volgens het geslacht¹.

Het personeelsbestand bevat alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de personen die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde overzicht van de loongegevens van de werknemers herneemt het gemiddeld maandloon volgens het geslacht per type overeenkomst, per studieniveau en per beroepscategorie².

Het in het eerste lid bedoelde overzicht herneemt tevens per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming.

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning andere gegevens aanwijzen die in het kader van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten worden verstrekt.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij vaststelt, categorieën van bedrijven vrijstellen van de vermelding van alle of een gedeelte van de gegevens in de sociale balans, op voorwaarde dat deze gegevens per onderneming verstrekt kunnen worden, onder dezelfde vorm en binnen dezelfde termijnen, door een administratieve overheid of door een door de overheid erkende instelling. Deze administratieve overheid of deze instelling verstrekt de gegevens aan de Nationale Bank en aan de werkgevers die deze mededelen aan de ondernemingsraden, aan de vakbondsafvaardigingen en aan de werknemers overeenkomstig de beschikkingen genomen in uitvoering van artikel 46.

¹ Art. 2, 1°: aanvulling.

² Art. 2, 2°: invoeging.

TEXTE DE BASE

Loi du 22 décembre 1995

Art. 45

Chaque année, simultanément aux comptes annuels, l'entreprise établit:

- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes annuels;
- et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

L'effectif du personnel comprend toutes les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ainsi que les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne que leur employeur.

L'aperçu visé à l'alinéa premier reprend également, par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut indiquer d'autres données qui doivent être fournies dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans les conditions qu'il détermine, dispenser des catégories d'entreprises de mentionner tout ou partie des données dans le bilan social, à condition que ces données puissent être fournies par entreprise, sous la même forme et dans les mêmes délais, par une autorité administrative ou un organisme agréé par l'autorité publique. Cette autorité administrative ou cet organisme fournit ces données à la Banque nationale et aux employeurs qui les communiquent aux conseils d'entreprise, aux délégations syndicales et aux travailleurs conformément aux dispositions prises en vertu de l'article 46.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 22 décembre 1995

Art. 45

Chaque année, simultanément aux comptes annuels, l'entreprise établit:

- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes annuels;
- et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

– et des données salariales des travailleurs, ventilées en fonction du sexe¹.

L'effectif du personnel comprend toutes les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ainsi que les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne que leur employeur.

L'aperçu des données salariales des travailleurs visé à l'alinéa 1^{er} reprend le salaire mensuel moyen ventilé en fonction du sexe, du type de contrat, du niveau d'études et de la catégorie professionnelle².

L'aperçu visé à l'alinéa premier reprend également, par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut indiquer d'autres données qui doivent être fournies dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans les conditions qu'il détermine, dispenser des catégories d'entreprises de mentionner tout ou partie des données dans le bilan social, à condition que ces données puissent être fournies par entreprise, sous la même forme et dans les mêmes délais, par une autorité administrative ou un organisme agréé par l'autorité publique. Cette autorité administrative ou cet organisme fournit ces données à la Banque nationale et aux employeurs qui les communiquent aux conseils d'entreprise, aux délégations syndicales et aux travailleurs conformément aux dispositions prises en vertu de l'article 46.

¹ Art. 2, 1^o: ajout.

² Art.2, 2^o: insertion.

Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

Art. 6

§ 1. Om de twee jaar, vóór 31 oktober, worden, op basis van de verslagen bedoeld in de artikelen 4 en 5, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, ondermeer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd.

§ 2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling houdt rekening met de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten zoals deze verwacht wordt voor de komende twee jaar van het interprofessioneel akkoord, maar bedraagt minimaal de indexering en de baremieke verhogingen.

De marge kan verminderd worden ten belope van de verschillen in loonkosten die voortvloeien uit een hogere loonkostenontwikkeling gedurende de twee voorgaande jaren dan deze in de referentielidstaten.

Niettegenstaande de correctie waarin het vorige lid voorziet, bevat de marge steeds tenminste de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 3. Bij gebreke van een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen twee maanden te rekenen vanaf het technisch verslag bedoeld in artikel 5, roept de Regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§ 4. In geval van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

Art. 6

§ 1. Om de twee jaar, vóór 31 oktober, worden, op basis van de verslagen bedoeld in de artikelen 4 en 5, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, ondermeer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd.

Er wordt eveneens aandacht besteed aan de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen door maatregelen te onderhandelen, in het bijzonder om de functieclassificatie te herzien³.

§ 2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling houdt rekening met de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten zoals deze verwacht wordt voor de komende twee jaar van het interprofessioneel akkoord, maar bedraagt minimaal de indexering en de baremieke verhogingen.

De marge kan verminderd worden ten belope van de verschillen in loonkosten die voortvloeien uit een hogere loonkostenontwikkeling gedurende de twee voorgaande jaren dan deze in de referentielidstaten.

Niettegenstaande de correctie waarin het vorige lid voorziet, bevat de marge steeds tenminste de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 3. Bij gebreke van een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen twee maanden te rekenen vanaf het technisch verslag bedoeld in artikel 5, roept de Regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§ 4. In geval van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

³ Art. 3: aanvulling.

Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Art. 6

§ 1^{er}. Tous les deux ans, avant le 31 octobre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base des rapports visés aux articles 4 et 5, entre autres des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

§ 2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial tient compte de l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence telle qu'elle est prévue pour les deux années de l'accord interprofessionnel, mais correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques.

La marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence au cours des deux années précédentes.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter du rapport technique visé à l'article 5, le Gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport.

§ 4. En cas d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Art. 6

§ 1^{er}. Tous les deux ans, avant le 31 octobre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base des rapports visés aux articles 4 et 5, entre autres des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Une attention spécifique est également accordée à la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes par la négociation de mesures visant plus particulièrement à revoir la classification de fonctions³.

§ 2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial tient compte de l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence telle qu'elle est prévue pour les deux années de l'accord interprofessionnel, mais correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques.

La marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les États membres de référence au cours des deux années précédentes.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter du rapport technique visé à l'article 5, le Gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport.

§ 4. En cas d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

³ Art. 3: ajout.

Art. 8

§ 1. Op sectoraal niveau worden vóór 15 mei of op bedrijfsniveau vóór 30 juni van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord, collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling. De loonkostenontwikkeling moet binnen de maximale marge blijven bedoeld in de artikelen 6 en 7, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen. Hierbij wordt rekening gehouden met het in de sector geldende loonindexeringsmechanisme en met de economische mogelijkheden van de sector.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in § 1 kunnen betrekking hebben op zowel de loon- en de arbeidsvoorwaarden als op de evolutie van de werkgelegenheid, voor zover de loonkostenontwikkeling die uit deze elementen voortvloeit zich binnen de marge bedoeld in de artikelen 6 en 7 situeert.

Art. 8

§ 1. Op sectoraal niveau worden vóór 15 mei of op bedrijfsniveau vóór 30 juni van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord, collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling.

Er worden eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen, in het bijzonder met betrekking tot maatregelen om de functieclassificatie te herzien⁴. De loonkostenontwikkeling moet binnen de maximale marge blijven bedoeld in de artikelen 6 en 7, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen. Hierbij wordt rekening gehouden met het in de sector geldende loonindexeringsmechanisme en met de economische mogelijkheden van de sector.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in § 1 kunnen betrekking hebben op zowel de loon- en de arbeidsvoorwaarden als op de evolutie van de werkgelegenheid, voor zover de loonkostenontwikkeling die uit deze elementen voortvloeit zich binnen de marge bedoeld in de artikelen 6 en 7 situeert.

⁴ Art. 4: invoeging.

Art. 8

§ 1^{er}. Des conventions collectives de travail relatives à l'évolution de l'emploi et à l'évolution du coût salarial sont conclues au niveau sectoriel avant le 15 mai ou au niveau des entreprises avant le 30 juin de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel. L'évolution du coût salarial doit se situer dans la marge maximale visée aux articles 6 et 7, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques. Ce faisant, il est tenu compte du mécanisme d'indexation des salaires en vigueur dans le secteur et des possibilités économiques du secteur.

§ 2. Les conventions collectives de travail visées au § 1^{er} peuvent porter tant sur les conditions de rémunération et de travail que sur l'évolution de l'emploi, pour autant que l'évolution du coût salarial qui en découle respecte la marge visée aux articles 6 et 7.

Art. 8

§ 1^{er}. Des conventions collectives de travail relatives à l'évolution de l'emploi et à l'évolution du coût salarial sont conclues au niveau sectoriel avant le 15 mai ou au niveau des entreprises avant le 30 juin de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel. **Des conventions collectives de travail sont également conclues en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement en ce qui concerne les mesures visant à revoir la classification de fonctions⁴.** L'évolution du coût salarial doit se situer dans la marge maximale visée aux articles 6 et 7, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques. Ce faisant, il est tenu compte du mécanisme d'indexation des salaires en vigueur dans le secteur et des possibilités économiques du secteur.

§ 2. Les conventions collectives de travail visées au § 1^{er} peuvent porter tant sur les conditions de rémunération et de travail que sur l'évolution de l'emploi, pour autant que l'évolution du coût salarial qui en découle respecte la marge visée aux articles 6 et 7.

⁴ Art. 4: insertion.