

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

27 février 2012

**PROPOSITION DE LOI**  
modifiant la réglementation  
en ce qui concerne la lutte contre l'écart  
salarial entre hommes et femmes

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

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

**PROPOSITION DE LOI**  
modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001  
portant exécution du Code des sociétés

**PROPOSITION DE LOI**  
modifiant la loi du 10 mai 2007  
tendant à lutter contre la discrimination  
entre les femmes et les hommes,  
instituant le rapport et le plan  
pour l'égalité des chances  
entre les femmes et les hommes

AVIS RELATIF À L'ÉCART SALARIAL  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

**RAPPORT**

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS  
POUR L'ÉMANCIPATION SOCIALE  
PAR  
MME **Marie-Martine SCHYNS**

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 februari 2012

**WETSVOORSTEL**  
tot wijziging van de regelgeving  
wat de bestrijding van de loonkloof  
tussen mannen en vrouwen betreft

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

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

**WETSVOORSTEL**  
tot wijziging van het koninklijk besluit  
van 30 januari 2001 tot uitvoering  
van het Wetboek van vennootschappen

**WETSVOORSTEL**  
tot wijziging van de wet van 10 mei 2007  
ter bestrijding van discriminatie  
tussen vrouwen en mannen,  
met het oog op de instelling  
van het rapport over en het plan  
voor de gelijkheid van kansen  
van vrouwen en mannen

ADVIES BETREFFENDE DE LOONKLOOF  
TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

**VERSLAG**

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ  
VOOR DE MAATSCHAPPELIJKE EMANCIPATIE  
UITGEBRACHT DOOR  
MEVROUW **Marie-Martine SCHYNS**

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/  
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**  
Président/Voorzitter: Valérie Déom

**A. — Titulaires / Vaste leden:**

N-VA	Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Miranda Van Eetvelde
PS	Colette Burgeon, Valérie Déom
MR	Katrin Jadin, Valérie Warzee-Caverenne
CD&V	Bercy Slegers
sp.a	Maya Detiège
Ecolo-Groen	Meyrem Almaci
Open Vld	Lieve Wierinck
VB	Alexandra Colen
cdH	Marie-Martine Schyns

**B. — Suppléants / Plaatsvervangers:**

Minneke De Ridder, Zuhal Demir, Sarah Smeyers, Jan Van Esbroeck
Marie-Claire Lambert, Linda Musin, Özlem Özen
Valérie De Bue, Marie-Christine Marghem, N
Sonja Becq, Inge Vervotte
Karin Temmerman, Myriam Vanlerberghe
Zoé Genot, Muriel Gerkens
Mathias De Clercq, Ine Somers
Barbara Pas, Annick Ponthier
Catherine Fonck, N

N-VA	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>	
PS	:	<i>Parti Socialiste</i>	
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>	
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>	
sp.a	:	<i>socialistische partij anders</i>	
Ecolo-Groen	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>	
Open Vld	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>	
VB	:	<i>Vlaams Belang</i>	
cdH	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>	
FDF	:	<i>Fédéralistes Démocrates Francophones</i>	
LDD	:	<i>Lijst Dedecker</i>	
MLD	:	<i>Mouvement pour la Liberté et la Démocratie</i>	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>
DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA: Questions et Réponses écrites	QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN: Séance plénière	PLEN: Plenum
COM: Réunion de commission	COM: Commissievergadering
MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

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

SOMMAIRE	Page
I. Procédure .....	4
II. Exposés introductifs des auteurs des propositions	5
III. Échange de vues avec la collaboratrice de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité de chances.....	10
IV. Discussion de la proposition de loi DOC 53 1675/001 .....	11
V. Avis .....	25
Annexes:	
Annexe 1 .....	29
Auditions .....	30
A. Audition de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (15 décembre 2010) .....	30
B. Audition de la Fédération Générale du Travail de Belgique (12 janvier 2011) .....	34
C. Audition de la Confédération des syndicats chrétiens et du ministère de l'Égalité des Chances du Grand-Duché de Luxembourg (19 janvier 2011) .....	43
D. Audition des organisations patronales (09 février 2011) .....	56
E. Audition de L'HIVA, Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (KUL) (23 février 2011) .....	67
F. Audition du Nederlandstalige Vrouwenraad et du Conseil des femmes francophones de Belgique (16 mars 2011) .....	72
G. Banque-Carrefour de la sécurité sociale .....	80
Annexe 2 .....	85
A. Avis de la FGTB .....	87
B. Avis de la CSC .....	95
C. Avis de la FEB .....	101
Annexe 3 .....	113
Texte coordonné .....	115

## Documents précédents:

## Doc 53 1675/ (2010/2011):

- 001: Proposition de loi de Mmes Detiège, Déom, Becq, De Block, Van Den Ende et Almaci, M. Clarinval et Mme Genot.  
 002: Avis de la commission de la protection de la vie privée.  
 003: Amendements.  
 004 et 005: Remplacements.

## Doc 53 0237/ (S.E. 2010):

- 001: Proposition de loi de Mmes Becq, Dierick et M. Vercamer.  
 002 et 003: Addenda.

## Doc 53 0626/ (2010/2011):

- 001: Proposition de loi de Mme Detiège et consorts.

## Doc 53 0740/ (2010/2011):

- 001: Proposition de loi de Mme Déom et consorts.

## Doc 53 1168/ (2010/2011):

- 001: Proposition de loi de Mmes Fonck et Becq.

INHOUD	Blz.
I. Procedure .....	4
II. Inleidende uiteenzettingen van de indieners van de voorstellen .....	5
III. Gedachtewisseling met de medewerkster van de minister van Werk en Gelijke Kansen.....	10
IV. Bespreking van het wetsvoorstel DOC 53 1675/001	11
V. Advies .....	25
Bijlagen:	
Bijlage 1 .....	29
Hoorzittingen .....	30
A. Hoorzitting met het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (15 december 2010).....	30
B. Hoorzitting met het Algemeen Belgisch Vakverbond (12 januari 2011).....	34
C. Hoorzitting met het Algemeen Christelijk Vakverbond en het ministère de l'Égalité des Chances van het Groothertogdom Luxemburg (19 januari 2011).....	43
D. Hoorzitting met de werkgeversorganisaties (09 februari 2011) .....	56
E. Hoorzitting met het HIVA, Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (KUL) (23 februari 2011).....	67
F. Hoorzitting met de Nederlandstalige Vrouwenraad en de <i>Conseil des Femmes Francophones de Belgique</i> (16 maart 2011) .....	72
G. Kruispuntbank Sociale Zekerheid.....	80
Bijlage 2 .....	85
A. Advies van het ABVV .....	87
B. Advies van het ACV .....	95
C. Advies van het VBO .....	101
Bijlage 3 .....	113
Gecoördineerde tekst .....	115

## Voorgaande documenten:

## Doc 53 1675/ (2010/2011):

- 001: Wetsvoorstel van dames Detiège, Déom, Becq, De Block, Van Den Ende en Almaci, de heer Clarinval en mevrouw Genot.  
 002: Advies van de commissie van de bescherming van persoonlijke levenssfeer.  
 003: Amendementen.  
 004 en 005: Vervangingen.

## Doc 53 0237/ (B.Z. 2010):

- 001: Wetsvoorstel van dames Becq, Dierick en de heer Vercamer.  
 002 en 003: Addenda.

## Doc 53 0626/ (2010/2011):

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Detiège c.s.

## Doc 53 0740/ (2010/2011):

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Déom c.s.

## Doc 53 1168/ (2010/2011):

- 001: Wetsvoorstel van dames Fonck en Becq.

MESDAMES, MESSIEURS,

### I. — PROCÉDURE

Conformément à l'article 69.3 du Règlement de la Chambre, votre Comité d'avis a décidé, au cours de sa réunion du 1<sup>er</sup> décembre 2010, de rendre un avis d'initiative sur la problématique de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, à l'attention de la commission des Affaires sociales devant laquelle sont pendantes les propositions de loi et les propositions de résolution relatives à cette problématique.

Mme Annick Van den Ende a d'abord été désignée comme rapporteur. Le 8 février 2012, elle a été remplacée par Mme Marie-Martine Schyns.

L'ordre du jour de la première réunion mentionnait également deux propositions de résolution, à savoir:

— la proposition de résolution (M. Mathias De Clercq et consorts) sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (DOC 53 1158/001);

— la proposition de résolution (Mme Valérie Déom et consorts) visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes à travers l'utilisation de systèmes analytiques de classification de fonctions sexuellement neutres (DOC 53 0512/001).

Au cours de sa réunion du 26 octobre 2011, le Comité d'avis a décidé de ne plus reprendre les propositions de résolution dans son ordre du jour et de prendre la proposition de loi n° DOC 53 1675/001 comme texte de base.

Le Comité d'avis a décidé de procéder aux auditions suivantes:

— Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (15 décembre 2010)

— FGTB (Fédération générale du Travail de Belgique) (12 janvier 2011)

— CSC (Confédération des syndicats chrétiens) et ministère de l'Égalité des Chances du Grand-Duché de Luxembourg (19 janvier 2011)

— Organisations patronales (FEB, UCM, Unizo) (09.02.2011)

— HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving — KUL) (23 février 2011)

DAMES EN HEREN,

### I. — PROCEDURE

Overeenkomstig artikel 69.3 van het Reglement van de Kamer heeft uw Adviescomité tijdens zijn vergadering van 1 december 2010 beslist een initiatiefadvies uit te brengen over het vraagstuk van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, ter attentie van de Commissie voor de Sociale Zaken, waarbij de wetsvoorstellen en de voorstellen van resolutie dienaangaande in behandeling zijn.

In eerste instantie werd mevrouw Annick Van den Ende als rapporteur aangesteld. Op 8 februari 2012 werd zij vervangen door mevrouw Marie-Martine Schyns.

Op de agenda van de eerste vergadering stonden ook twee voorstellen van resolutie, namelijk:

— het voorstel van resolutie (de heer Mathias De Clercq c.s.) betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen (DOC 53 1158/001);

— het voorstel van resolutie (mevrouw Valérie Déom c.s.) betreffende het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen door middel van genderneutrale analytische functieclassificatiesystemen (DOC 53 0512/001).

Tijdens zijn vergadering van 26 oktober 2011 heeft het Adviescomité beslist de voorstellen van resolutie niet langer op de agenda te plaatsen en wetsvoorstel nr. DOC 53 1675/001 als basistekst te nemen.

Het adviescomité heeft beslist de volgende hoorzittingen te houden:

— Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (15 december 2010)

— ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond) (12 januari 2011)

— ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond) en "Ministère de l'Égalité des Chances" van het Groothertogdom Luxemburg (19 januari 2011)

— Werkgeversorganisaties (VBO, Unizo, UCM) (09 februari 2011)

— HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving — KUL) (23 februari 2011)

— *Nederlandstalige Vrouwenraad/Conseil des femmes francophones de Belgique* (16 mars 2011)

— Banque-carrefour de la Sécurité sociale et Office national de Sécurité sociale (04 mai 2011).

Le rapport de ces auditions est publié dans l'annexe 1.

Ensuite, le Comité d'avis a demandé l'avis écrit des instances suivantes:

— FEB/VBO

— CSC/ACV

— FGTB/ABVV

— Commission de la protection de la vie privée.

Le texte de ces avis se trouve en annexe au présent rapport (voir annexe 2). L'avis n° 28/2011 du 9 novembre 2011 de la commission de la Protection de la vie privée figure dans le document DOC 53 1675/002.

Ces avis ont été examinés par le Comité d'avis le 8 février 2012.

Sur base des auditions et des avis reçus, des propositions d'amendements ont été déposées et la proposition de loi n° DOC 53 1675/001, prise comme texte de base, a été modifiée comme elle figure en annexe 3.

Cette proposition de loi modifiée sera transmise, ainsi que le présent rapport, à la commission des Affaires sociales pour examen.

## II. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS DES AUTEURS DES PROPOSITIONS

A. Proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, DOC 53 0237/001

*Mme Sonja Becq (CD&V)*, auteur de la proposition, explique qu'elle préfère une proposition de loi à une proposition de résolution pour résoudre le problème de l'écart salarial que l'on constate entre les femmes et les hommes. Depuis 2006, le rapport annuel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes rappelle chaque fois l'ampleur de cet écart salarial. Toutes les études et tous les rapports en la matière montrent, d'une part, que cet écart ne s'est pas réduit de manière

— *Nederlandstalige Vrouwenraad/Conseil des femmes francophones de Belgique* (16 maart 2011)

— Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (04 mei 2011).

Het verslag van deze hoorzittingen is opgenomen in de bijlage 1.

Vervolgens heeft het adviescomité het schriftelijk advies gevraagd van de volgende instellingen:

— VBO/FEB

— ACV/CSC

— ABVV/FGTB

— Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

De tekst van die adviezen gaat als bijlage bij dit verslag (zie bijlage 2). Advies nr. 28/2011 van 9 november 2011 van de commissie van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer is opgenomen in het stuk nr. DOC 53 1675/002.

Die adviezen werden door het adviescomité besproken op 8 februari 2012.

Op basis van de hoorzittingen en de ingekomen adviezen werden voorstellen voor amendementen ingediend en wetsvoorstel DOC 53 1675/001, dat als basistekst is genomen, werd gewijzigd zoals opgenomen in de bijlage 3.

Dat gewijzigde wetsvoorstel, alsook dit verslag, zal voor bespreking aan de commissie voor de Sociale Zaken worden overgezonden.

## II. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN VAN DE INDIENERS VAN DE VOORSTELLEN

A. Wetsvoorstel ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, DOC 53 0237/001

*Mevrouw Sonja Becq (CD&V)*, indiener van het wetsvoorstel, verklaart een wetsvoorstel te verkiezen boven een voorstel van resolutie om een antwoord te bieden op de vastgestelde loonkloof tussen vrouwen en mannen. De omvang van die kloof wordt sinds 2006 telkens weer onder ogen gebracht door de jaarlijkse rapportering van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Uit alle studies en rapporteringen over de loonkloof blijkt enerzijds dat de kloof de laatste

significative au cours des dernières années, et que, d'autre part, seule une partie de l'écart salarial peut être expliquée par des différences "objectives" entre les parcours professionnels des femmes et des hommes, par exemple, des formes de ségrégation horizontale ou verticale. Ces différences "objectives" font d'ailleurs partie du problème.

Les discriminations de fait dans les classifications de fonctions, que l'on utilise pour lier des fonctions à des barèmes salariaux, font partie des différences "objectives". Les fonctions typiquement féminines sont ainsi souvent sous-évaluées, ce qui entraîne une surreprésentation féminine au niveau des barèmes inférieurs. Ce phénomène n'est pas neuf et avait notamment déjà été souligné, dans les années 90, par Miet Smet, qui était alors ministre de l'Égalité des chances. L'actuelle ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances a également promis de s'attaquer à ce problème. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs déjà commencé à œuvrer en ce sens dans le cadre de la convention collective de travail n° 25. La proposition de loi à l'examen veut aller plus loin et entend impliquer les partenaires sociaux. La proposition comprend deux volets: il s'agit, d'une part, de sensibiliser les secteurs en reprenant les données salariales réparties par sexe dans les bilans sociaux des entreprises; et, d'autre part, de faire entrer la question de l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le champ des négociations sur les conventions collectives de travail, afin, plus spécifiquement, de revoir les classifications de fonctions et de les rendre neutres sur le plan du genre.

B. Proposition de résolution visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes à travers l'utilisation de systèmes analytiques de classification de fonctions sexuellement neutres, DOC 53 0512/001

*Mme Colette Burgeon (PS)*, auteur de la proposition de résolution indique que la proposition de résolution DOC 53 0512/001 à l'examen poursuit un double objectif: soutenir la diffusion de systèmes analytiques de classification de fonctions et demander au gouvernement d'accompagner les entreprises et les secteurs dans la réalisation de cet objectif. La proposition de résolution s'inscrit dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qui, comme le prouvent toutes les statistiques récentes, reste considérable, tant en Belgique que dans les pays voisins. Si l'égalité salariale constitue un objectif depuis le Traité de Rome de 1957, sur le terrain, la réalité reste différente. La persistance de l'écart salarial s'explique par un enchevêtrement de causes, dont une partie seulement repose sur une base objective.

jaren niet noemenswaardig gedicht werd. Anderzijds kan slechts een gedeelte van de loonkloof verklaard worden door "objectieve" verschillen in loopbaantrajecten tussen vrouwen en mannen, bijvoorbeeld vormen van horizontale en verticale segregatie. Die "objectieve" verschillen maken trouwens deel uit van het probleem.

Feitelijke discriminaties binnen functieclassificaties, die gebruikt worden om functies te koppelen aan loonbarema's, behoren tot dergelijke 'objectieve' verschillen. Typische vrouwelijke functies worden vaak ondergewaardeerd, wat tot een oververtegenwoordiging van vrouwen in lagere loonbarema's leidt. Dit is geen nieuw fenomeen: toenmalig minister voor Gelijke Kansen Miet Smet besteedde er in de jaren '90 al aandacht aan. Ook de huidige minister van Werk en Gelijke Kansen beloofde dit probleem aan te pakken. De sociale partners hebben al stappen gezet met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25. Het voorliggende wetsvoorstel wil verder gaan en daarbij de sociale partners betrekken. Het wetsvoorstel omvat twee luiken: enerzijds bedrijven en sectoren sensibiliseren door het opnemen van loongegevens volgens geslacht in de sociale balansen van de ondernemingen. Anderzijds wil het wetsvoorstel het loonverschil tussen vrouwen en mannen onderwerp maken van onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten, en meer specifiek om de functieclassificaties te herzien en genderneutraal te maken.

B. Voorstel van resolutie betreffende het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen door middel van genderneutrale analytische functieclassificatiesystemen, DOC 53 0512/001

*Mevrouw Colette Burgeon (PS)*, indiener van het voorstel van resolutie DOC 53 0512/001, geeft aan dat dit voorstel van resolutie een dubbel doel nastreeft: de verspreiding van analytische systemen van functieclassificaties ondersteunen en daarnaast de regering te verzoeken bedrijven en sectoren daarbij te begeleiden. Het voorstel van resolutie kadert in de strijd tegen de loonkloof tussen vrouwen en mannen die, zoals alle recente cijfers bewijzen, aanzienlijk blijft, zowel in België als in de ons omringende landen. Gelijke lonen mogen dan wel een doelstelling zijn sinds het Verdrag van Rome uit 1957, de huidige realiteit is nog steeds anders. De loonkloof blijft bestaan door een kluwen van diverse oorzaken, waaronder slechts een deel objectief genoemd kunnen worden.

Il ne serait pas réaliste de vouloir remédier en une fois à toutes les causes possibles de cet écart salarial. Par rapport à l'ensemble de cette thématique complexe, la proposition de résolution à l'examen vise plus spécifiquement la discrimination liée à l'évaluation des fonctions. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes était déjà parvenu à la conclusion que les systèmes analytiques de classification de fonctions offraient les meilleurs chances d'éliminer les discriminations implicites actuelles qui font en sorte que les fonctions typiquement "féminines" sont sous-évaluées. Dans sa version modifiée, la convention collective de travail n° 25 demande d'ailleurs déjà une évaluation et la révision éventuelle des classifications de fonctions à caractère discriminatoire.

L'introduction de systèmes analytiques et le remplacement des systèmes de classification actuels représentent toutefois un coût — par exemple en raison du recours à des consultants externes — que toutes les entreprises ne peuvent ou ne veulent pas prendre à leur charge. Ce dernier élément explique en partie le succès limité des efforts visant à rendre les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre. C'est pourquoi la résolution à l'examen demande au gouvernement, non seulement de dresser l'inventaire des classifications de fonctions sexuellement neutres et de continuer à encourager les partenaires sociaux à poursuivre leurs efforts en ce sens, mais aussi de charger l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de mettre au point des formations et des outils pratiques pour les entreprises.

C. Proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, entre les travailleurs allochtones et autochtones et entre les travailleurs atteints d'un handicap et les travailleurs sans handicap, DOC 53 0626/001

*Mme Maya Detiège (sp.a)*, auteure de la proposition de loi, est d'accord avec les intervenants précédents: toutes les études confirment qu'un écart salarial subsiste toujours. Les principales causes ont déjà souvent été évoquées: le plafond de verre, qui fait que les femmes parviennent plus difficilement à accéder aux fonctions de direction, et une surreprésentation des femmes dans les secteurs ou statuts moins bien rémunérés, comme le travail à temps partiel. Les derniers chiffres d'Eurostat évaluent l'écart salarial à 17 % s'il est calculé sur la base du salaire horaire brut. Par rapport à d'autres pays, la Belgique n'affiche pas des scores significativement moins bons ou meilleurs, mais cela ne compense évidemment pas l'écart salarial existant. En termes de lutte contre l'écart salarial, la Belgique ne progresse d'ailleurs guère. Les différences déjà connues entre hommes et femmes ne disparaissent

Het zou niet realistisch zijn om alle mogelijke oorzaken van de loonkloof in één beweging te willen corrigeren. Binnen deze complexe thematiek focust dit voorstel van resolutie op de discriminatie bij functie-evaluaties. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kwam eerder tot de conclusie dat analytische systemen van functieclassificatie de beste garantie bieden om de huidige impliciete discriminatie, waarbij typisch "vrouwelijke" functies lager gewaardeerd worden, weg te werken. De gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 vraagt trouwens al een evaluatie en eventuele herziening van discriminerende functieclassificaties.

Analytische systemen invoeren en de bestaande classificatiesystemen vervangen vergt echter een kost, bijvoorbeeld door het inschakelen van externe consultants, die niet alle bedrijven kunnen of willen dragen. Dat laatste verklaart mee de beperkte vooruitgang inzake het genderneutraal maken van functieclassificaties. Daarom vraagt deze resolutie de regering niet enkel de bestaande genderneutrale functieclassificaties te inventariseren en de sociale partners verder aan te sporen, maar ook om het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen opleidingen en praktische instrumenten voor ondernemingen te laten ontwikkelen.

C. Wetsvoorstel strekkende tot gelijkstelling van de lonen tussen mannen en vrouwen, allochtone en autochtone werknemers en werknemers met en zonder handicap, DOC 53 0626/001

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)*, indiener van het wetsvoorstel, treedt de vorige sprekers bij: alle bestaande onderzoek bevestigt een blijvende loonkloof. De belangrijkste oorzaken werden al vaak aangehaald: het glazen plafond, waarbij vrouwen de topfuncties onvoldoende bereiken en een oververtegenwoordiging van vrouwen in lagerbetaalde sectoren of statuten, zoals deeltijdse arbeid. De recentste cijfers van Eurostat schatten de loonkloof op 17 %, indien berekend op basis van het bruto uurloon. België scoort in vergelijking met andere landen niet merkkelijk slechter of beter, maar dat compenseert de bestaande loonkloof uiteraard niet. Inzake het dichten van de loonkloof boekt België trouwens amper vooruitgang. De reeds gekende verschillen tussen vrouwen en mannen verdwijnen niet: naarmate de functies in een bedrijf opklimmen, neemt de loonkloof toe. Ook binnen gelijke niveaus van opleiding zijn er

pas: l'écart salarial augmente proportionnellement au niveau des fonctions exercées dans l'entreprise. On observe également des différences salariales pour un même niveau de formation. La différence reste même perceptible lorsqu'on considère uniquement les emplois à temps plein, ce qui contredit l'argument classique selon lequel l'écart salarial s'explique par une différence dans le type de travail ("les femmes travaillent plus souvent à temps partiel").

Mme Detiège reconnaît le problème des évaluations de fonctions et des imperceptibles discriminations auxquelles donne lieu l'application des formes actuelles de classifications des fonctions. La proposition de loi à l'examen choisit toutefois de traiter simultanément les différences salariales entre hommes et femmes et d'autres formes de différences salariales puisque celles-ci touchent également les travailleurs handicapés et les travailleurs allochtones. Des études basées sur des statistiques de l'Office national de Sécurité sociale ont déjà pu le prouver pour les travailleurs allochtones. En ce qui concerne la situation salariale des travailleurs handicapés, très peu de données sont disponibles. Mais les rares chiffres indiquent également une surreprésentation dans les revenus inférieurs. La proposition de loi entend dès lors prévoir l'établissement de rapports sur les différences salariales entre hommes et femmes, travailleurs allochtones et autochtones et travailleurs handicapés, et abaisser les seuils pour constater des discriminations et les soumettre au tribunal du travail ou à l'inspection du travail. Certes, la Belgique dispose déjà d'un cadre légal, à savoir la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la convention collective de travail n° 25, mais il faut continuer à l'améliorer.

La proposition de loi entend éliminer les obstacles à l'application pratique de la convention collective de travail n° 25. Elle oblige les employeurs à analyser chaque année les rémunérations des travailleurs individuels et à se concerter une fois par an avec les représentants des travailleurs sur les principes qui président à la formation des salaires. Si un travailleur estime être victime d'une discrimination salariale et porte plainte auprès de l'inspection du travail ou du chef de la délégation syndicale, ces derniers ont le droit de consulter l'analyse salariale réalisée par l'employeur. Le droit de consultation conféré à l'inspection du travail ou à la délégation syndicale peut, au besoin, être imposé par le tribunal du travail. Il est explicitement prévu de ne pas accorder le droit de consultation aux travailleurs à titre individuel.

S'il ressort de la consultation des données salariales qu'une inégalité existe entre la situation salariale du plaignant et celle de travailleurs dont le profil est comparable, l'employeur doit s'en expliquer par écrit. Si

loonverschillen te zien. Het verschil blijft zelfs merkbaar wanneer enkel naar de voltijdse jobs gekeken wordt. Het klassieke argument dat de loonkloof te herleiden is tot een ander arbeidstype — "vrouwen werken nu eenmaal vaker deeltijds" — wordt zo tegengesproken.

Mevrouw Detiège erkent het probleem van de functiewaarderingen en de onderhuidse discriminaties bij het hanteren van de huidige vormen van functieclassificaties. Het voorliggende wetsvoorstel kiest er evenwel voor om loonverschillen tussen mannen en vrouwen samen te behandelen met andere vormen van loondiscriminaties, ook gehandicapten en allochtone werknemers worden er immers door getroffen. Studies gebaseerd op cijfermateriaal van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid hebben dat al kunnen hardmaken voor allochtone werknemers. Over de loonsituatie van gehandicapte werknemers zijn dan weer heel weinig gegevens beschikbaar. Maar de weinige cijfers wijzen ook in de richting van een oververtegenwoordiging in de lagere inkomens. Het wetsvoorstel wil dan ook de rapportering van loonverschillen tussen mannen en vrouwen, allochtone en autochtone werknemers en gehandicapten op punt stellen en lagere drempels inbouwen om discriminaties vast te stellen en daarmee naar de arbeidsrechtbank of de arbeidsinspectie te stappen. België heeft weliswaar reeds een wettelijk kader, met name de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25, maar een verdere verbetering is nodig.

Het wetsvoorstel wil de hindernissen om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 in de praktijk toe te passen wegnemen. Het verplicht de werkgevers tot een jaarlijkse analyse van de lonen van de individuele werknemers en tot jaarlijks overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers over de principes die gebruikt worden bij de loonvorming. Vermoedt een werknemer slachtoffer te zijn van een loondiscriminatie en dient hij klacht in bij de arbeidsinspectie of het hoofd van de vakbondsafvaardiging, dan hebben deze beide laatste inzage-recht in de loonanalyse van de werkgever. Het inzage-recht door de arbeidsinspectie of de vakbondsafvaardiging kan desnoods worden opgelegd door de arbeidsrechtbank. Het inzage-recht komt uitdrukkelijk niet toe aan individuele werknemers.

Blijkt uit de inzage van de loongegevens dat er een ongelijkheid bestaat tussen de loonsituatie van de klager en deze van vergelijkbare werknemers, dan dient de werkgever dit schriftelijk te verklaren. Indien



une raison objective existe, le plaignant en est informé. Dans le cas contraire, la proposition de loi charge l'inspection du travail ou la délégation syndicale de réaliser une médiation. À défaut de règlement amiable entre le plaignant et l'employeur, ou si le règlement amiable n'est pas respecté, l'affaire peut être portée devant le tribunal du travail. Si ce dernier estime que la motivation de l'employeur n'est pas objective, le travailleur victime de la discrimination a droit à un dédommagement qui correspond à l'équivalent d'un mois de salaire brut par année où le travailleur a fait l'objet d'une discrimination. Enfin, une protection contre le licenciement est également prévue par la proposition de loi pour les travailleurs qui suivent cette procédure.

*Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA)* pose des questions à propos de l'obligation de rapportage imposée aux employeurs. Les entrepreneurs et les entreprises disent déjà souvent que les obligations administratives sont devenues trop complexes. Elle doute de la faisabilité concrète de ce volet de la proposition de loi, en particulier dans les petites et moyennes entreprises.

*Mme Maya Detiège (sp.a)* répond qu'on ne manquera certainement pas de brandir l'argument de la charge administrative supplémentaire, mais que le rapportage constitue l'instrument efficace par excellence pour constater des différences salariales à travail analogue. Sans rapportage, il est en effet particulièrement difficile pour une personne lésée d'étayer ses arguments.

*Mme Valérie Déom (PS), présidente,* constate que les diverses initiatives législatives prévoient une forme de rapportage par les employeurs. Pour savoir dans quelle mesure il faut s'engager dans cette voie, on peut se baser sur le résultat des auditions de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et des partenaires sociaux. Dans les exemples qui nous viennent de l'étranger, on applique notamment un seuil de 25 travailleurs. Seules les entreprises qui comptent davantage de travailleurs y sont soumises à un rapportage obligatoire.

*Mme Annick Van Den Ende (cdH), rapporteur,* fait observer que tous les chiffres cités par les divers intervenants soulignent l'ampleur de l'écart salarial. Sous la précédente législature, son groupe a soutenu des initiatives émanant de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances concernant l'écart salarial. La démission du gouvernement a toutefois empêché la publication d'un arrêté royal. L'intervenante se rallie à la proposition visant à organiser des auditions à ce sujet, notamment pour apprécier la faisabilité de la proposition de loi déposée par le groupe sp.a.

*Mme Leen Dierick (CD&V)* souscrit à la proposition visant à inviter les partenaires sociaux et l'Institut pour

er une objective reden bestaat, dan wordt de klager ingelicht. In het andere geval voorziet het wetsvoorstel in een bemiddeling door de arbeidsinspectie of de vakbondsafvaardiging. Wordt er geen minnelijk schikking tussen klager en werkgever bereikt, of wordt deze niet nageleefd, dan kan de zaak voor de arbeidsrechtbank gebracht worden. Acht de rechtbank de motivatie van de werkgever niet objectief, dan heeft de gediscrimineerde werknemer recht op een schadevergoeding, gelijk aan een bruto maandloon per jaar dat de werknemer gediscrimineerd werd. Als sluitstuk regelt het wetsvoorstel een ontslagbescherming voor werknemers die van deze procedure gebruik maken.

*Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA)* stelt vragen bij de verplichte rapportering door de werkgevers. Ondernemers en bedrijven laten nu al vaak horen dat de administratieve verplichtingen te complex geworden zijn. Meer specifiek voor de kleine en middelgrote ondernemingen heeft ze twijfels over de concrete haalbaarheid van dit luik van het wetsvoorstel.

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)* antwoordt dat het argument van de bijkomende administratieve last hoogstwaarschijnlijk gebruikt zal worden, maar de rapportering is bij uitstek een goed instrument om loonverschillen bij gelijkaardig werk vast te stellen. Zonder rapportering is het voor een benadeelde bijzonder moeilijk om zijn zaak hard te maken.

*Mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter,* stelt vast dat de diverse wetgevende initiatieven in een vorm van rapportering door de werkgevers voorzien. Hoever daarbij gegaan moet worden, kan men laten afhangen van het resultaat van hoorzittingen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en met de sociale partners. In buitenlandse voorbeelden wordt onder meer gewerkt met een drempel van 25 werknemers. Slechts die bedrijven die meer werknemers tellen, worden er aan een verplichte rapportering onderworpen.

*Mevrouw Annick Van Den Ende (cdH), rapporteur,* merkt op dat al de door de diverse sprekers opgesomde cijfers de ernst van de loonkloof onderstrepen. Haar fractie heeft in de loop van de vorige legislatuur initiatieven van de ministers van Werk en Gelijke Kansen in verband met de loonkloof gesteund. Het ontslag van de regering verhinderde echter de publicatie van een koninklijk besluit. Ze sluit zich aan bij het voorstel om hoorzittingen hierover te organiseren, onder meer om de haalbaarheid van het wetsvoorstel van de sp.a-fractie te kunnen beoordelen.

*Mevrouw Leen Dierick (CD&V)* sluit zich aan bij het voorstel om de sociale partners en het Instituut voor de

l'égalité des femmes et des hommes à participer à un échange de vues.

*Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen)* estime que les divers textes sont complémentaires. Aussi propose-t-elle de fondre les diverses propositions de loi et de résolution en un nouvel ensemble récapitulatif.

D. *Mme Maggie De Block (Open Vld), M. Philippe Goffin (MR) et Mme Sonja Becq (CD&V)* commentent ensuite respectivement les propositions de résolution DOC 53 1158/001 et 0621/001 et la proposition de loi DOC 53 1168/001. Les intervenants renvoient aux développements des propositions.

### III. — ÉCHANGE DE VUES AVEC LA COLLABORATRICE DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

*Mme Véronique Debaets, collaboratrice de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances*, esquisse les diverses priorités politiques du gouvernement démissionnaire en matière d'écart salarial. Pour la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, la principale priorité consiste à intégrer les données relatives à l'écart salarial dans le bilan social des entreprises. Le gouvernement a rédigé un projet d'arrêté royal en ce sens, qu'il a envoyé pour avis au Conseil national du travail. Pour l'instant, le CNT n'a pas encore formulé d'avis.

D'une part, l'extension des bilans sociaux permettra de disposer de plus de données chiffrées. Le manque de statistiques constitue en effet souvent un grand handicap lors de la réalisation d'études consacrées à l'écart salarial. D'autre part, l'extension du bilan social vise également à sensibiliser les entreprises et les secteurs au problème de l'écart salarial et à promouvoir la transparence de la formation des salaires. La collaboratrice de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances fait observer qu'au sein de l'Union européenne, la Belgique est le seul pays à faire des rapports annuels systématiques sur l'évolution de l'écart salarial.

Outre la réforme du bilan social, l'utilisation des classifications de fonctions est, aux yeux de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, un moyen idéal pour combler l'écart salarial. La convention collective de travail n° 25 contraint les entreprises et les secteurs à procéder à une évaluation et à un aménagement éventuel des classifications de fonctions qu'ils utilisent. Faire respecter cette disposition de la CCT n° 25 pose cependant problème. C'est pourquoi la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances a écrit aux présidents des

Gelijkheid van Vrouwen en Mannen uit te nodigen voor een gedachtewisseling.

*Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen)* ziet vooral complementariteit in de diverse teksten. Ze stelt dan ook voor om de diverse wetsvoorstellen en voorstellen van resolutie tot een nieuw, samenvattend geheel om te vormen.

D. Vervolgens geven *mevrouw Maggie De Block (Open Vld), de heer Philippe Goffin (MR) en mevrouw Sonja Becq (CD&V)* toelichting bij de respectieve voorstellen van resolutie DOC 53 1158/001 en 0621/001 en het wetsvoorstel DOC 53 1168/001. De sprekers verwijzen naar de toelichting bij de voorstellen.

### III. — GEDACHTEWISSELING MET DE MEDEWERKER VAN DE MINISTER VAN WERK EN GELIJKE KANSSEN

*Mevrouw Véronique Debaets, medewerker van de minister van Werk en Gelijke Kansen*, schetst de diverse beleidsprioriteiten van de ontslagnemende regering die verband houden met de loonkloof. De grootste prioriteit voor de minister van Werk en Gelijke Kansen is om de gegevens over de loonkloof op te nemen in de sociale balans van de ondernemingen. De regering heeft daarvoor een ontwerp van koninklijk besluit opgesteld en voor advies naar de Nationale Arbeidsraad verzonden. De NAR heeft op heden nog geen advies geformuleerd.

Het uitbreiden van de sociale balansen zal enerzijds meer cijfermateriaal beschikbaar stellen. Het gebrek aan statistieken is immers vaak een grote handicap bij studies over de loonkloof. Anderzijds is de uitbreiding van de sociale balans ook bedoeld om de bedrijven en de sectoren op het probleem van de loonkloof attent te maken en de transparantie van de loonvorming te bevorderen. De medewerker van de minister van Werk en Gelijke Kansen wijst er op dat België binnen de Europese Unie het enige land is met een systematische, jaarlijkse rapportering over de evolutie van de loonkloof.

Naast de hervorming van de sociale balans gaat de aandacht van de minister van Werk en Gelijke Kansen naar het gebruik van de functieclassificaties als een uitgelezen middel om de loonkloof te dichten. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 verplicht de bedrijven en sectoren tot een evaluatie en een eventuele bijsturing van de door hen gebruikte functieclassificaties. Het is evenwel een probleem om deze bepaling uit de cao nr. 25 te laten naleven. Daartoe heeft de minister van Werk en Gelijke Kansen de voorzitters van de diverse

diverses commissions paritaires pour les inciter à utiliser ces classifications et, dans ce cadre, à tenir compte de la “check-list “non-sexisme” dans l’évaluation et la classification des fonctions”, établie par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes. La collaboratrice de la ministre de l’Emploi et de l’Égalité des chances attire également l’attention des membres du Comité d’avis sur l’étude, commandée par le Service public de programmation politique scientifique à la *Katholieke Universiteit Leuven*, relative à l’utilisation de classifications de fonctions sexuellement neutres en Belgique. Le résultat de cette étude est attendu en février 2012.

Mme Debaets fait observer, à propos de la proposition de loi du groupe sp.a (DOC 53 0626/001), que le problème d’une éventuelle discrimination au niveau de la formation des salaires va effectivement plus loin que les simples différences entre femmes et hommes. La politique de lutte contre les discriminations en Belgique a toutefois toujours présenté la caractéristique typique de traiter distinctement les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes. C’est pourquoi un institut a été spécifiquement créé pour l’égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la collaboratrice de la ministre de l’Emploi et de l’Égalité des chances attire l’attention des membres du Comité d’avis sur le fait qu’il existe déjà une obligation annuelle de soumettre un rapport sur l’égalité des salaires entre les hommes et les femmes. De même, les entreprises ont l’obligation d’élaborer un plan en vue de supprimer les inégalités éventuelles. Ces deux obligations — qui sont également reprises dans les initiatives législatives actuellement examinées au sein du Comité d’avis — figurent dans un arrêté royal de 1987. Cet arrêté royal n’est cependant pas appliqué. La ministre de l’Emploi et de l’Égalité des chances n’a toutefois pu réaliser son intention de réécrire cet arrêté royal obsolète et de le rendre plus contraignant à la suite de la démission soudaine du gouvernement.

#### IV. — DISCUSSION DE LA PROPOSITION DE LOI DOC 53 1675/001

Au cours de sa réunion du 26 octobre 2011, le Comité d’avis a décidé de ne plus reprendre les propositions de résolution dans son ordre du jour et de prendre la proposition de loi modifiant la réglementation en ce qui concerne l’écart salarial entre hommes et femmes (DOC 53 1675/001) comme texte de base.

*Mme Maya Detiège (sp.a), auteur principal de la proposition*, souligne l’importance du travail qui a abouti à la proposition à l’examen et reprend les principaux éléments de la justification de la proposition au sujet

paritaire comités aangeschreven om hen aan te sporen gebruik te maken van deze classificaties en daarbij rekening te houden met de “checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie”, opgesteld door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De medewerker van de minister van Werk en Gelijke Kansen wijst de leden van het Adviescomité ook op de studie, besteld door de Programmatorische Overheidsdienst Wetenschapsbeleid bij de Katholieke Universiteit Leuven, over het gebruik van seksneutrale functieclassificaties in België. Het resultaat van deze studie mag verwacht worden rond februari 2011.

Mevrouw Debaets merkt in verband met het wetsvoorstel van de sp.a-fractie (DOC 53 0626/001) op dat het probleem van mogelijke discriminatie bij de loonvorming inderdaad verder gaat dan loutere verschillen tussen vrouwen en mannen. Het is echter steeds een typisch kenmerk geweest van het Belgische antidiscriminatiebeleid om de ongelijke behandelingen tussen vrouwen en mannen apart te behandelen. Daarom ook werd er specifiek instituut opgericht voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Ten slotte wijst de medewerker van de minister van Werk en Gelijke Kansen er de leden Adviescomité op dat een verplichte jaarlijkse rapportering over de gelijkheid van de lonen tussen mannen en vrouwen al bestaat. Hetzelfde geldt voor de verplichting voor de bedrijven om een plan op te stellen om eventuele ongelijkheden weg te werken. Beide verplichtingen — die ook terugkomen in de wetgevende initiatieven die momenteel in het Adviescomité besproken worden — zijn terug te vinden in een koninklijk besluit uit 1987. Het koninklijk besluit wordt echter niet toegepast. De intentie van de minister van Werk en Gelijke Kansen om dit gedateerde koninklijk besluit te herschrijven en meer afdwingbaar te maken kon echter niet gerealiseerd worden door het plotse ontslag van de regering.

#### IV. — BESPREKING VAN WETSVOORSTEL DOC 53 1675/001

Tijdens zijn vergadering van 26 oktober 2011 heeft het Adviescomité beslist de voorstellen van resolutie niet langer op de agenda te plaatsen en het wetsvoorstel wijziging van de regelgeving wat de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft (DOC 53 1675/001) als basistekst te nemen.

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a), hoofdindienster van het wetsvoorstel*, beklemtoont het belang van de werkzaamheden die hebben geleid tot het ter bespreking voorliggende wetsvoorstel. Ze somt vervolgens de

de laquelle le comité va rendre un avis à la commission des Affaires sociales.

La proposition vise à faire des différences de rémunération entre les hommes et les femmes (compte tenu à la fois du salaire de base et des avantages extralégaux) un thème permanent de la concertation sociale. À cette fin, des mesures sont proposées en ce qui concerne la concertation interprofessionnelle, la concertation sectorielle et la concertation au sein des entreprises.

La proposition repose sur la synthèse d'années de recherche, sur les diverses propositions jointes, ainsi que sur les données les plus récentes de la recherche scientifique et notamment l'étude du *Steunpunt Werk en Sociale Economie* (KUL), publiée dans le WSE-report n° 7-2010 et intitulée "*De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*". (La composition de l'écart salarial en Belgique, une étude basée sur l'Enquête sur les salaires de 2008, réalisée par Vacature).

Cette étude réfute une thèse "lénifiante" fréquemment entendue, selon laquelle, si l'on tient compte d'une série de "facteurs objectifs", comme le travail à temps partiel et la surreprésentation des femmes dans certains emplois, les autres différences de rémunération seraient minimales, voire inexistantes. L'étude dont il est question démontre qu'il n'en est rien et qu'au contraire, l'impact de ces facteurs est réduit.

En effet, la moyenne géométrique des salaires des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ un quart (24,68 %). Si on considère la rémunération mensuelle brute d'un équivalent temps plein afin de neutraliser l'impact du travail à temps partiel, il subsiste un écart salarial de 14,28 %.

L'importance de l'écart salarial augmente avec le nombre d'années de service (ancienneté) dans l'entreprise. Là où cet écart est par exemple de 7,93 % en moyenne pour des travailleurs ayant deux à trois années d'ancienneté, il passe à 16,45 % pour des travailleurs qui ont plus de vingt années de service dans la même entreprise.

Les bénéfices résultant d'une formation (continué) sont plus importants pour les hommes que pour les femmes. L'écart salarial de 15,29 % qui se présente déjà chez les travailleurs qui possèdent tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, continue de se creuser jusqu'à 21,98 % chez les diplômés universitaires.

belangrijkste aspecten op van de toelichting van het wetsvoorstel waarover het Adviescomité advies zal uitbrengen bij de commissie voor de Sociale Zaken.

Het wetsvoorstel strekt ertoe ervoor te zorgen dat de verloningsverschillen (waarbij zowel het basisloon als bovenwettelijke voordelen in rekening worden gebracht) tussen mannen en vrouwen een vast thema worden van het sociaal overleg. Daartoe worden maatregelen voorgesteld in verband met het centraal overleg, het sectoraal overleg en wat het overleg binnen de ondernemingen betreft.

Het wetsvoorstel berust op de synthese van jarenlang onderzoek, op diverse samengevoegde wetsvoorstellen en op de recentste wetenschappelijke onderzoeksgegevens, met name op het WSE-report nr. 7-2010 van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (KUL) met als titel "*De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*".

In die studie wordt een vaak gehoorde — "vergoeljkende" — stelling ontkracht. Die stelling luidt dat, als men rekening houdt met een reeks "objectieve factoren", zoals deeltijdwerk en het feit dat in bepaalde jobs onevenredig veel vrouwen aan de slag zijn, de resterende verloningsverschillen miniem, zo niet onbestaande, zouden zijn. De studie toont aan dat dit volstrekt onjuist is, en dat de weerslag van die factoren integendeel beperkt is.

Het meetkundig gemiddelde van de vrouwenlonen ligt immers zo'n kwart (24,68 %) lager dan dat van de mannenlonen. Als de impact van deeltijdwerk wordt geneutraliseerd — door te kijken naar het voltijds equivalent bruto maandloon — rest een loonkloof van 14,28 %.

De omvang van de loonkloof neemt toe met het aantal dienstjaren (anciënniteit) binnen de onderneming. Terwijl ze bijvoorbeeld gemiddeld 7,93 % bedraagt voor werknemers met twee à drie jaar anciënniteit, loopt ze op tot 16,45 % voor werknemers met meer dan twintig dienstjaren in dezelfde onderneming.

De baten van een (voortgezette) opleiding zijn voor mannen groter dan voor vrouwen. De loonkloof van 15,29 % die reeds wordt vastgesteld bij werknemers met hooguit een diploma hoger secundair onderwijs loopt verder op, met name tot 21,98 % bij universitair geschoolden.

Selon les auteurs de l'étude, les femmes bénéficient moins facilement d'une promotion. En deuxième lieu, les diplômés supérieurs font beaucoup plus l'objet de négociations salariales individuelles. Mesuré selon le niveau de fonction, l'écart s'agrandit à mesure que l'on monte dans l'échelle. Alors qu'il représente 9,05 % au niveau du personnel exécutif, l'écart atteint 22,29 % au niveau du haut management. Selon les auteurs, il y a donc un lien assez fort entre l'écart salarial et le "plafond de verre".

L'ampleur de l'écart salarial augmente également en fonction de la taille de l'entreprise et est plus importante pour les fonctions dirigeantes, par exemple dans des secteurs tels que la chimie, l'énergie/l'eau, les banques et assurances, où l'écart salarial s'élève à plus de 20 %.

La situation familiale constitue également un facteur important. L'écart salarial est surtout important lorsqu'il y a des enfants dans le ménage (18,29 % contre 10,28 %). Le fait d'avoir des enfants pèse sur le salaire des femmes, alors qu'il donne une impulsion au salaire des hommes.

Le fait d'avoir un partenaire est également important du point de vue de l'écart salarial; les mères seules gagnent 11,94 % de moins que les pères seuls. L'écart salarial augmente encore avec le nombre d'enfants dans le ménage.

Mais il est également intéressant de noter que lorsqu'on neutralise des caractéristiques relatives au capital humain, à la fonction, aux conditions de travail, à l'organisation et à la famille, on s'aperçoit qu'il reste encore 11,50 % de l'écart salarial initial de 14,28 %.

Les auteurs de la proposition se proposent d'entreprendre l'écart salarial au sens strict du terme (le fait que les travailleuses soient sous-payées). Outre qu'il a une incidence durant la carrière active, ce sous-paiement se traduit également par des pensions inférieures.

La présente proposition ne vise pas le phénomène du "plafond de verre", qui fait l'objet de la loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et de la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.

Volgens de auteurs van het onderzoek maken vrouwen minder makkelijk promotie. Bovendien wordt voor functies die een hoger diploma vereisen, veel meer individueel over het loon onderhandeld. Gemeten naar het functieniveau wordt de loonkloof almaar dieper naarmate men de ladder beklimt. De kloof bedraagt 9,05 % voor het uitvoerend personeel, maar loopt op tot 22,29 % bij het hoger management. Volgens de auteurs is er dus "een vrij sterke samenhang tussen de loonkloof en het zogenaamde "glazen plafond".

De omvang van de loonkloof neemt tevens toe met de bedrijfsgrootte. Bovendien is de kloof groter voor leidinggevende functies, bijvoorbeeld in sectoren als chemie, energie/water, alsook bank en verzekering, waar die kloof meer dan 20 % bedraagt.

Ook de gezinssituatie is een belangrijke factor. De loonkloof is vooral groot wanneer het gezin kinderen heeft (18,29 % tegenover 10,28 %). Het hebben van kinderen weegt op het loon van vrouwen, terwijl dat gegeven het loon van mannen net een impuls geeft.

Met betrekking tot de loonkloof is ook het al dan niet hebben van een partner van belang; alleenstaande moeders verdienen 11,94 % minder dan alleenstaande vaders. De loonkloof wordt nog groter naarmate het gezin meer kinderen telt.

Het is echter eveneens opmerkelijk dat van de oorspronkelijke loonkloof van 14,28 % nog slechts 11,50 % overblijft wanneer kenmerken met betrekking tot het menselijk kapitaal, de functie, de arbeidsvoorwaarden, de organisatie en het gezin buiten beschouwing worden gelaten.

De indieners van dit wetsvoorstel willen de loonkloof in de strikte zin van het woord (de onderbetaling van vrouwelijke werknemers) wegwerken. Die onderbetaling speelt trouwens niet alleen tijdens de actieve loopbaan, maar resulteert later ook in lagere pensioenen.

Met dit wetsvoorstel is het niet de bedoeling in te gaan tegen het "glazen plafond", dat aan bod komt in de wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij.

L'intervenante en réfère encore au rapport annuel sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qui est publié chaque année par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. L'écart salarial calculé sur la base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 23 %. C'est ce que l'on appelle l'indicateur de l'*equal pay day*.

Le rapport annuel relève encore que moins de femmes que d'hommes bénéficient d'avantages extra légaux et que le montant dont elles bénéficient est inférieur. Les employeurs paient une pension complémentaire pour 13 % des travailleurs contre seulement 10 % de travailleuses. Et les cotisations versées pour ces pensions complémentaires sont inférieures de 44 % lorsqu'elles concernent des femmes. Les interventions versées par les employeurs dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail sont inférieures de 29 % pour les femmes.

Le rapport annuel 2010 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes contient également des recommandations et la proposition s'attache à donner exécution à trois de ces recommandations.

La première de ces recommandations vise la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises. La proposition prévoit l'examen de la neutralité de genre de la formation salariale et de l'évaluation des fonctions dans chaque commission paritaire par une instance indépendante. Sur la base des constatations de cette instance indépendante, les partenaires sociaux pourraient être invités à élaborer un plan d'action et sanctionnés en cas de refus de le faire, par le fait que les CCT conclues ne seraient plus rendues obligatoires.

La seconde recommandation retenue par les auteurs de la proposition (recommandation n° 11) concerne la mise en œuvre et les possibilités de négociations salariales individuelles, et ce, tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes. À cet égard, des progrès supplémentaires devront surtout être engrangés par le biais de la concertation sociale au niveau des entreprises et des secteurs, parce que c'est à ce niveau que les rémunérations sont définies concrètement.

Enfin, la troisième recommandation retenue (recommandation n° 13) vise le renforcement des instruments statistiques tendant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial par la mention, dans le bilan social de toutes les formes de rémunération, ventilées selon le sexe du travailleur.

De spreekster verwijst voorts naar het rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen dat jaarlijks wordt gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De loonkloof op basis van de maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen bedraagt 23 %; dat is de zogeheten *equal pay day*-indicator.

Voorts brengt dat jaarrapport aan het licht dat vrouwen minder vaak dan mannen bovenwettelijke voordelen genieten en dat, zo zij er al genieten, het bedrag ervan kleiner is. De werkgevers betalen aanvullendepensioenbijdragen voor 13 % van de mannelijke werknemers, en voor slechts 10 % van de vrouwelijke werknemers. Bovendien liggen de voor de vrouwelijke werknemers betaalde bijdragen 44 % lager dan voor de mannelijke werknemers. De tegemoetkoming van de werkgever in het woon-werkverkeer ligt voor de vrouwen 29 % lager.

Het jaarrapport 2010 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bevat eveneens aanbevelingen, waarvan het wetsvoorstel er drie ten uitvoer beoogt te leggen.

De eerste aanbeveling heeft betrekking op de genderneutraliteit van alle functieclassificaties die in de sectoren en de ondernemingen worden toegepast. Het wetsvoorstel voorziet erin de genderneutraliteit van de loonvorming en de functiewaardering in elk paritair comité te doen onderzoeken door een onafhankelijke instantie. Op basis van de bevindingen van die onafhankelijke instantie zou de sociale partners kunnen worden gevraagd een actieplan op te stellen; als zij dat vervolgens weigeren, zouden zij kunnen worden gestraft doordat hun cao's niet langer algemeen bindend zouden worden verklaard.

De tweede aanbeveling die de indieners van het wetsvoorstel in aanmerking nemen (aanbeveling nr. 11), heeft betrekking op de inzet en de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen. In dat opzicht zal vooral via het sociaal overleg op zowel ondernemings- als sectorniveau vooruitgang moeten worden geboekt; op die niveaus krijgt de bezoldiging concreet gestalte.

De derde in aanmerking genomen aanbeveling (aanbeveling nr. 13), tot slot, beoogt de statistische instrumenten waarmee de loonkloof beter in kaart kan worden gebracht, te versterken door in de sociale balans alle bezoldigingsvormen te vermelden, uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers.

Pour rendre l'écart salarial visible et négociable, la proposition prévoit l'obligation pour les partenaires sociaux d'inscrire le thème à l'agenda des négociations sur les accords interprofessionnels bisannuels. Le rapport technique du Conseil central de l'Économie est complété d'une rubrique relative à l'évolution des écarts salariaux entre hommes et femmes. Certaines des données du bilan social seront désormais ventilées selon le sexe des travailleurs.

Les instruments mis à la disposition des employeurs pour neutraliser la dimension de genre dans la classification des fonctions au sein de l'entreprises sont méconnus et sous-utilisés. C'est pourquoi les commissions paritaires seront contraintes à soumettre les classifications de fonction qu'elles ont élaborées au Service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce Service est chargé d'analyser ces classifications de fonctions afin d'en déterminer la neutralité de genre. Le cas échéant, la commission paritaire concernée devra élaborer un plan d'action pour remédier aux lacunes éventuelles.

Le chef d'entreprise de toute entreprise qui occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs devra rédiger, tous les deux ans, un rapport d'analyse de la structure de rémunération (dans lequel tous les éléments de la rémunération doivent être mentionnés) des travailleurs de sexe féminin et masculin au sein de l'entreprise.

Enfin, la proposition introduit une fonction de médiation afin que le travailleur qui considère que sa rémunération est différente à cause de son sexe puisse adresser sa plainte auprès d'une personne habilitée à la traiter, sans pour autant qu'un conflit potentiel se développe. La proposition règle les diverses modalités de l'intervention de ce médiateur.

\*

*Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA)* formule une satisfaction mitigée par rapport à cette proposition qui résulte d'un compromis entre différents groupes.

Plusieurs éléments de la proposition lui paraissent positifs: l'accent mis sur la récolte de données, la préoccupation de porter la problématique à l'attention des partenaires sociaux, le souci de rendre les classifications de fonctions neutres du point de vue du genre, et le fait que l'ensemble de ces dispositions ne se traduise pas en lourdes tâches administratives ni en procédures paralysantes.

Om de loonkloof zichtbaar en bespreekbaar te maken, bepaalt het wetsvoorstel dat de sociale partners dit thema op de agenda moeten plaatsen tijdens de onderhandelingen over de tweejaarlijkse interprofessionele akkoorden. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt aangevuld met een rubriek over de evolutie van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Sommige gegevens van de sociale balans worden voortaan naar het geslacht van de werknemers uitgesplitst.

De instrumenten die de werkgevers worden aangereikt om de genderdimensie te neutraliseren in de functieclassificatie van een bedrijf, zijn onvoldoende bekend en worden te weinig gebruikt. Daarom worden de paritaire comités ertoe verplicht de functieclassificaties die zij hebben ontwikkeld voor te leggen aan de dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, die de classificaties screent op de genderneutraliteit ervan. Indien nodig moet het paritair comité een actieplan opstellen om in eventuele leemten te voorzien.

Het hoofd van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers in dienst heeft, moet om de twee jaar een analyseverslag opstellen over de bezoldingsstructuur (met vermelding van alle onderdelen van de bezoldiging) van de vrouwelijke en mannelijke werknemers binnen de onderneming.

Tot slot voorziet het wetsvoorstel in een bemiddelingsfunctie, waarbij de werknemer die van oordeel is dat hij enkel en alleen vanwege zijn geslacht verschillend wordt verloned, terecht kan bij een persoon die gemachtigd is om de klacht te behandelen. Bedoeling daarvan is te vermijden dat een potentieel conflict escaleert. De wijzen waarop de bemiddelaar kan optreden, worden in het wetsvoorstel geregeld.

\*

*Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA)* is gematigd tevreden met het wetsvoorstel, dat het resultaat is van een compromis tussen de verschillende fracties.

Ze vindt verscheidene elementen van het voorstel positief: de nadruk die wordt gelegd op de gegevensverzameling, het oogmerk de kwestie onder de aandacht te brengen van de sociale partners, de bedoeling om de functieclassificaties genderneutraal te maken en het feit dat een en ander niet tot administratieve rompslomp of verlamme procedure leidt.

Elle insiste cependant sur le caractère extrême de la sanction qui consiste à suspendre le caractère obligatoire des conventions collectives de travail.

L'intervenante et son groupe divergent par ailleurs d'opinion avec les études qui croient pouvoir constater encore un assez important écart salarial entre les hommes et les femmes. Il lui semble que cet écart est quasi complètement supprimé; cet écart ne lui semble pas s'établir à plus de 5 %.

Un autre point de divergence concerne la sous-représentation des femmes dans certains secteurs ainsi que dans les conseils de direction, à l'égard desquelles les auteurs de la proposition souhaitent une intervention des pouvoirs publics. Cela lui paraît une immixtion excessive dans le choix individuel d'hommes et de femmes.

*M. David Clarinval (MR)* déclare que son groupe soutient la proposition, qui rencontre une problématique importante. La mise en œuvre est souple, la proposition ne concerne que les grandes entreprises, la médiation est proposée et ne constitue pas une contrainte.

Il rappelle son souhait d'obtenir l'avis de la Commission de la protection de la vie privée. Il souhaite par ailleurs également l'avis des partenaires sociaux, déjà auditionnés, sur cette proposition; afin de ne pas retarder les travaux du Comité d'avis, M. Clarinval peut se satisfaire d'un avis écrit. Il souhaite que le comité d'avis puisse examiner simultanément ces différents avis.

*Mme Sonja Becq (CD&V)* se rallie à l'exposé de Mme Detière.

Quant à l'estimation de l'écart salarial avancée par Mme Van Eetvelde, sur quels calculs, recherches, repose-t-elle? Quelle que soit l'estimation, il y a bien des différences inexiquées.

Pour remédier à l'écart salarial, il faut pouvoir l'expliquer; c'est pourquoi l'intervenante attache autant d'importance aux données que le bilan social doit contenir.

Elle se rallie également à la proposition de collecter l'avis écrit des partenaires sociaux.

*Mme Annick Van Den Ende (cdH)*, souligne le travail de collaboration qui a conduit à la présente proposition de compromis.

Elle se réjouit tout particulièrement que le texte prévoit des mesures négociées visant à rendre le système de classification de fonctions neutre en termes de

Anderzijds vindt ze dat de sanctie om het verplichte karakter van de collectieve arbeidsovereenkomsten op te schorten, te ver gaat.

De spreekster en haar fractie zijn het overigens niet eens met de studies die nog een aanzienlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen menen vast te stellen. Het komt haar voor dat die kloof bijna volledig is weggewerkt: de kloof lijkt haar ook niet groter dan 5 % te zijn.

Een ander punt van verschil betreft de ondervetgenwoordiging van de vrouwen in bepaalde sectoren en in de raden van bestuur, waarvoor de indieners van het wetsvoorstel een optreden van de overheid wensen. Zij vindt dat een buitensporige inmenging in de individuele keuze van man en vrouw.

*De heer David Clarinval (MR)* verklaart dat zijn fractie achter het wetsvoorstel staat, dat tegemoetkomt aan een belangrijk vraagstuk. De uitvoering is soepel, het voorstel geldt alleen voor grote ondernemingen, er wordt bemiddeling voorgesteld en die is niet dwingend.

Hij herhaalt dat hij het advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wenst te verkrijgen. Hij wenst voorts ook het advies van de al gehoorde sociale gesprekspartners over dit wetsvoorstel; om de werkzaamheden van het Adviescomité niet te vertragen heeft de spreker voldoende aan een schriftelijk advies. Hij wenst dat het Adviescomité de verschillende adviezen tegelijk kan onderzoeken.

*Mevrouw Sonja Becq (CD&V)* sluit zich aan bij het betoog van mevrouw Detière.

Op welke berekening of op welk onderzoek berust de door mevrouw Van Eetvelde voorgerekende loonkloof? Welke raming men ook neemt, er blijven onverklaarde verschillen.

Om de loonkloof te kunnen wegwerken, moet men ze eerst kunnen duiden; daarom hecht de spreekster zoveel belang aan de gegevens die in de maatschappelijke balans moeten worden opgenomen.

Zij sluit zich ook aan bij het voorstel om het schriftelijke advies van de sociale partners in te winnen.

*Mevrouw Annick Van Den Ende (cdH)* legt de klemtoon op de samenwerking die tot dit compromisvoorstel heeft geleid.

Zij is bijzonder verheugd dat de tekst voorziet in op onderhandeling gebaseerde maatregelen die erop gericht zijn de functieclassificatieregeling gender-neutraal



genre, la ventilation dans le bilan social des données salariales, l'obligation de mesures négociées de lutte contre l'écart salarial tant au niveau des secteurs qu'interprofessionnel et, enfin l'obligation de disposer d'un rapport d'analyse ainsi que l'incitation des entreprises à élaborer un plan d'action.

L'intervenante se rallie aux propositions visant à récolter les avis de la Commission de protection de la vie privée et des partenaires sociaux, pour autant que les travaux n'en soient pas ralentis.

*Mme Colette Burgeon (PS)* rappelle que les écarts salariaux persistent toujours, 54 ans après la ratification du Traité de Rome, 45 après la grève des ouvrières de la FN, plus de 30 ans après l'intégration en droit belge de la directive européenne relative à l'égalité des hommes et des femmes.

Cet écart salarial persistant est inacceptable, dans le principe, mais également en raison du risque de pauvreté qu'il entraîne, tant pendant la vie active des femmes concernées que lorsqu'elles seront retraitées.

Si le principe de l'égalité salariale est acquis, son application est insuffisante.

Plusieurs propositions prévoyaient des dispositions pour remédier au problème: la présente proposition en fait la synthèse. Elle ne mettra pas un terme immédiat aux différences salariales, mais vise à responsabiliser les principaux acteurs par la concertation sociale à tous les niveaux. La proposition a en outre l'avantage de n'avoir aucune incidence financière.

*Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen)* relève un aspect du problème qui n'est généralement pas mentionné. La proposition permet compléter l'analyse avec les avantages extra-légaux; elle cite à cet égard l'exemple d'une prime accordée uniquement aux travailleurs qui ouvraient le droit aux allocations familiales, c'est-à-dire, le plus souvent des hommes. Il y a lieu de pouvoir débusquer de tels mécanismes pervers.

*Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA)* répond à Mme Becq qu'elle se base sur un rapport du secrétariat social SD Worx, fondé sur les analyses de régression et de décomposition, qui permettent de tenir compte de plusieurs variables neutres du point de vue du genre et d'identifier plus précisément l'écart salarial inexplicable, évalué par les chercheurs de SD Worx à 3,5 %.

te maken, in de verdeling in de maatschappelijke balans van de loongegevens, in de verplichting van op onderhandelingen gebaseerde maatregelen ter bestrijding van de loonkloof zowel op sectoraal als op intersectoraal vlak, en ten slotte in de verplichting te beschikken over een analyserapport, alsook in een stimulus voor de bedrijven om een actieplan te ontwikkelen.

De spreekster sluit zich aan bij de voorstellen om de adviezen van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en van de sociale gesprekspartners in te winnen, op voorwaarde dat de werkzaamheden daar niet door worden vertraagd.

*Mevrouw Colette Burgeon (PS)* herinnert eraan dat, 54 jaar na de bekrachtiging van het Verdrag van Rome, 45 jaar na de staking van de FN-arbeidsters en meer dan 30 jaar nadat de Europese richtlijn met betrekking tot de gendergelijkheid in Belgisch recht werd omgezet, de loonverschillen nog altijd bestaan.

Dat blijvende loonverschil is principieel maar ook wegens het risico van armoede dat het met zich brengt onaanvaardbaar, zowel tijdens het beroepsleven van de vrouwen als nadat ze gepensioneerd zijn.

Het principe van de loongelijkheid is weliswaar verworven, maar de toepassing ervan laat te wensen over.

Een aantal wetsvoorstellen bevatten bepalingen om dat probleem op te lossen. Het voorliggende wetsvoorstel is daarvan een synthese. Het zal niet onmiddellijk een einde maken aan de loonverschillen, maar strekt ertoe de belangrijkste actoren te responsabiliseren via het sociaal overleg op alle niveaus. Bovendien biedt het onderhavige wetsvoorstel het voordeel dat het geen enkele financiële weerslag heeft.

*Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen)* wijst op een aspect van het probleem dat doorgaans onvermeld wordt gelaten. Het wetsvoorstel maakt het mogelijk de analyse aan te vullen met de bovenwettelijke voordelen. Zij geeft het voorbeeld van een premie die alleen wordt toegekend aan de werknemers die het recht op kinderbijslag openen, dat wil zeggen meestal de mannen. Dergelijke perverse mechanismen moeten kunnen worden weggewerkt.

*Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA)* antwoordt aan mevrouw Becq dat zij zich baseert op een rapport van het sociaal secretariaat SD Worx dat berust op de regressie- en ontbindingsanalyses. Die analyses bieden de mogelijkheid rekening te houden met verschillende genderneutrale variabelen en het onverklaarbare loonverschil, dat door de onderzoekers van SD Worx op 3,5 % wordt geraamd, nauwkeuriger te identificeren.

*Mme Maya Detiège (sp-a)* signale à Mme Van Eetvelde que la proposition de loi reprend délibérément les données chiffrées les plus récentes sur lesquelles les cosignataires se sont mis d'accord. Il s'agit notamment des données de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et de la *Katholieke Universiteit Leuven*. Les propositions déposées antérieurement contenaient également de telles données chiffrées concordantes.

L'intervenante souligne que le travail de coopération constructif a conduit à de véritables avancées du point de vue de la suppression de l'écart salarial et remercie ses collègues.

*La présidente, Mme Valérie Déom (PS)*, rappelle que la proposition, accompagnée de l'avis formulé par le Comité d'avis pour l'Émancipation sociale, sera transmise pour examen à la commission des Affaires sociales.

\*

Au cours de la réunion du 8 février 2012, *Mme Valérie Déom (PS), présidente*, précise que l'avis de la Commission de la protection de la vie privée sur la proposition de loi DOC 53 1675/001 est positif. Globalement, elle estime que le régime proposé porte sur une ingérence proportionnée dans la vie privée en raison de l'objectif poursuivi dans une société démocratique, à savoir l'absence d'écart salarial fondé sur le sexe (*cf.* le point 8 de l'avis 028/2011 du 9 novembre 2011, DOC 53 1675/002).

Nonobstant cette conclusion, la Commission de la protection de la vie privée indique également que la proposition de loi est perfectible sur un certain nombre d'aspects. La présidente annonce à cet égard plusieurs propositions visant à modifier la proposition de loi. Elles concernent des adaptations ponctuelles qui sont de nature plutôt technique et qui répondent pleinement aux remarques formulées dans l'avis de la Commission de la protection de la vie privée.

*Mme Maya Detiège (sp.a)* donne des précisions sur les propositions de modification annoncées par la présidente.

Une première catégorie de modifications vise à exclure expressément la transmission d'informations à des tiers, en ajoutant une précision dans l'article 15, m, 1<sup>o</sup>, alinéa 5, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (*cf.* l'article 8 de la proposition de loi). Il est proposé de compléter cet alinéa par les phrases suivantes: "Ces informations sont exclusivement destinées aux membres du conseil visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

*Mevrouw Maya Detiège (sp-a)* attendeert mevrouw Van Eetvelde erop dat in het wetsvoorstel bewust het meest recente cijfermateriaal is opgenomen waarover de medeondertekenaars het eens zijn geworden. Het gaat onder meer om de gegevens van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en van de KU Leuven. Ook de voordien ingediende wetsvoorstellen bevatten dergelijke eensluidende gegevens.

De spreekster wijst erop dat de constructieve samenwerking tot echte vooruitgang heeft geleid op het vlak van de wegwerking van het loonverschil en zij dankt haar collega's.

*Voorzitster Valérie Déom (PS)* herinnert eraan dat het wetsvoorstel samen met het advies van de Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie ter bespreking zal worden overgezonden aan de commissie voor de Sociale Zaken.

\*

Tijdens de vergadering van 8 februari 2012, stipt *mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter*, aan dat het advies van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (Privacycommissie) over wetsvoorstel DOC 53 1675/001 positief is. In het algemeen is zij van oordeel dat de voorgestelde regeling een proportionele inmenging in het privéleven betreft, gelet op het nagestreefde doeleinde in een democratische samenleving, in casu het wegwerken van een op geslacht gebaseerde loonkloof (zie punt 8 van het advies 028/2011 van 9 november 2011, DOC 53 1675/002).

Niettegenstaande deze conclusie, stelt de Privacycommissie eveneens dat het wetsvoorstel op een aantal aspecten voor verbetering vatbaar is. De voorzitter kondigt in dat verband een aantal voorstellen tot wijziging van het wetsvoorstel aan. Het gaat om punctuele aanpassingen die eerder technisch van aard zijn en volledig beantwoorden aan de opmerkingen van het advies van de Privacycommissie.

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)* geeft nadere toelichting bij de door de voorzitter aangekondigde wijzigingsvoorstellen.

Een eerste categorie van wijzigingen is erop gericht het doorgeven van informatie aan derden uitdrukkelijk uit te sluiten d.m.v. een precisering in het voorgestelde artikel 15, m, 1<sup>o</sup>, vijfde lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (zie art. 8 van het wetsvoorstel). Er wordt voorgesteld om dit lid aan te vullen door de volgende zinnen: "Deze inlichtingen zijn uitsluitend bestemd voor de leden van

Ces membres sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies”. Le même ajout est proposé à l’art. 65*duodecies* proposé, à insérer dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail (cf. l’article 10 de la proposition de loi). De même, l’article 13/1, § 1<sup>er</sup>, proposé à insérer dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (cf. l’article 11 de la proposition de loi) serait complété de façon similaire par l’alinéa suivant: “Ils veillent au caractère confidentiel des données qu’ils acquièrent dans l’exercice de leur mandat de médiateur. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d’application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l’égard des traitements de données à caractère personnel. Ils respectent également ce caractère confidentiel à l’issue de leur mandat.”

Une deuxième modification vise à soumettre l’arrêté royal définissant les compétences du médiateur et ses compétences requises à l’avis préalable de la Commission de la protection de la vie privée (art. 13/1, § 2, proposé, à insérer dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, cf. l’art. 11 de la proposition de loi).

*M. David Clarinval (MR)* souligne l’importance de cette dernière modification. Il souligne que l’avis de la Commission de la protection de la vie privée doit être contraignant pour le Roi. Il en demande la confirmation.

*Mme Valérie Déom (PS), présidente*, estime que l’avis est contraignant. Si l’analyse devait révéler le contraire, on peut encore mentionner expressément dans le texte de la loi qu’il s’agit d’un avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée. La notion “conforme” signifie que le destinataire de l’avis doit en respecter le contenu.

*Mme Marie-Martine Schyns (cdH), rapporteuse*, propose ensuite de supprimer l’alinéa 3 de l’article 50/2, proposé, à insérer dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (cf. l’art. 6 de la proposition de loi). Elle souligne que les deux syndicats consultés ont estimé dans leurs avis que la sanction prévue à l’alinéa 3 était très inadéquate (CSC) et que le danger existait qu’elle “touche essentiellement les travailleurs “faibles” (FGTB).

*Mme Déom, présidente*, confirme que les syndicats ne souscrivent pas complètement au mécanisme de sanction proposé. Elle pense toutefois qu’une suppression pure et simple est une modification trop radicale et propose une modification qui remplace le dispositif

het in het eerste lid bedoelde Raad. Deze leden dienen het vertrouwelijke karakter van de verstrekte gegevens te respecteren”. Eenzelfde aanvulling wordt voorgesteld bij het voorgestelde art. 65*duodecies*, in te voegen in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zie art. 10 van het wetsvoorstel). Ook het voorgestelde 13/1, § 1, in te voegen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen (zie art. 11 van het wetsvoorstel) zou op een gelijkaardige manier worden aangevuld door het volgende lid: “Zij waken over het vertrouwelijk karakter van de gegevens die zij in het kader van hun mandaat als bemiddelaar verwerven. De wijze waarop zij deze gegevens verwerken valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992. Ook na afloop van hun mandaat respecteren zij dit vertrouwelijke karakter.

Een tweede wijziging beoogt het KB tot bepaling van de bevoegdheden van de bemiddelaar en zijn vereiste competenties te onderwerpen aan het voorafgaand advies van de Privacycommissie (voorgesteld art. 13/1, § 2, in te voegen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen, zie art. 11 van het wetsvoorstel).

*De heer David Clarinval (MR)* wijst op het belang van deze laatste wijziging. Hij benadrukt dat het wel zo moet zijn dat het advies van de Privacycommissie bindend is voor de Koning. Hij vraagt hiervan bevestiging.

*Mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter*, is van mening dat het advies verbindend is. Mocht na analyse het tegendeel blijken, dan kan men nog altijd uitdrukkelijk in de wettekst vermelden dat het om een eensluidend advies van de Privacycommissie gaat. De notie “eensluidend” betekent dat diegene aan wie het advies gericht is, de inhoud ervan moet volgen.

Vervolgens stelt *mevrouw Marie-Martine Schyns (cdH), rapporteur*, voor om in het voorgestelde artikel 50/2, in te voegen in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (zie art. 6 van het wetsvoorstel) het derde lid weg te laten. Zij wijst erop dat beide geraadpleegde vakverbonden in hun adviezen van oordeel waren dat de sanctie waarin het voorgestelde derde lid voorziet “zeer ongeschikt” is (ACV) en dat het gevaar bestaat dat zij “hoofdzakelijk de “zwakke” werknemers treft” (ABVV).

*Mevrouw Déom, voorzitter*, beaamt dat de vakverbonden niet geheel instemmen met de voorgestelde sanctieregeling. Zij denkt echter dat een pure weglating een te ingrijpende wijziging betreft en stelt vervolgens een wijziging voor die de oorspronkelijke regeling vervangt

initial par une sorte de système “appliquer ou s’expliquer” (*comply or explain*), dans lequel le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale impose à la commission paritaire défailante de lui communiquer les raisons du non-respect des obligations en matière de neutralité sur le plan du genre. Les informations communiquées seront transmises à l’Institut pour l’égalité entre les femmes et les hommes et publiées dans le rapport annuel sur l’écart salarial. Mme Déom propose également de faire évaluer ce mécanisme de sanction par le Parlement après cinq ans.

*M. Clarinval* demande si les règles proposées l’emportent sur le régime de sanction général, en d’autres mots, si ce régime de sanction s’applique au cas où l’explication fournie pour le non-respect ne satisfait pas. Ou bien s’appliquent-ils simultanément? Cette dernière éventualité n’aurait pas de sens.

*Mme Déom* précise que les règles proposées sont graduelles et visent à inciter les commissions paritaires à se conformer à l’obligation, de sorte que le régime de sanction général ne doive pas être d’emblée appliqué.

*Mme Detiège* souligne qu’à ses yeux, la simple suppression est aussi excessive. Se ralliant à la modification proposée par la présidente, elle propose dès lors une modification similaire. L’intervenante souhaite remplacer, dans l’article 50/2, alinéa 3, proposé, les mots “le Roi ne rendra pas obligatoires les conventions collectives de travail pour lesquelles la commission paritaire concernée demande l’extension de la force obligatoire, conformément au chapitre 2, section V, de la présente loi, jusqu’au moment où le service aura émis un avis favorable sur la convention initiale incriminée” par les mots “le président de la commission paritaire concernée doit transmettre les motifs invoqués au Service précité et à l’Institut pour l’égalité entre les femmes et les hommes. Ces motifs seront publiés dans le rapport annuel de l’Institut précité.” Elle estime que cette proposition rejoint les conceptions de la majorité des membres de la commission, qui souhaitent que l’on n’impose pas de règles excessives tout en voulant inciter les commissions paritaires au respect des obligations.

*Mme Déom* fait observer que cette proposition rejoint effectivement la sienne. L’évaluation préconisée par les Assemblées législatives (proposition de la présidente) constitue la grande différence.

*M. Clarinval* doute que la proposition de Mme Detiège ait effectivement la même teneur que la proposition de la présidente. Il souhaite en tout cas que le principe “se conformer ou expliquer” l’emporte sur le régime de sanction général, faute de quoi — lorsque l’on peut de

door een soort van “pas toe of leg uit”-regeling (“*comply or explain*”), waarbij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg het in gebreke blijvende paritair comité verplicht om hem de motieven voor de niet-naleving van de verplichtingen inzake genderneutraliteit mede te delen. De medegedeelde informatie zal aan het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen worden overgemaakt en in het jaarverslag over de loonkloof worden gepubliceerd. Mevrouw Déom stelt ook voor om deze nieuwe sanctieregeling door het Parlement te laten evalueren na vijf jaar.

*De heer Clarinval* vraagt of deze voorgestelde regeling voorrang heeft op de algemene sanctieregeling, d.w.z. dat deze sanctieregeling van kracht is in het geval dat de uitleg voor de niet-naleving niet voldoet. Of zijn beide tegelijk van toepassing? Dat laatste zou zinloos zijn.

*Mevrouw Déom* legt uit dat de voorgestelde regeling gradueel is en de paritaire comités tot naleving van de verplichting wil aanzetten, zodat de algemene sanctieregeling dus niet onmiddellijk hoort te worden toegepast.

*Mevrouw Detiège* benadrukt dat de loutere weglating ook voor haar te ver gaat. Zij stemt in met de door de voorzitter voorgestelde wijziging en stelt daarop een gelijkaardige wijziging voor. De spreekster wil in het voorgestelde art. 50/2, derde lid, de woorden “zal de Koning geen algemeen bindend verklaring verlenen aan de collectieve arbeidsovereenkomsten waarvoor het betrokken paritair comité conform hoofdstuk 2, afdeling V, van deze wet de algemeen verbindverklaring vraagt tot op het moment dat de dienst en gunstig advies heeft verstrekt bij de initieel gewraakte overeenkomst” vervangen door wat volgt: “dient de voorzitter van het betrokken paritair comité de daarvoor ingeroepen motieven over te maken aan de voormelde dienst en het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. Deze motieven zullen gepubliceerd worden in het jaarverslag van voormeld Instituut.”. Zij meent dat dit voorstel strookt met de opvattingen van de meerderheid van de commissieleden die wensen dat men geen al te verregaande regeling mag opleggen, maar tegelijk willen dat de paritaire comités tot naleving worden aangezet.

*Mevrouw Déom* merkt op dat dit voorstel inderdaad strookt met het hare. Het grote verschil is gelegen in de vooropgestelde evaluatie door de Wetgevende Kamers (voorstel van de voorzitter).

*De heer Clarinval* betwijfelt of het voorstel van mevrouw Detiège inderdaad dezelfde strekking heeft dan het voorstel van de voorzitter. Hij wenst in elk geval dat de “pas toe of leg uit”-regeling voorrang heeft op de algemene sanctieregeling, anders — dus wanneer men

toute façon être sanctionné — il est inutile d'expliquer la raison pour laquelle on ne se conforme pas à la règle.

*Mme Bercy Slegers (CD&V)* estime qu'il s'indique que le non-respect de l'obligation puisse être sanctionné, même si elle considère que le régime initial prévu par la proposition de loi est très poussé. Elle n'exclut pas les sanctions pécuniaires. Ainsi, on pourrait envisager un système prévoyant que les contrevenants doivent verser une somme d'argent dans un fonds destiné à financer certaines initiatives s'inscrivant dans le prolongement de la proposition de loi.

*M. Clarinval* marque son accord sur le principe de l'application de sanctions au non-respect. Celles-ci existent du reste déjà et il ne faut donc pas s'efforcer d'en inventer de nouvelles. L'intervenant ne peut cependant se rallier à une proposition visant à supprimer les sanctions spécifiques proposées et à prévoir que le régime de sanction général s'applique d'emblée. Le régime de sanction général ne peut s'appliquer que dès qu'il s'avère que le non-respect des prescriptions résulte d'une mauvaise volonté manifeste. Aussi, *M. Clarinval* marque-t-il une préférence pour la proposition de la présidente.

*Mme Schyns, rapporteuse*, fait siens les propos de l'intervenant précédent.

*Mme Déom, présidente*, précise que sa proposition résulte d'une longue réflexion. Une première considération servant de fondement à la proposition est qu'une disposition normative privée de sanctions n'est pas toujours aussi bien respectée. Les sanctions sont donc utiles. Deuxièmement, en élaborant un régime de sanction, on ne peut perdre de vue la spécificité du système belge de concertation sociale. Dans de nombreux cas, les règles et les décisions sont arrêtées en concertation avec les partenaires sociaux. *Mme Déom* indique que, dans ce système, on ne peut guère justifier les sanctions financières lorsque le non-respect est le résultat du manquement de l'organisation syndicale. (Dans ce cas, l'entreprise est donc pénalisée pour le comportement de l'organisation syndicale). Elle estime, en outre, que les versements dans un fonds ne sont pas toujours aussi rentables, étant donné qu'une grande partie des moyens est affectée au fonctionnement du fonds. Enfin, elle estime que la sanction financière doit être évitée en période de difficultés budgétaires. Elle ne l'exclut cependant pas dans l'avenir, lorsque la conjoncture et les finances publiques se porteront mieux.

*M. Clarinval* est d'accord avec le président. Il ajoute qu'il faut également se garder de sanctionner au moyen d'un mécanisme global des entreprises individuelles qui

sowieso kan worden gesanctioneerd — heeft het geen zin dat men uitlegt waarom men een regel niet volgt.

*Mevrouw Bercy Slegers (CD&V)* vindt het aangewezen dat de niet-naleving van de verplichting gesanctioneerd kan worden, hoewel zij de oorspronkelijke regeling van het wetsvoorstel erg verregaand vindt. Zij sluit geldelijke sancties niet uit. Zo zou men kunnen denken aan een systeem waarbij de overtreeders een geldsom in een fonds moeten storten ter financiering van bepaalde initiatieven die in het verlengde van het wetsvoorstel liggen.

*De heer Clarinval* gaat akkoord met het principe dat er sancties staan op de niet-naleving. Die bestaan trouwens al en dus hoeft men geen moeite te doen om er nieuwe uit te vinden. De spreker kan echter niet leven met een voorstel dat ertoe strekt om de voorgestelde specifieke sancties weg te laten en de algemene sanctieregeling van onmiddellijke toepassing te verklaren op het voorliggende wetsvoorstel. Het is pas vanaf het ogenblik dat blijkt dat de niet-naleving van de voorschriften gebaseerd is op een manifeste onwil, dat de algemene sanctieregeling kan worden toegepast. *De heer Clarinval* heeft daarom een voorkeur voor het voorstel van de voorzitter.

*Mevrouw Schyns, rapporteur*, sluit zich aan bij de vorige spreker.

*Mevrouw Déom, voorzitter*, stelt dat haar voorstel tot stand is gekomen na een lange denkoefening. Een eerste overweging die aan het voorstel ten grondslag ligt is dat een normatieve bepaling zonder sancties niet altijd even goed wordt nageleefd. Sancties zijn dus nuttig. Ten tweede, bij het uitwerken van een sanctieregeling mag men de specificiteit van het Belgische systeem van sociaal overleg niet uit het oog verliezen. Regelingen en beslissingen worden in vele gevallen getroffen in overleg tussen de sociale partners. *Mevrouw Déom* legt uit dat in dit systeem financiële sancties maar moeilijk kunnen worden verantwoord wanneer de niet-naleving het gevolg is van het in gebreke blijven van de vakbond. (In dat geval wordt het bedrijf dus bestraft voor het gedrag van de vakbond). Bovendien is zij van oordeel dat storting in een fonds niet altijd even rendabel zijn, daar een groot deel van de middelen aangewend worden voor het functioneren ervan. Afsluitend vindt zij dat een financiële sanctie in budgettaire moeilijke tijden moet vermeden worden. Zij sluit dit echter niet uit voor de toekomst, wanneer de conjunctuur en de overheidsfinanciën er beter voorstaan.

*De heer Clarinval* gaat akkoord met de voorzitter. Hij voegt daaraan toe dat men ook moet opletten om door middel van een globaal mechanisme individuele

appartiennent à un secteur en défaut. À titre d'exemple, il se réfère au mécanisme instauré par le Pacte de solidarité entre les générations de 2005, qui prévoit que les secteurs économiques qui ne font pas suffisamment d'efforts en matière de formation se voient infliger une sanction financière. Le montant est versé au Fonds congé-éducation payé. Les entreprises qui, individuellement, ont fourni les efforts nécessaires et qui appartiennent au secteur en défaut sont également touchées par cette sanction, ce qui en fait n'est pas juste.

*Mme Schyns, rapporteuse*, attire ensuite l'attention sur le point 14 de l'avis de la Commission de la protection de la vie privée, qui souligne que moins il y a d'individus par sexe dans une fonction, plus le risque d'identification s'accroît. Il faut éviter cela autant que possible et la commission propose dès lors que dans certains cas, la dispense de remplir certaines rubriques dans le cas où une seule personne est concernée, "soit revue à la hausse et fixée à un seuil plus élevé qui n'aurait pas ou aurait peu d'impact significatif par rapport à la finalité poursuivie". Ceci mérite une discussion approfondie.

*Mme Déom, présidente*, est d'accord, mais signale également qu'il ne faut pas placer le seuil trop haut afin que les dispositions proposées ne soient pas une coquille vide. Elle souligne aussi que les entreprises visées occupent plus de 50 travailleurs. Si on fixe le seuil à cinq personnes du même sexe, cela représentera pour les plus petites entreprises un dixième de l'effectif du personnel.

*M. Clarinval* attire l'attention sur le fait que cette remarque de la Commission de la protection de la vie privée vaut, à son avis, également pour le rapport d'analyse visé dans la proposition de loi (articles 7, 8 et 10 de la proposition de loi, voir point 5 de l'avis).

À l'issue d'un échange de vues, il est décidé de fixer le seuil à cinq personnes du même sexe.

Enfin, *M. Clarinval* signale que la Commission de la protection de la vie privée suggère de prévoir une durée maximum de conservation pour les données à traiter en application de la proposition de loi.

\*

Au cours de la réunion du 15 février 2012, *Mme Valérie Déom (PS), présidente*, indique que les différentes parties intéressées se sont concertées sur les

ondernemingen te bestraffen die deel uitmaken van een sector die in gebreke blijft. Ter illustratie verwijst hij naar het mechanisme, ingesteld door het Generatiepact van 2005, dat bepaalt dat ondernemingssectoren die onvoldoende inspanningen doen inzake opleiding, een financiële sanctie opgelegd krijgen. Het bedrag wordt gestort in een Fonds betaald educatief verlof. Ook bedrijven die individueel de nodige inspanningen hebben gedaan en tot de in gebreke blijvende sector behoren, worden getroffen door die sanctie, wat eigenlijk niet correct is.

*Mevrouw Schyns, rapporteur*, wijst vervolgens op punt 14 van het advies van de Privacycommissie, waarin opgemerkt wordt dat hoe minder personen van een geslacht vertegenwoordigd zijn in een bepaalde functie, hoe groter het risico op identificatie wordt. Dat moet zoveel als mogelijk worden vermeden en de commissie stelt dan ook voor om in sommige gevallen de vrijstelling van het invullen van sommige rubrieken in geval er slechts één persoon betrokken is "zou herzien en verhoogd worden en vastgesteld worden op een hogere drempel die weinig of geen impact zou hebben op het beoogde doeleinde". Dit verdient een grondige discussie.

*Mevrouw Déom, voorzitter*, gaat hiermee akkoord maar wijst er ook op dat men de drempel niet te hoog mag leggen om van de voorgestelde bepalingen geen lege doos te maken. Zij wijst erop dat de geviseerde ondernemingen bedrijven met meer dan 50 werknemers zijn. Als men de drempel op vijf personen van hetzelfde geslacht legt, dan betreft het voor de kleinste ondernemingen een tiende van het personeelsbestand.

*De heer Clarinval* vestigt er de aandacht op dat deze opmerking van de Privacycommissie zijns inziens ook geldt voor het in het wetsvoorstel bedoelde analyseverslag (art. 7, 8 en 10 van het wetsvoorstel, zie punt 5 van het advies).

Na een gedachtewisseling wordt besloten om de drempel op vijf personen van hetzelfde geslacht vast te stellen.

Ten slotte wijst de heer Clarinval er op dat de Privacycommissie suggereert om een maximale bewaaringstermijn voor de in uitvoering van het wetsvoorstel te verwerken gegevens te bepalen.

\*

Tijdens de vergadering van 15 februari 2012 meldt *mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter*, dat de verschillende betrokken partijen onderling overleg

modifications proposées par Mmes Detiège et Schyns lors de la réunion précédente.

*M. David Clarinval (MR)* présente ensuite un amendement n° 1 (DOC 1675/003) en vue d'insérer, dans les articles 4 et 8 de la proposition de loi n° 1675, une disposition octroyant une dérogation aux entreprises qui occupent au maximum trois travailleurs du même sexe. À cette fin, la modification proposée de l'article 91 de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés doit être complétée par la phrase suivante: "Lorsque le nombre de travailleurs concerné est inférieur ou égal à 3, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée." (voir art. 4 de la proposition de loi). D'autre part, il est proposé, par le biais d'un amendement n° 3, d'adapter dans le même sens la modification de l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (voir art. 8 de la proposition de loi). Dans la modification proposée dudit article 15, la phrase qui commence par les mots "Ces informations, ventilées chaque fois..." serait ainsi complétée par les mots "à moins que le nombre de travailleurs concerné soit inférieur ou égal à 3".

*M. Clarinval* propose également, par la voie d'un amendement n° 2 (DOC 53 1675/003), de remplacer la sanction prévue à l'article 50/2, alinéa 3, à insérer dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (voir art. 6 de la proposition de loi), par une disposition qui tienne compte des observations formulées lors de la réunion précédente. Lors de cette réunion, il avait en effet été décidé qu'une commission paritaire devrait d'abord avoir la possibilité d'invoquer des raisons fondées justifiant le non-respect de l'obligation ("comply or explain"). Ce n'est qu'au cas où ces explications seraient insuffisantes que l'on pourrait suspendre la force obligatoire des CCT. *M. Clarinval* formule la proposition suivante en vue de modifier l'alinéa 3 de l'article 50/2: "Les mots "le Roi ne rendra pas obligatoires les conventions collectives de travail pour lesquelles la commission paritaire concernée demande l'extension de la force obligatoire, conformément au chapitre 2, section V, de la présente loi, jusqu'au moment où le service aura émis un avis favorable sur la convention initiale incriminée" sont remplacés par les mots "le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale demandera à la commission paritaire de communiquer par écrit les raisons justifiant que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre au ministre compétent. Ces informations seront systématiquement transmises à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes". En outre, l'article 50/2 à insérer devrait

hebben gepleegd over de wijzigingen die tijdens de vorige vergadering door de dames Detiège en Schyns werden voorgesteld.

*De heer David Clarinval (MR)* stelt vervolgens een amendement nr. 1 (DOC 1675/003) voor om in de voorgestelde artikelen 4 en 8 van wetsvoorstel nr. 1675 een bepaling in te voegen krachtens welke een vrijstelling van de verplichtingen wordt verleend voor ondernemingen waarin er maximaal drie werknemers van hetzelfde geslacht zijn tewerkgesteld. Daartoe moet de voorgestelde wijziging van artikel 91 van het KB van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen worden aangevuld met de volgende zin: "Wanneer het aantal betrokken werknemers minder dan drie of drie bedraagt, moet de uitsplitsing in rubrieken niet gebeuren" (zie art. 4 van het wetsvoorstel). Anderzijds wordt door middel van een voorstel van amendement nr. 3 voorgesteld om de wijziging van artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven in dezelfde zin te wijzigen (zie art. 8 van het wetsvoorstel). In het voorstel tot wijziging van het genoemde artikel 15 zou de zin die begint met de woorden "Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst..." aangevuld met de woorden "tenzij het aantal betrokken werknemers minder dan drie of drie bedraagt".

*De heer Clarinval* stelt eveneens voor om door middel van een amendement nr. 2 (DOC 53 1675/003) de sanctieregeling opgenomen in artikel 50/2, derde lid, in te voegen in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (zie art. 6 van het wetsvoorstel), te vervangen door een regeling die rekening houdt met de opmerkingen die tijdens de vorige vergadering werden geformuleerd. Toen werd besloten dat een paritaire commissie eerst de mogelijkheid zou moeten hebben om gegronde redenen aan te voeren voor de niet-naleving van de opgelegde verplichting ("comply or explain"). Het is pas indien deze uitleg niet zou volstaan, dat kan worden overgegaan tot het niet algemeen verbindend verklaren van de cao. *De heer Clarinval* formuleert het volgende voorstel tot wijziging van het voorgestelde art. 50/2, derde lid: "De woorden "zal de Koning geen algemeen bindend verklaring verlenen aan de collectieve arbeidsovereenkomsten waarvoor het betrokken paritair comité conform hoofdstuk 2, afdeling V, van deze wet de algemeen verbindverklaring vraagt tot op het moment dat de dienst en gunstig advies heeft verstrekt bij de initieel gewraakte overeenkomst" worden vervangen door de woorden "zal de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg aan de paritaire commissie vragen dat zij de bevoegde minister schriftelijk mededeelt welke de motieven zijn die rechtvaardigen dat de classificatie nog steeds geen genderneutraal karakter heeft. Deze gegevens zullen

être complété par un alinéa rédigé comme suit: “La commission paritaire dispose d’un délai de trois mois pour communiquer les raisons justifiant que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.”.

Mme Marie-Martine Schyns (cdH), rapporteuse, explicite ensuite les amendements n<sup>os</sup> 4-7 (DOC 1675/003), qui tendent à préserver la confidentialité des données. À cette fin, les propositions suivantes sont formulées:

1) apporter une précision dans l’article 15, m, 1<sup>o</sup>, alinéa 2, proposé, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie (cf. art. 8 de la proposition de loi). Il est proposé de compléter cet alinéa par les phrases suivantes: “Le rapport d’analyse sera exclusivement destiné aux membres du conseil visé à l’alinéa 1<sup>er</sup>. Ces membres sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.” (amendement n<sup>o</sup> 4);

2) compléter par les mêmes phrases l’article 65duodécies, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, proposé, à insérer dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail (cf. art. 10 de la proposition de loi) (amendement n<sup>o</sup> 5);

3) de façon similaire, compléter le 13/1, § 1<sup>er</sup>, proposé, à insérer dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (cf. art. 11 de la proposition de loi), par les deux phrases suivantes: “Ils veillent au caractère confidentiel des données qu’ils acquièrent dans l’exercice de leur mandat de médiateur. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d’application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l’égard des traitements de données à caractère personnel. Ils respectent également ce caractère confidentiel à l’issue de leur mandat.”. (amendement n<sup>o</sup> 6).

L’intervenante présente également un amendement n<sup>o</sup> 7 (DOC 53 1675/003) qui tend à ancrer dans la loi un délai de conservation maximal des données. Il est proposé à cette fin de compléter l’article 13/2, § 1<sup>er</sup>, proposé, à insérer dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (cf. art. 11 de la proposition de loi), par un alinéa rédigé comme suit: “Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l’identification des personnes concernées que pour une durée n’excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de 2 ans.”.

stelselmatig worden overgezonden aan het Instituut voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen”.” Bovendien zou het in te voegen art. 50/2 worden aangevuld met een lid, luidende: “De paritaire commissie beschikt over een termijn van drie maanden om de motieven mede te delen die rechtvaardigen dat de classificatie nog steeds geen genderneutraal karakter heeft.”.

Daaropvolgend geeft mevrouw Marie-Martine Schyns (cdH), rapporteur, meer uitleg bij de amendementen nrs. 4-7 (DOC 1675/003) ter bescherming van de vertrouwelijkheid van de gegevens. Daartoe wordt het volgende voorgesteld.

1) een precisering in het voorgestelde artikel 15, m, 1<sup>o</sup>, tweede lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (zie art. 8 van het wetsvoorstel). Er wordt voorgesteld om dit lid aan te vullen door de volgende zinnen: “Het analyseverslag is uitsluitend bestemd voor de leden van de ondernemingsraad. Deze leden dienen het vertrouwelijke karakter van de verstrekte gegevens te respecteren” (amendement nr. 4);

2) eenzelfde aanvulling van het voorgestelde art. 65duodécies, lid 1, in te voegen in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zie art. 10 van het wetsvoorstel) (amendement nr. 5);

3) een gelijkaardige aanvulling van het voorgestelde 13/1, § 1, in te voegen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen (zie art. 11 van het wetsvoorstel) met twee zinnen, luidende: “Zij waken over het vertrouwelijk karakter van de gegevens die zij in het kader van hun mandaat als bemiddelaar verwerven. De wijze waarop zij deze gegevens verwerken valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992. Ook na afloop van hun mandaat respecteren zij dit vertrouwelijke karakter.” (amendement nr. 6).

De spreekster stelt ook een amendement nr. 7 (DOC 53 1675/003) voor, waarmee wordt beoogd om een maximale bewaringstermijn van de gegevens wettelijk te verankeren. Daartoe wordt voorgesteld om art. 13/2, § 1, in te voegen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen (zie art. 11 van het wetsvoorstel) aan te vullen met een lid, luidende: “Alle verwerkte gegevens mogen slechts worden bewaard onder een vorm die de identificatie van de betrokken personen mogelijk maakt gedurende de termijn die nodig is voor de verwezenlijking van de doelstellingen waarvoor ze werden vergaard en die maximaal twee jaar bedraagt.”.



Mme Schyns présente enfin un *amendement n° 8* (DOC 1675/003). Elle entend ainsi soumettre l'arrêté royal définissant les compétences du médiateur et ses compétences requises à l'avis préalable de la Commission de la protection de la vie privée. L'article 13/1, § 2, proposé, à insérer dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (voir l'article 11 de la proposition de loi) serait dès lors rédigé comme suit: "*Conformément à l'avis de la Commission de la protection de la vie privée demandé préalablement, le Roi détermine les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur.*"

Mme Sonja Becq (CD&V) souligne l'importance du texte à l'examen. Elle est convaincue de l'utilité de prévoir davantage de transparence et estime que les mesures proposées peuvent contribuer à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes (notamment du fait que les entreprises y sont en quelque sorte incitées). Elle considère aussi qu'idéalement, la proposition de loi n° 1675 devrait en effet être adaptée à l'avis de la Commission de la protection de la vie privée.

#### V. — AVIS

##### Articles 1<sup>er</sup> à 3

Le Comité d'avis pour l'émancipation sociale rend à l'unanimité un avis favorable successivement sur les articles 1<sup>er</sup> à 3.

##### Art. 4

Le Comité d'avis rend à l'unanimité un avis favorable sur l'amendement n° 1.

Le Comité d'avis rend ensuite, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 4, tel qu'il a été modifié par l'amendement.

##### Art. 5

Le Comité d'avis rend à l'unanimité un avis favorable sur l'article 5.

##### Art. 6

Le Comité d'avis rend à l'unanimité un avis favorable sur l'amendement n° 2.

Ten slotte legt mevrouw Schyns een *amendement nr. 8* (DOC 1675/003) ter tafel. Daarmee beoogt zij het KB tot bepaling van de bevoegdheden van de bemiddelaar en zijn vereiste competenties te onderwerpen aan het voorafgaand advies van de Privacycommissie. Het voorgesteld art. 13/1, § 2, in te voegen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen (zie art. 11 van het wetsvoorstel) zou dan luiden als volgt: "*Na eensluidend advies van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, bepaalt de Koning de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die deze dient te respecteren.*"

Mevrouw Sonja Becq (CD&V) benadrukt het belang van de voorliggende tekst. Zij is overtuigd van het nut om in meer transparantie te voorzien en meent dat de voorgestelde maatregelen kunnen bijdragen tot het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (onder meer doordat de bedrijven daartoe als het ware worden aangepord). Voorts is zij ook van oordeel dat wetsvoorstel nr. 1675 idealiter inderdaad wordt aangepast aan het advies van de Privacycommissie.

#### V. — ADVIES

##### Artikelen 1-3

Het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie brengt achtereenvolgens over de artikelen 1-3 eenparig een gunstig advies uit.

##### Art. 4

Het Adviescomité brengt over amendement nr. 1 eenparig een gunstig advies uit.

Vervolgens brengt het Adviescomité eenparig een gunstig advies uit over het artikel 4, zoals gewijzigd door het amendement.

##### Art. 5

Het Adviescomité brengt over artikel 5 eenparig een gunstig advies uit.

##### Art. 6

Het Adviescomité brengt over amendement nr. 2 eenparig een gunstig advies uit.

Le Comité d'avis rend ensuite, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 6, tel qu'il a été modifié par l'amendement.

#### Art. 7

Le Comité d'avis émet, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 7.

#### Art. 8

Le Comité d'avis émet, à l'unanimité, un avis favorable sur l'amendement n° 3, ainsi que sur l'amendement n° 4.

Le Comité d'avis pour l'Émancipation sociale émet ensuite, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 8, ainsi modifié par les amendements.

#### Art. 9

Le Comité d'avis émet, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 9.

#### Art. 10

Le Comité d'avis émet, à l'unanimité, un avis favorable sur l'amendement n° 5.

Le Comité d'avis pour l'Émancipation sociale émet ensuite, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 10, ainsi modifié par l'amendement.

#### Art. 11

Le Comité d'avis émet, à l'unanimité, un avis favorable sur l'amendement n° 6, ainsi que sur les amendements nos 7 et 8.

Le Comité d'avis pour l'Émancipation sociale émet ensuite, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 11, ainsi modifié par les amendements.

Vervolgens brengt het Adviescomité eenparig een gunstig advies uit over het artikel 6, zoals gewijzigd door het amendement.

#### Art. 7

Het Adviescomité brengt over artikel 7 eenparig een gunstig advies uit.

#### Art. 8

Het Adviescomité brengt over amendement nr. 3 eenparig een gunstig advies uit. Er wordt eveneens eenparig een gunstig advies uitgebracht over amendement nr. 4.

Vervolgens brengt het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie eenparig een gunstig advies uit over het artikel 8, zoals gewijzigd door de amendementen.

#### Art. 9

Het Adviescomité brengt over artikel 9 eenparig een gunstig advies uit.

#### Art. 10

Het Adviescomité brengt over amendement nr. 5 eenparig een gunstig advies uit.

Vervolgens brengt het Adviescomité eenparig een gunstig advies uit over het artikel 10, zoals gewijzigd door het amendement.

#### Art. 11

Het Adviescomité brengt over amendement nr. 6 eenparig een gunstig advies uit. Er wordt eveneens eenparig een gunstig advies uitgebracht over amendement nr. 7 en amendement nr. 8.

Vervolgens brengt het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie eenparig een gunstig advies uit over het artikel 11, zoals gewijzigd door de amendementen.

## Art. 12

Le Comité d'avis pour l'Émancipation sociale émet, à l'unanimité, un avis favorable sur l'article 12.

## L'ensemble de la proposition de loi

Le Comité d'avis pour l'Émancipation sociale émet, à l'unanimité, un avis favorable sur l'ensemble de la proposition de loi, telle qu'elle a été modifiée (voir annexe 2, D).

*La rapporteuse,*

Marie-Martine SCHYNS

*La présidente,*

Valérie DÉOM

## Art. 12

Het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie brengt over artikel 12 eenparig een gunstig advies uit.

## Het gehele wetsvoorstel

Het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie brengt vervolgens over het gehele aldus gewijzigde wetsvoorstel (zie bijlage 2, D) eenparig een gunstig advies uit.

*De rapporteur,*

Marie-Martine SCHYNS

*De voorzitter,*

Valérie DÉOM



**ANNEXE 1**

**BIJLAGE 1**

## AUDITIONS

A. Audition de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (15 décembre 2010)

*Exposé introductif de Mme Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

*Mme Françoise Goffinet, représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, fournit des précisions sur les travaux de l'Institut consacrés à l'écart salarial. À la demande du gouvernement fédéral, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie depuis 2007 un rapport annuel sur les différences salariales entre hommes et femmes. Ce rapport traite des données provenant de la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie (l'ancien Institut national de statistique), du Bureau fédéral du Plan, de la Banque nationale de Belgique et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.*

Une différenciation selon le genre des données figurant dans le bilan social des entreprises pourrait certainement constituer une précieuse source d'informations supplémentaire dans le cadre de l'identification de l'écart salarial. L'oratrice tient cependant à souligner que le traitement correct d'un tel volume d'informations supplémentaires nécessiterait des moyens supplémentaires. Les chiffres doivent en effet aussi être analysés. En outre, les données provenant du bilan social pourraient donner une image faussée dans les petites et moyennes entreprises. L'examen de l'écart salarial dans les PME nécessitera une étude complémentaire, à une échelle plus grande que celle des entreprises individuelles. Le rapport annuel de l'Institut sur l'écart salarial se fonde aussi jusqu'à présent sur des chiffres agrégés. D'un point de vue légal, le rapport repose sur l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, modifié par l'arrêté royal du 12 août 1993, et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

L'oratrice estime qu'il n'est pas possible d'ajouter immédiatement des rubriques supplémentaires au bilan social, étant donné l'attention accordée actuellement à la simplification administrative. En revanche, il doit être possible de ventiler les rubriques existantes selon le sexe. L'Institut insiste à cet égard pour que l'on ne se limite pas simplement à la rubrique 102 ("frais de personnel"). Les rubriques 100 à 104 doivent être considérées comme un tout si l'on veut avoir une idée de la masse

## HOORZITTINGEN

A. Hoorzitting met het Instituut voor Gelijikheid van Vrouwen en Mannen (15 december 2010)

*Inleidende uiteenzetting door mevrouw Françoise Goffinet, vertegenwoordiger van het Instituut voor Gelijikheid van Vrouwen en Mannen*

*Mevrouw Françoise Goffinet, vertegenwoordiger van het Instituut voor de Gelijikheid van Vrouwen en Mannen, verduidelijkt de werkzaamheden van het Instituut met betrekking tot de loonkloof. Op vraag van de federale regering publiceert het Instituut voor de Gelijikheid van Vrouwen en Mannen sinds 2007 een jaarlijks rapport over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Daarbij worden gegevens verwerkt van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie (het vroegere Nationaal Instituut voor de Statistiek), het Planbureau, de Nationale Bank van België en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.*

Een genderonderscheid binnen de gegevens uit de sociale balans van de bedrijven zou zeker een waardevolle bijkomende gegevensbron kunnen vormen om de loonkloof in kaart te brengen. De spreekster benadrukt evenwel dat een dergelijk volume bijkomende informatie slechts zinvol kan benut worden met bijkomende middelen. Cijfermateriaal moet ook onderzocht kunnen worden. Bovendien zouden de gegevens uit de sociale balans een vertekend beeld kunnen opleveren bij de kleine en middelgrote bedrijven. Onderzoek naar de loonkloof bij kmo's zal een bijkomende studie vergen, op een grotere schaal dan de individuele ondernemingen. De jaarlijkse rapportering van het Instituut over de loonkloof werkt totnogtoe ook met geaggregeerde cijfers. De wettelijke basis van de rapportering berust bij het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector, gewijzigd door het koninklijk besluit van 12 augustus 1993, en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

De spreekster acht bijkomende rubrieken in de sociale balans niet onmiddellijk haalbaar, gezien de huidige aandacht voor administratieve vereenvoudiging. Een genderopdeling van de bestaande rubrieken daarentegen moet mogelijk zijn. Het Instituut dringt er daarbij op aan dat verder zou gegaan worden dan louter rubriek 102 ("personeelskosten"). De rubrieken 100 tot 104 moeten samen bekeken, wil men zicht krijgen op de loonmassa en de bijkomende voordelen bovenop

salariale et des avantages complémentaires accordés en sus du salaire. Les avantages extra-légaux expliquent en effet largement l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Mme Goffinet souligne également l'importance de la collaboration des partenaires sociaux pour réduire l'écart salarial, d'autant plus que cet écart est dû à une diversité de causes. À la suite de la conférence des 25 et 26 octobre 2010 sur la réduction de l'écart salarial, organisée dans le cadre de la présidence belge, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a rédigé un guide des bonnes pratiques.<sup>1</sup> Ce guide appelle à élaborer avec les partenaires sociaux une politique à long terme coordonnée et planifiée comme meilleure méthode pour réduire l'écart salarial. La présidence belge de l'Union européenne a également conduit à la rédaction d'un rapport européen sur l'écart salarial. Le rapport, en ce compris les recommandations politiques, sera publié au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Mme Goffinet précise encore que le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a approuvé le 10 décembre 2010 l'avis n° 129 du 10 septembre 2010 du Bureau du Conseil, préparé par la commission permanente du travail, relatif à la simplification/l'affinement du bilan social. Cet avis est favorable à la ventilation selon le sexe des rubriques 100 et 102 du bilan social. Quoi qu'il en soit, il faudra à l'avenir, selon l'oratrice, accorder plus d'attention au rôle dévolu aux inspecteurs du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans l'établissement des différences salariales entre les femmes et les hommes. Enfin, elle souligne les exemples de pays étrangers, où des paquets informatiques sont utilisés au sein des entreprises pour avoir une idée des différences salariales entre les femmes et les hommes.

#### *Échange de vues avec les membres du Comité d'avis*

Mme Sonja Becq (CD&V) souhaiterait connaître le point de vue de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur la faisabilité des diverses propositions de loi et propositions de résolution relatives à l'écart salarial, qui ont été discutées au sein du Comité d'avis pour l'Émancipation sociale.

Mme Maya Detiège (sp.a) demande si l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a concrètement connaissance d'un besoin de formation complémentaire pour les inspecteurs du SPF Emploi. Elle souhaite en outre connaître le point de vue de l'Institut sur l'inégalité

<sup>1</sup> *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe.*

het loon. De extralegale voordelen vormen immers een belangrijke verklaring voor de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Mevrouw Goffinet benadrukt ook het belang van de medewerking van de sociale partners om de loonkloof te dichten, zeker omdat de loonkloof aan een veelheid van oorzaken te wijten is. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft naar aanleiding van de conferentie van 25 en 26 oktober 2010 over de "wegwerking van de loonkloof", in het kader van het Belgisch voorzitterschap, een *good practice guide* opgesteld.<sup>1</sup> In deze *good practice guide* wordt opgeroepen om samen met de sociale partners een planmatig, gecoördineerd beleid op lange termijn uit te werken als beste methode om de loonkloof te dichten. Het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie heeft ook tot een Europees rapport over de loonkloof geleid. Het rapport, met de beleidsaanbevelingen, zal gepubliceerd worden in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Mevrouw Goffinet stipt ook nog aan dat de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen het advies nr. 129 van 10 september 2010 van de het Bureau van de Raad, voorbereid door de vaste commissie arbeid, met betrekking tot de vereenvoudiging/verfijning van de sociale balans, heeft goedgekeurd op 10 december 2010. Dat advies is gewonnen voor de opdeling volgens geslacht van de rubrieken 100 en 102 uit de sociale balans. In de toekomst moet er volgens de spreker hoe dan ook meer aandacht besteed aan de rol voor de inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bij het vaststellen van loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Ten slotte wijst ze op buitenlandse voorbeelden waarbij binnen bedrijven informaticapakketten gebruikt worden om zicht te krijgen op de loonverschillen tussen vrouwen en mannen.

#### *Gedachtewisseling met de leden van het Adviescomité*

Mevrouw Sonja Becq (CD&V) vraagt naar het standpunt van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen over de haalbaarheid van de diverse wetsvoorstellen en voorstellen van resolutie over de loonkloof die in het Adviescomité voor Maatschappelijke Emancipatie besproken worden.

Mevrouw Maya Detiège (sp.a) vraagt of het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen concreet weet heeft van een nood aan bijkomende opleiding voor de inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid. Daarnaast wenst ze het standpunt van de Instituut te

<sup>1</sup> *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe.*

qui subsiste apparemment toujours entre hommes et femmes en matière de recyclage et de formations complémentaires. Comment combler cet écart en matière de formation?

*Mme Colette Burgeon (PS)* attire l'attention sur le fait que bien qu'il existe une bonne législation qui doit combler les écarts salariaux entre femmes et hommes, le problème n'est pas résolu. La discussion doit donc porter avant tout sur l'application de la loi. Dans la pratique, l'arrêté royal du 14 juillet 1987 est resté lettre morte. Le projet EVA de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a montré que les systèmes analytiques de classification de fonctions offrent la meilleure garantie pour supprimer les discriminations dans les classifications de fonctions. L'Institut peut-il dresser la liste des secteurs qui utilisent déjà de tels systèmes? Il est indispensable de disposer d'un matériel statistique pour pouvoir cerner le problème de l'écart salarial. L'Institut peut-il indiquer où subsistent encore les principales lacunes dans ce domaine?

*Mme Valérie Déom (PS), présidente*, demande si les paquets informatiques de l'étranger peuvent également être utilisés en Belgique et si on a une idée du coût éventuel.

*Mme Françoise Goffinet* reconnaît que la législation actuelle, par exemple l'arrêté royal de 1987, mais également la convention collective de travail n° 25, n'est pas suffisamment contraignante par manque de sanctions. Par contre, l'obligation de déposer un bilan social auprès de la Banque nationale de Belgique peut être sanctionnée. Seule la moitié des entreprises y satisfont malgré tout. Cela montre que la législation doit comporter des possibilités de sanctions plus effectives. En ce qui concerne les formations des inspecteurs du travail, ce n'est pas tant une initiative législative qui est nécessaire, mais plutôt un changement de mentalité, qui génère une attention permanente pour la problématique de l'écart salarial et la manière de tracer celle-ci sur le terrain.

En ce qui concerne les différences de niveau de formation entre hommes et femmes, une distinction doit être opérée entre les travailleurs âgés et les jeunes travailleurs. À l'heure actuelle, les femmes sont largement représentées dans les niveaux de formation supérieurs, ce qui constitue un important changement par rapport à il y a une ou deux générations. La principale distinction qui persiste se situe cependant au niveau de l'accès aux formations complémentaires en cours de carrière. Les hommes représentent en effet 80 % des participants à ces formations complémentaires. La raison est en partie d'ordre budgétaire. Les moyens affectés

kennen over de blijkbaar nog steeds bestaande ongelijkheid tussen vrouwen en mannen inzake het volgen van bijscholing en bijkomende opleidingen. Hoe kan de opleidingskloof gedicht worden?

*Mevrouw Colette Burgeon (PS)* wijst er op dat ondanks het bestaan van een goede wetgeving bestaat die loonverschillen tussen vrouwen en mannen moet tegengaan, het probleem niet opgelost is. De discussie moet dus vooral over de toepassing van de wet gaan. Het koninklijk besluit van 14 juli 1987 is in de praktijk een dode letter gebleven. Het EVA-project van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft uitgewezen dat analytische functieclassificatiesystemen de beste garantie bieden om discriminaties in de functieclassificaties weg te werken. Kan het Instituut oplistten waar dergelijke systemen al gebruikt worden? Statistisch materiaal is onontbeerlijk om het probleem van de loonkloof in beeld te kunnen brengen. Kan het Instituut zeggen waar hier nog de belangrijkste hiaten bestaan?

*Mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter*, vraagt of de informaticapakketten uit het buitenland ook in België bruikbaar zijn en of er zicht is op de eventuele kostprijs?

*Mevrouw Françoise Goffinet* erkent dat de huidige wetgeving, bijvoorbeeld het koninklijk besluit uit 1987, maar ook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25, onvoldoende afdwingbaar is door een gebrek aan sancties. De verplichting om een sociale balans bij de Nationale Bank van België in te dienen kan daarentegen wel gesanctioneerd worden. Toch voldoet slechts de helft van de bedrijven hier aan. Dit wijst er op dat de wetgeving meer effectieve sanctiemogelijkheden moet bevatten. Inzake de opleidingen voor de arbeidsinspecteurs is niet zozeer een wetgevend initiatief nodig, maar eerder een mentaliteitswijziging die continue aandacht genereert voor de problematiek van de loonkloof en hoe die op het terrein te traceren.

Wat de verschillen in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen betreft, moet een onderscheid gemaakt worden tussen de oudere en de jonge werknemers. Tegenwoordig zijn vrouwen ruim vertegenwoordigd in de hogere opleidingsniveaus, hetgeen een grote verandering is vergeleken met een tot twee generaties geleden. Het belangrijkste blijvende onderscheid blijft echter de toegang tot bijkomende opleidingen tijdens de loopbaan. Daar vertegenwoordigen mannen 80 % van de deelnemers. De reden is deels budgettair: de middelen voor betaald educatief verlof zijn niet toegelaten. Maar ook redenen uit het privéleven spelen mee:



au congé-éducation payé n'ont en effet pas augmenté. D'autres raisons liées à la vie privée jouent néanmoins aussi un rôle. Il est ainsi souvent difficile de concilier les formations complémentaires avec la vie de famille.

*Mme Maya Detiège (sp.a)* demande s'il ne faudrait pas dès lors offrir obligatoirement les formations complémentaires pendant les heures de travail?

*Mme Goffinet* répond que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes adopte un point de vue pragmatique en la matière et incite les entreprises à organiser leurs formations pendant les heures de midi, plutôt que le soir. Cette solution est une bonne chose pour la vie privée de tous les travailleurs, les hommes comme les femmes.

En ce qui concerne l'impact du projet EVA de l'Institut, relatif à la neutralité sexuelle des systèmes de classifications de fonctions, l'oratrice doit admettre que le bilan est mitigé, surtout auprès des employeurs. Il serait certainement utile de recenser les secteurs dans lesquels de tels systèmes de classifications de fonctions sont utilisés et d'actualiser en permanence cette liste. Mais cela semble plutôt être une mission dévolue au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les entreprises invoquent invariablement l'argument du coût financier, *a fortiori* ces dernières années, marquées par la crise économique. La révision des classifications de fonctions est très vite perçue comme un problème de luxe. Le développement d'un système de classifications de fonctions nouveau et utilisable de manière universelle entraînerait en effet un coût considérable. L'Institut suisse pour l'égalité des chances a développé, en collaboration avec le service suisse de statistique, un progiciel gratuit. Celui-ci est déjà utilisé en Allemagne et au Grand-Duché de Luxembourg, mais une utilisation à l'étranger requiert systématiquement des frais d'adaptation. Les formations et autres supports doivent ainsi être traduits et adaptés. Aucune initiative en ce sens n'a encore été entreprise en Belgique. L'expérience montre en tout cas qu'il s'agit d'un instrument reposant sur des bases scientifiques solides.

*Mme Maya Detiège (sp.a)* demande quel serait l'impact budgétaire éventuel d'un soutien des petites et moyennes entreprises lors du passage à des classifications de fonctions sexuellement neutres. Elle demande en outre quelles améliorations peuvent être apportées pour rendre le cadre législatif contraignant.

*Mme Goffinet* répond qu'il faut surtout que les sanctions en cas de non-dépôt du bilan social soient praticables, *a fortiori* si les informations contenues dans le bilan social sont ventilées entre hommes et femmes. La demande de la ventilation du bilan social selon le sexe

bijkomende opleidingen zijn vaak moeilijk te combineren met het gezinsleven.

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)* wil weten of bijscholing dan niet verplicht tijdens de werkuren moet worden aangeboden?

*Mevrouw Goffinet* antwoordt dat het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een pragmatisch standpunt inneemt en bedrijven eerder aanspoort om hun bijscholing onder de middag te organiseren, eerder dan 's avonds. Een dergelijke oplossing komt het privéleven van alle werknemers ten goede, zowel mannen als vrouwen.

Wat het EVA-project van het Instituut, over de sekse-neutrale functieclassificaties, betreft, moet de spreekster toegeven dat de impact geen onverdeeld succes is, vooral onder de werkgevers. Een overzicht van sectoren waar dergelijke functieclassificaties gebruikt worden, zou zeker nuttig zijn, en best permanent onderhouden worden. Maar dat lijkt haar meer een opdracht voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg te zijn. Binnen de bedrijven wordt de financiële kost steevast als argument ingeroepen, zeker de afgelopen jaren, in volle economische crisis. De hervorming van de functieclassificaties wordt al snel als een luxeprobleem gezien. Een nieuw, universeel bruikbaar, systeem voor functieclassificaties ontwerpen zou inderdaad een aanzienlijke kost vergen. Het Zwitsers instituut voor gelijke kansen heeft, in samenwerking met de Zwitserse dienst voor statistiek, een gratis softwarepakket samengesteld. Dit gratis pakket wordt al gebruikt in Duitsland en het Groothertogdom Luxemburg, maar buitenlands gebruik vergt telkens een aanpassingskost. Opleidingen en dergelijke moeten vertaald en aangepast worden. In België wordt iets dergelijks nog niet benut. De ervaring leert in ieder geval dat het een degelijk, wetenschappelijk onderbouwd instrument is.

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)* vraagt naar de eventuele budgettaire impact om kleine en middelgrote bedrijven te ondersteunen bij de overschakeling naar sekseneutrale functieclassificaties. Daarnaast wil ze weten welke verbeteringen kunnen aangebracht worden om het wetgevend kader afdwingbaar te maken.

*Mevrouw Goffinet* antwoordt dat vooral de sancties bij het niet indienen van de sociale balans werkbaar moeten zijn. Zeker wanneer de informatie in de sociale balans zou opgesplitst worden tussen mannen en vrouwen. De genderopdeling van de sociale balans is trouwens

n'est d'ailleurs pas neuve, elle a déjà été formulée lors de l'examen parlementaire de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, mais il n'a pas été accédé à cette demande à l'époque.

*Mme Valérie Déom (PS), présidente*, demande qui pourrait adapter pour la Belgique le logiciel suisse existant et le diffuser?

Dans la foulée de la question de Mme Déom, *Mme Annick Van Den Ende (cdH)* demande si le logiciel est accessible gratuitement à partir de la Belgique.

*Mme Goffinet* répond que le Conseil belge de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a déjà eu des contacts à ce sujet avec son pendant luxembourgeois. Au Grand-Duché de Luxembourg, une entreprise informatique a adapté ce logiciel pour le compte des pouvoirs publics. Cela a pris une semaine. Le coût n'a dès lors pas été un obstacle insurmontable. Le Grand-Duché de Luxembourg met ce logiciel gratuitement à disposition sur Internet.<sup>2</sup> Les autorités y garantissent explicitement le caractère privé des données salariales enregistrées.

B. Audition de la Fédération Générale du Travail de Belgique (12 janvier 2011)

1. *Exposé introductif de Mmes Giuseppina Desimone et Gitta Vanpeborgh, représentantes de la Fédération Générale du Travail de Belgique*

*Mme Giuseppina Desimone, représentante de la Fédération Générale du Travail de Belgique*, rappelle aux membres du Comité d'avis la signature, par la FGTB, la CGSLB et la CSC, de la Charte *Gender mainstreaming*, le 23 septembre 2004. La FGTB a appliqué cette charte en créant au sein du syndicat un département spécifique dédié au *gender mainstreaming*. Ce service occupe deux collaborateurs et sa mission est triple: impliquer davantage de femmes dans le fonctionnement du syndicat, sensibiliser les hommes et les femmes à la thématique du genre et en tenir aussi compte dans les actions syndicales de la FGTB.

Le département *gender mainstreaming* a ainsi lancé, en 2005, en collaboration avec *Zij-kant*, un mouvement féministe progressiste, pour la première fois en Belgique et en Europe, l'"*Equal Pay Day*". L'"*Equal Pay Day*" a, pour la première fois, attiré l'attention du grand public sur l'écart salarial permanent entre les femmes et les

<sup>2</sup> <http://www.mega.public.lu>.

geen nieuwe vraag, dat is ook al bod gekomen bij de parlementaire behandeling van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, maar deze vraag heeft het toen niet gehaald.

*Mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter*, vraagt wie voor België de bestaande Zwitserse software kan aanpassen en verspreiden?

*Mevrouw Annick Van Den Ende (cdH)* vraagt, aansluitend bij de vraag van mevrouw Déom, of de software gratis toegankelijk is vanuit België?

*Mevrouw Goffinet* antwoordt dat de Belgische Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen hierover al contact heeft gehad met de Luxemburgse tegenhanger. In het Groothertogdom heeft een informaticabedrijf dit in opdracht van de overheid aangepast. Dit vergde een week tijd. De kostprijs was dan ook niet onoverkomelijk. Het Groothertogdom stelt deze software gratis ter beschikking op internet.<sup>2</sup> De overheid garandeert er wel uitdrukkelijk de privacy van de ingebrachte loongegevens.

B. Hoorzitting met het Algemeen Belgisch Vakverbond (12 januari 2011)

1. *Inleidende uiteenzetting door mevrouw Giuseppina Desimone en mevrouw Gitta Vanpeborgh, vertegenwoordigers van het Algemeen Belgisch Vakverbond*

*Mevrouw Giuseppina Desimone, vertegenwoordiger van het Algemeen Belgisch Vakverbond*, herinnert de leden van het Adviescomité aan de ondertekening op 23 september 2004 door het ABBV, het ACLVB en het ACV van het Charter *Gender Mainstreaming*. Het ABVV heeft dit charter toegepast door binnen de vakbondsorganisatie een specifieke dienst op te richten voor *gender mainstreaming*. Deze dienst telt twee medewerkers en heeft een drievoudige opdracht: meer vrouwen betrekken bij de vakbondswerking, sensibiliseren van de genderthematiek onder mannen en vrouwen en de syndicale acties van het ABVV mede afstemmen op de genderthematiek.

Zo heeft de dienst *gender mainstreaming* in samenwerking met *Zij-kant*, de progressieve vrouwenbeweging, voor het eerst in België en in Europa, in 2005 "*Equal Pay Day*" gelanceerd. *Equal Pay Day* heeft de problematiek van de blijvende loonkloof tussen vrouwen en mannen voor het eerst onder de aandacht van het

<sup>2</sup> <http://www.mega.public.lu>.

hommes. Cette action, qui est maintenant menée depuis presque sept ans, poursuit quatre objectifs: sensibiliser l'opinion publique à l'existence d'un écart salarial, militer pour obtenir des chiffres officiels concernant l'écart salarial, interpellier les responsables politiques et syndicaux et demander des solutions collectives, en d'autres mots, ne pas réduire la suppression de l'écart salarial à un changement de mentalité de l'employeur ou du travailleur individuel.

Quels résultats ont-ils été atteints depuis 2005? L'existence de l'écart salarial n'est plus remise en question. La campagne de sensibilisation a donc porté ses fruits. *Equal Pay Day* est également parvenu à inciter les autorités à rassembler des données chiffrées concernant l'écart salarial. Jusqu'en 2005, aucune statistique officielle n'était disponible à cet égard. Depuis 2005, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie un rapport annuel sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. En ce qui concerne le travail syndical, des progrès sont certes perceptibles sur le terrain, mais ils restent jusqu'à présent insuffisants.

Ainsi, l'*Hoger Instituut voor de Arbeid* (HIVA) consacre actuellement une étude à l'utilisation de classifications de fonctions neutres en termes de genre en corrélation avec l'écart salarial dans les divers secteurs professionnels. Le service *gender mainstreaming* assure également le suivi d'un projet de la commission paritaire de l'industrie du béton en vue de parvenir à une parité hommes-femmes dans ce secteur. Le service est également associé à des actions syndicales de la banque BNP Paribas Belgium relatif à l'écart salarial et à la répartition hommes-femmes au sein de l'entreprise. À cet égard, BNP Paribas Belgium suit l'exemple de la société mère française. En effet, en France, les négociations en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au travail constituent une obligation légale. *Equal Payday* a également été une source d'inspiration pour lancer des campagnes analogues dans d'autres pays européens. Le syndicat et les protagonistes de l'égalité des genres manquent d'instruments légaux, et surtout, contraignants, capables de combler structurellement l'écart salarial.

*Mme Gitta Vanpeborgh, représentante de la Fédération Générale du Travail de Belgique*, indique que le service *gender mainstreaming* de la FGTB a étudié trois propositions de loi (DOC 53 0237/001, DOC 53 0626/001 et DOC 53 0740/001) et deux propositions de résolution (DOC 53 0512/001 et DOC 53 0621/001) relatives à l'écart salarial. S'il a systématiquement tenu compte des mérites du texte, le service doit également formuler des réserves.

grote publiek gebracht. Deze actie, die nu al bijna zeven jaar gevoerd wordt, heeft vier objectieven: de publieke opinie sensibiliseren over de bestaande loonkloof, ijveren om officiële cijfers over de loonkloof te krijgen, de politieke en syndicale verantwoordelijken aanspreken en het vragen van collectieve oplossingen, met andere woorden de oplossing van de loonkloof niet louter herleiden tot een mentaliteitswijziging van de individuele werkgever of werknemer.

Wat zijn de behaalde resultaten sinds 2005? Het bestaan van de loonkloof wordt niet meer in vraag gesteld. De bewustmakingscampagne heeft dus zijn vruchten afgeworpen. *Equal Pay Day* is er eveneens in geslaagd om de overheid werk te doen maken van het bijeenbrengen van cijfermateriaal over de loonkloof. Tot 2005 was hierover geen officieel cijfermateriaal voorhanden. Sinds 2007 publiceert het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een jaarlijks rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Wat het vakbondswerk betreft, zijn er op het terrein weliswaar vorderingen merkbaar, maar het blijft tot dusver onvoldoende.

Zo heeft het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) een onderzoek lopen naar het gebruik van genderneutrale functieclassificaties en het verband daarbij met de loonkloof over de diverse beroepssectoren. De dienst *gender mainstreaming* volgt ook een project op van het paritair comité van de betonindustrie, om binnen deze sector tot een genderevenwicht te komen. De dienst is ook betrokken bij vakbondacties van de bank BNP Paribas Belgium met betrekking tot de loonkloof en de genderverhoudingen binnen het bedrijf. BNP Paribas Belgium volgt daarbij het voorbeeld van het Franse moederbedrijf. In Frankrijk zijn onderhandelingen over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer immers een wettelijke verplichting. *Equal Payday* is ook een inspiratiebron geweest voor gelijkaardige campagnes in andere Europese landen. Het ontbreekt de vakbond en de protagonisten van de gendergelijkheid aan wettelijke en vooral afdwingbare instrumenten, die de loonkloof structureel kunnen indijken.

*Mevrouw Gitta Vanpeborgh, vertegenwoordiger van het Algemeen Belgisch Vakverbond*, verklaart dat de dienst *gender mainstreaming* van het ABVV drie wetsvoorstellen (DOC 53 0237/001, DOC 53 0626/001 en DOC 53 0740/001) en twee voorstellen van resolutie (DOC 53 0512/001 en DOC 53 0621/001) aangaande de loonkloof heeft doorgenomen. De dienst heeft daarbij telkens oog gehad voor de verdiensten van de tekst, maar er zijn ook bedenkingen te formuleren.

En ce qui concerne la proposition déposée par Sonja Becq et consorts (DOC 53 0237/001), l'oratrice rappelle l'importance du bilan social. C'est un instrument précieux pour rendre l'écart salarial visible au niveau de l'entreprise. Actuellement, on ne dispose pas encore de statistiques sur l'écart salarial à ce niveau. Parallèlement, l'intégration de la thématique de l'écart salarial et des classifications de fonctions neutres en termes de genre dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité constitue également une réforme importante dès lors que cette loi sert de base aux accords interprofessionnels bisannuels. Le mérite de cette proposition de loi est qu'en subdivisant le bilan social par genre, elle oblige les employeurs à enregistrer l'écart salarial dans leur entreprise. Le deuxième objectif, qui oblige les partenaires sociaux à négocier en vue d'aboutir à un plan d'action par secteur et par entreprise, constitue un autre point fort. Pour l'heure, la FGTB s'efforce de réaliser le même objectif dans le cadre des négociations actuellement en cours sur l'accord interprofessionnel 2011-2012, mais les employeurs invoquent la récente crise économique pour bloquer ces revendications.

Au sein du Conseil national du travail et du Conseil central de l'Économie, une discussion est en cours sur la répartition par genre de trois rubriques du bilan social. Cette discussion, qui a été entamée à l'occasion d'un projet d'arrêté royal de la ministre démissionnaire de l'Emploi et de l'Égalité des chances, est particulièrement difficile en raison de l'opposition des employeurs. L'avis n° 129 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes du 10 décembre 2010 relatif à la simplification et à l'affinement du bilan social pourra peut-être débloquent la situation. La création d'un *datawarehouse* pourrait éventuellement alléger la charge administrative supplémentaire pour les employeurs. L'oratrice donne cet exemple pour souligner les réticences importantes des employeurs à continuer à affiner ou à étendre le bilan social.

En ce qui concerne l'obligation de mener une négociation sur l'écart salarial, qui serait insérée dans la loi du 26 juillet 1996, Mme Vanpeborgh souligne, en l'occurrence également, que l'on peut s'attendre à des réticences de la part des employeurs. La suppression de l'écart salarial et l'instauration de systèmes de classification neutres sur le plan du genre ont en effet un coût. On découvrira certainement des injustices, qui imposeront des augmentations de salaires. Il est inimaginable de baisser les salaires des hommes pour combler l'écart salarial. En résumé, les adaptations de la législation proposées sont cruciales pour obtenir un vrai résultat, mais l'oratrice prévoit que les partenaires sociaux seront réticents à accorder la priorité à la lutte contre l'écart salarial lors des négociations sociales.

Inzake het wetsvoorstel van Sonja Becq c.s. (DOC 53 0237/001) herinnert de spreker aan het belang van de sociale balans. Het is een belangrijk instrument om de loonkloof zichtbaar te kunnen maken op bedrijfsniveau. Tot op vandaag zijn er nog geen statistieken over de loonkloof beschikbaar op dat niveau. Daarnaast is de thematiek van de loonkloof en de genderneutrale functieclassificaties opnemen in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen ook een belangrijke hervorming, aangezien deze wet de basis vormt van de tweejaarlijkse interprofessionele akkoorden. Het is de verdienste van dit wetsvoorstel om via de genderopdeling van de sociale balans de werkgevers te verplichten de loonkloof in hun bedrijf te registreren. De tweede doelstelling, de onderhandelingsplicht voor de sociale partners om per sector en bedrijf tot een actieplan te komen, is eveneens een sterk punt. Momenteel poogt het ABVV hetzelfde te bereiken bij de lopende onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord 2011-2012, maar de werkgevers grijpen de recente economische crisis aan om deze eisen af te blokken.

In de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven is een discussie aan de gang over de genderopdeling van drie rubrieken van de sociale balans. Deze discussie, opgestart naar aanleiding van een ontwerp-koninklijk besluit van de ontslagnemende minister van Werk en Gelijke Kansen, verloopt bijzonder moeilijk door het verzet van de werkgevers. Het advies nr. 129 van de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 10 december 2010 met betrekking tot de vereenvoudiging en verfijning van de sociale balans kan misschien voor een deblokkering zorgen. Een op te richten *datawarehouse* zou de bijkomende administratieve last voor de werkgevers eventueel kunnen verlichten. De spreker geeft dit voorbeeld om te wijzen op de grote weerstand van de werkgevers om de sociale balans verder te verfijnen of nog uit te breiden.

Met betrekking tot de onderhandelingsplicht over de loonkloof, die zou opgenomen worden in de wet van 26 juli 1996, wijst mevrouw Vanpeborgh ook hier op de te verwachten tegenstand bij de werkgevers. Het wegwerken van de loonkloof en de invoering van genderneutrale classificatiesystemen kost immers geld. Er zullen ongetwijfeld onrechtvaardigheden ontdekt worden en dat zal loonsstijgingen vergen. Het is niet denkbaar dat salarissen van mannen gaan dalen om de loonkloof te dichten. Samengevat zijn de voorgestelde aanpassingen aan de wetgeving cruciaal om effectief resultaat te boeken, maar de spreker voorspelt tegenstand bij de sociale partners om bij sociale onderhandelingen prioriteit te geven aan de strijd tegen de loonkloof.

Mme Vanpeborgh estime que la proposition de loi de Maya Detiège et consorts (DOC 53 0626/001) est la mieux documentée des propositions de loi sur l'écart salarial examinées au sein du Comité d'avis. Elle qualifie le texte de proposition de loi "incitant à l'action". Le mérite de cette proposition est de traiter dans un même ensemble l'obligation d'enregistrement des travailleurs, de l'instauration d'une obligation de négociation annuelle et des procédures auxquelles peuvent recourir les travailleurs pour lutter contre la discrimination salariale. Étant donné le tabou existant entre les travailleurs en ce qui concerne la comparaison de leurs salaires respectifs, les dispositions relatives à la discrétion lors de l'obligation d'enregistrement et en matière de droit de regard constituent une plus-value supplémentaire. L'intervenante estime cependant que les amendes que devraient payer les employeurs en cas de non-respect sont beaucoup trop faibles. Le dédommagement et la protection contre le licenciement en cas de plainte d'un travailleur doivent également être suffisamment dissuasifs.

Mme Vanpeborgh s'interroge en outre sur la praticabilité politique de cette proposition de loi, qui prévoit la suppression simultanée des inégalités salariales liées au sexe, au handicap et à l'origine allochtone. D'un point de vue politique, il serait sans doute plus réaliste de se concentrer en premier lieu sur l'écart salarial entre hommes et femmes. La proposition de loi ne va pas non plus assez loin lorsqu'il s'agit d'imposer structurellement des plans d'action visant à promouvoir l'égalité salariale et professionnelle. L'oratrice précise qu'en France, les entreprises employant plus de 50 travailleurs sont tenues d'observer une telle obligation et s'exposent à une sanction financière en cas de non-respect de la législation. Une commission chargée des litiges portés devant le tribunal du travail a été créée dans le passé au sein du Conseil national du travail. La FGTB estime que cette commission devrait être activée et qu'elle a un rôle consultatif à jouer dans les litiges relatifs à l'écart salarial.

La proposition de loi de Mme Valérie Déom et consorts (DOC 53 0740/001) opte pour la division par genre de rubriques existantes du bilan social plutôt que pour l'ajout de nouvelles rubriques au bilan. Les mérites de la division par genre ont déjà été évoqués: ce système permet d'obtenir des statistiques quant à l'écart salarial existant au niveau des entreprises. Le service *gender mainstreaming* déplore l'absence d'obligation de négociation. L'affinement du bilan social est vraisemblablement trop limité pour pouvoir servir de base à des plans d'action contre l'écart salarial.

La proposition de résolution de Mme Valérie Déom et consorts (DOC 53 0512/001) préconise la généralisation

Het wetsvoorstel van Maya Detiège c.s. (DOC 53 0626/001) acht mevrouw Vanpeborgh het best gedocumenteerde van de wetsvoorstellen over de loonkloof die in het Adviescomité besproken worden. Ze typeert de tekst als een "actiestimulerend" wetsvoorstel. Het is de verdienste van dit voorstel om zowel de registratieplicht van de werkgevers, een jaarlijkse onderhandelingsplicht en de mogelijke procedures voor werknemers om loon-discriminatie aan te vechten in één geheel te behandelen. Gezien het bestaande taboe onder werknemers om het loon onderling te vergelijken, vormen de bepalingen over de discretie bij de registratieplicht en het inzagerecht een bijkomende meerwaarde. De spreekster vindt de boetes die werkgevers bij niet-naleving zouden moeten betalen echter veel te laag. Ook de grootte van de schadevergoeding en de ontslagbescherming bij een klacht van een werknemer moeten een voldoende ontradend effect hebben.

Mevrouw Vanpeborgh stelt zich bovendien vragen bij de politieke haalbaarheid van het wetsvoorstel, namelijk in één beweging loonongelijkheden willen wegwerken voor geslacht, handicap en allochtone afkomst. Het is politiek wellicht realistischer om in eerste instantie te focussen op de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Het wetsvoorstel schiet ook iets tekort in het structureel opleggen van actieplannen voor loon- en beroepsge gelijkheid. De spreekster verwijst daarbij naar Frankrijk, waar bedrijven met meer dan 50 werknemers hiertoe verplicht worden en een financiële sanctie riskeren bij het niet naleven van de wetgeving. Binnen de Nationale Arbeidsraad is ooit een commissie opgericht voor geschillen die voor de arbeidsrechtbank komen. Het ABVV is van mening dat deze commissie geactiveerd moet worden en een adviserende rol te spelen heeft in geschillen over de loonkloof.

Het wetsvoorstel van Valérie Déom c.s. (DOC 53 0740/001) opteert voor de genderopdeling van bestaande rubrieken uit de sociale balans, eerder dan ook nieuwe rubrieken aan de balans toe te voegen. De verdiensten van de genderopdeling zijn eerder al aangehaald: het laat toe om statistieken over de loonkloof op bedrijfsniveau te bekomen. Vanuit het standpunt van de dienst *gender mainstreaming* is de afwezigheid van een onderhandelingsplicht een minpunt. De verfijning van de sociale balans is misschien te beperkt om als basis te kunnen dienen voor actieplannen tegen de loonkloof.

Het voorstel van resolutie van Valérie Déom c.s. (DOC 53 0512/001) roept op tot de veralgemening van

de systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres et de préférence analytiques. Mme Vanpeborgh précise que plusieurs études ont effectivement révélé que de tels systèmes analytiques constituent la meilleure arme contre l'écart salarial et les discriminations latentes entre hommes et femmes. L'oratrice se félicite de l'intérêt porté au suivi du recours à des systèmes sexuellement neutres et de la volonté de mettre en évidence les outils déjà existants. Elle se réjouit également de l'attention accordée au coût financier lié à la généralisation de tels systèmes de classification.

La loi du 26 juillet 1996 limite la marge de négociation des partenaires sociaux à leurs négociations bienales. Lors des négociations relatives à l'évolution des salaires, les partenaires sociaux doivent se conformer à la "norme salariale". Cette norme salariale recouvre déjà l'augmentation de l'index et les augmentations de salaires barémiques. Si elle devait également englober la résorption de l'écart salarial, il n'y aurait plus aucune marge pour d'autres mesures générales visant à promouvoir le pouvoir d'achat. Pour obtenir un résultat effectif, il convient donc de maintenir l'impact financier de l'instauration de systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres en dehors de la norme salariale. Le dernier inventaire dressé par le Conseil national du travail révèle des avancées modestes dans le recours aux systèmes sexuellement neutres. Une étude en cours du HIVA confirme ce constat. L'oratrice juge le texte plutôt confus en ce qui concerne les objectifs du logiciel mentionné.

La résolution de Mme Valérie De Bue et consorts (DOC 53 0621/001) a le mérite de plaider pour une approche globale de l'écart salarial. Elle souligne également le rôle que joue le bilan social dans une politique de lutte contre l'écart salarial. L'oratrice émet toutefois des réserves importantes quant au volontarisme exprimé dans le texte. Mme Vanpeborgh déclare qu'elle ne croit plus en ce type d'approche volontariste, ni au niveau des employeurs, ni au niveau des organisations syndicales. L'oratrice estime par ailleurs que ce texte comporte trop d'imprécisions. Ainsi, il n'indique pas quelles sont les initiatives, actions ou formes d'encouragement envisagées. Enfin, une scission totale du bilan social lui semble politiquement impraticable.

Pour conclure, Mme Vanpeborgh appelle les différents groupes à élaborer un texte intégré, tous partis confondus. Ce texte devra certainement prévoir l'obligation d'enregistrement à charge des employeurs, ainsi que l'obligation, pour les partenaires sociaux, de négocier périodiquement au sujet de la lutte contre l'écart salarial au niveau de l'entreprise et du secteur, de même qu'un droit de consultation du dossier en cas

genderneutrale en liefst analytische functieclassificatiesystemen. Meerdere studies hebben volgens mevrouw Vanpeborgh effectief uitgewezen dat dergelijke analytische systemen het beste middel vormen tegen de loonkloof en latente discriminaties tussen vrouwen en mannen. De spreekster looft de aandacht voor de opvolging van het gebruik van genderneutrale systemen en het onder de aandacht willen brengen van de reeds bestaande instrumenten. Ook de aandacht voor de financiële kost die de veralgemening van dergelijke classificatiesystemen met zich mee zal brengen, is een pluspunt.

De wet van 26 juli 1996 beperkt de onderhandelingsmarge van de sociale partners bij hun tweejaarlijkse onderhandelingen. De sociale partners hebben zich bij de onderhandelingen over de evolutie van de lonen te houden aan de zogenaamde loonnorm. Die loonnorm omvat al de stijging van de index en de baremieke loonsverhogingen. Indien het dichten van de loonkloof hier ook onder valt, dan rest er geen marge meer voor andere algemene koopkrachtmaatregelen. De financiële gevolgen van de invoering van genderneutrale functieclassificatiesystemen moeten dan ook buiten de loonnorm gehouden kunnen worden, wil men tot effectief resultaat komen. De meeste recente inventaris door de Nationale Arbeidsraad toont slechts een geringe vooruitgang in het gebruik van genderneutrale systemen. Lopend onderzoek door het HIVA bevestigt dit. De spreekster vindt de tekst wel onduidelijk over de doelstellingen van het vermelde softwarepakket.

De verdienste van het voorstel van resolutie van Valérie De Bue c.s. (DOC 53 0621/001) is dat het pleit voor een globale aanpak tegen de loonkloof. Het benadrukt ook de rol van de sociale balans in een beleid tegen de loonkloof. De spreekster formuleert echter grote bedenkingen bij het voluntarisme van de tekst. Mevrouw Vanpeborgh verklaart geen geloof meer te hebben in een dergelijke volutaristische aanpak, noch vanuit de hoek van de werkgevers, noch van de werknemersorganisaties. De tekst bevat volgens de spreekster ook teveel onduidelijkheden. Zo wordt niet gezegd aan welke initiatieven, acties of vormen van aanmoediging gedacht wordt. Ten slotte acht mevrouw Vanpeborgh een volledige opsplitsing van de sociale balans politiek niet haalbaar.

Mevrouw Vanpeborgh roept ter afronding de verschillende fracties op om werk te maken van een geïntegreerde tekst, over de partijgrenzen heen. Wat daarbij zeker moet opgenomen worden, is de registratieplicht voor werkgevers, de plicht voor de sociale partners om periodiek te onderhandelen over de strijd tegen de loonkloof in bedrijven en sectoren en een inzagerecht bij een vermoeden van loondiscriminatie. De spreekster

de soupçon de discrimination salariale. L'oratrice insiste sur le fait qu'il est souhaitable d'agir préventivement, par le biais de plans d'action systématiques à mettre en place au niveau de l'entreprise et au niveau du secteur. Il conviendrait également de confier un rôle de soutien plus important à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ce qui suppose également la mise à disposition de moyens supplémentaires. Il ne faut pas sous-estimer les conséquences financières de la suppression de l'écart salarial. Cette suppression peut impliquer la prise de mesures positives, comme par exemple l'octroi d'une aide financière lors de l'instauration de systèmes analytiques de classification de fonctions, mais à côté de cela, il faudra certainement prévoir des sanctions effectives. L'oratrice cite à nouveau, à cet égard, l'exemple de la France. Enfin, elle souligne la nécessité de prévoir une protection efficace contre le licenciement ainsi qu'une indemnité de licenciement convenable au profit des personnes qui auront dénoncé une discrimination salariale éventuelle.

## 2. Échange de vues avec les membres du Comité d'avis

*Mme Colette Burgeon (PS)* demande si les représentantes de la FGVB ont connaissance de cas où des employeurs auraient licencié des travailleurs parce que la question de l'écart salarial aurait été abordée. Elle demande en outre si l'amende de 1 000 euros proposée par la proposition de loi de Mme Maya Detiège et consorts ne serait pas suffisamment dissuasive pour les petites et moyennes entreprises. Quelles sanctions applique-t-on en France? Les entreprises y paient-elles effectivement les amendes?

*Mme Annick Van Den Ende (cdH)* demande si l'on dispose d'estimations chiffrées sur l'impact financier éventuel de l'élimination de l'écart salarial. Les partenaires sociaux devraient disposer d'indications à ce sujet lors de leurs négociations. Ne faut-il pas s'intéresser à ce qui dépasse le périmètre de la rémunération proprement dite? Il convient d'y ajouter les avantages extralégaux et les éventuelles discriminations en matière d'accès aux formations professionnelles.

*Mme Maya Detiège (sp.a)* fait observer que le montant mentionné dans sa proposition de loi, en cas d'amende éventuelle, est un montant normalisé tiré de la législation. Pourrait-on, au besoin, appliquer des sanctions différentes aux petites et moyennes entreprises, d'une part, et aux grandes entreprises, d'autre part? L'offre d'un logiciel aux petites entreprises pourrait constituer un geste positif de la part des pouvoirs publics, certainement dès lors que de tels logiciels sont déjà utilisés à l'étranger. L'intervenante se joint à l'appel de

benadrukt de wenselijkheid van preventieve actie door middel van systematische actieplannen in bedrijven en sectoren. Daarbij zou een grotere ondersteunende rol moeten weggelegd worden voor het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, hetgeen ook bijkomende middelen zal vergen. De financiële gevolgen van het wegwerken van de loonkloof mogen niet onderschat worden. Dat kan positieve maatregelen betekenen, bijvoorbeeld financiële steun bij het invoeren van analytische functieclassificatiesystemen, maar er moet zeker ook werk gemaakt worden van effectieve sancties. De spreekster verwijst daarbij opnieuw naar Frankrijk. Ten slotte wijst ze op de noodzaak van een goede ontslagbescherming en ontslagvergoeding bij een klacht over mogelijke loondiscriminatie.

## 2. Gedachtewisseling met de leden van het Adviescomité

*Mevrouw Colette Burgeon (PS)* vraagt of de vertegenwoordigers van het ABVV weet hebben van gevallen waar werkgevers zijn overgegaan tot het ontslaan van werknemers omdat de thematiek van de loonkloof ter sprake werd gebracht. Daarnaast vraagt ze of de in het wetsvoorstel van Maya Detiège c.s. voorgestelde boete van 1 000 euro niet voldoende ontradend zou zijn voor kleine en middelgrote ondernemingen. Welke sancties worden gehanteerd in Frankrijk? Betalen bedrijven er ook effectief de boetes?

*Mevrouw Annick Van Den Ende (cdH)* vraagt of er cijfermatige schattingen zijn over de eventuele financiële impact van het wegwerken van de loonkloof. De sociale partners zouden een indicatie hierover moeten hebben bij hun onderhandelingen. Moet niet ruimer gekeken worden dan het strikte loon? Er zijn ook de extralegale voordelen en eventuele discriminaties bij de toegang tot beroepsopleidingen.

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)* merkt op dat het vermelde bedrag van de eventuele boete in haar wetsvoorstel een standaardbedrag uit de wetgeving is. Kan er desnoods gewerkt worden met verschillende sancties voor kleine en middelgrote ondernemingen enerzijds en grote ondernemingen anderzijds? Het aanbieden van een softwarepakket voor kleine ondernemingen kan een positief signaal zijn vanuit de overheid. Zeker omdat dergelijke pakketten in het buitenland al functioneren. De spreekster sluit zich aan bij de oproep van

Mme Vanpeborgh pour fusionner les différents textes en un ensemble intégré. Elle en prendra volontiers l'initiative.

*Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA)* se demande s'il est possible d'obliger les employeurs à réaliser une analyse salariale. Ne s'agira-t-il pas d'une charge administrative supplémentaire, certainement pour les PME? Est-il en outre possible de délimiter nettement les catégories telles que celles des handicapés et des allochtones au sein des entreprises? Quelles sanctions peut-on imposer aux entreprises en cas de discrimination salariale? Enfin, l'intervenante demande si la FGTB reçoit des plaintes concernant des cas de discrimination salariale et comment ce syndicat les traite.

*Mme Valérie Déom (PS), présidente*, s'interroge au sujet de la rédaction d'un texte unique. Actuellement, il y a aussi bien des propositions de loi que des propositions de résolution qui sont à l'examen. Dans la lutte contre l'écart salarial, c'est la concertation sociale qui se voit attribuer le rôle principal et c'est la raison pour laquelle on travaille avec une proposition de résolution. Jusqu'où peut aller le Parlement? Une loi a en effet un caractère contraignant général, alors qu'une résolution incite le gouvernement à procéder à des réformes. Une loi peut-elle imposer l'utilisation de systèmes analytiques de classification de fonctions?

La présidente fait encore observer que la législation actuelle sur le bilan social n'est pas suffisamment respectée et que les sanctions possibles ne sont presque jamais infligées. La crise économique est en effet invariablement invoquée pour ne pas entreprendre d'action immédiate à l'encontre de l'écart salarial, un argument comme il en existe d'autres. Un jour pourtant, il faudra bien prendre une initiative législative. La mise en œuvre d'un progiciel ne devrait pas être impossible à réaliser en Belgique puisque d'autres pays européens, à savoir la Suisse et le Grand-Duché de Luxembourg, ont déjà pris une telle initiative.

*Mme Gitta Vanpeborgh* confirme que l'application du progiciel suisse au Grand-Duché de Luxembourg n'a pas causé de difficultés insurmontables. Il faut évidemment procéder à des adaptations. L'intervenante fait observer que toutes les entreprises ne sont pas obligées de déposer un bilan social à la Banque nationale de Belgique. Celles qui sont obligées de le faire ne prennent pas toujours cette obligation au sérieux. Elle déclare également avoir toujours des doutes sur l'impact d'une résolution parlementaire.

Après 15 ans d'action contre l'écart salarial, l'intervenante ne croit plus en une approche volontariste.

mevrouw Vanpeborgh om de diverse teksten tot een geïntegreerd geheel om te vormen. Ze neemt daarbij graag het initiatief.

*Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA)* stelt zich vragen bij de haalbaarheid om werkgevers tot een loonanalyse te verplichten. Vormt dit geen bijkomende administratieve last, zeker voor kleine en middelgrote ondernemingen? Is het bovendien mogelijk om categorieën zoals gehandicapten en allochtonen binnen een bedrijf strikt af te bakenen? Welk soort sancties kunnen de bedrijven bij loondiscriminatie opgelegd worden? Ten slotte wil de spreekster weten of het ABVV klachten ontvangt over loondiscriminaties en hoe de vakbond hiermee omgaat.

*Mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter*, stelt zich vragen bij de redactie van een eenheidstekst. Momenteel liggen zowel wetsvoorstellen als voorstellen van resolutie ter bespreking voor. In de strijd tegen de loonkloof is de grootste rol weggelegd voor het sociaal overleg, vandaar dat er gewerkt wordt met een voorstel van resolutie. Hoever kan het Parlement gaan? Een wet heeft immers een algemeen dwingend karakter, terwijl een resolutie de regering tot hervormingen aanmoedigt. Kan het gebruik van analytische functieclassificatiesystemen bij wet worden opgelegd?

De voorzitter merkt ook nog op dat de huidige wetgeving over de sociale balans onvoldoende wordt nageleefd en dat de mogelijke sancties haast nooit worden opgelegd. De economische crisis wordt inderdaad steevast als argument aangehaald om geen werk te maken van onmiddellijke actie tegen de loonkloof, zoals er steeds wel argumenten te vinden zijn. Ooit moet er een wettelijk initiatief komen. De implementatie van een softwarepakket in België zou niet onhaalbaar mogen zijn, aangezien andere Europese landen, Zwitserland en het Groothertogdom Luxemburg, al een dergelijk initiatief wisten te nemen.

*Mevrouw Gitta Vanpeborgh* bevestigt dat de toepassing van het Zwitserse softwarepakket in het Groothertogdom Luxemburg geen onoverkomelijke moeilijkheden opleverde. Er dienen uiteraard wel aanpassingen te gebeuren. De spreekster merkt ook op dat lang niet alle bedrijven verplicht zijn een sociale balans aan de Nationale Bank van België over te maken. Zij die hiertoe wel verplicht zijn, nemen dit niet altijd ernstig op. Ze verklaart ook blijvende twijfels te hebben over de impact van een parlementaire resolutie.

Na 15 jaar actie tegen de loonkloof is de spreekster haar geloof in een voluntaristische aanpak kwijt.



C'est pourquoi elle plaide expressément en faveur d'une initiative législative, de préférence, il est vrai, en concertation avec les partenaires sociaux. Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes serait un bon forum. Un texte de loi intégré, envoyé au Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, lui paraît la meilleure méthode.

La FGTB a créé un point de contact, qui reçoit bien des plaintes en matière de discrimination salariale. Signaler une discrimination salariale n'est toutefois pas évident. Presque personne ne veut aller jusqu'à soumettre sa cause au tribunal du travail. Des plaintes peuvent également être déposées auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui, en outre, peut ester en justice, mais l'intervenante n'a aucune idée du nombre de plaintes.

*Mme Els Demol (N-VA)* fait observer que le nombre de plaintes introduites auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est très faible: en 2005 deux plaintes, en 2006 aucune, en 2007 six plaintes, en 2008 sept plaintes, en 2009 quatre plaintes et en 2010 également quatre plaintes.

*Mme Gitta Vanpeborgh* souligne que la plupart des travailleurs ne peuvent même pas avoir connaissance des discriminations salariales. Aucune des propositions de résolution et des propositions de loi n'instaure d'ailleurs une transparence en matière salariale. Même la proposition de Mme Maya Detiège et consorts prévoit une garantie de discrétion. Le point de contact reçoit également de nombreuses questions, surtout sur de possibles discriminations en ce qui concerne les avantages extralégaux. Beaucoup de personnes ne savent pas si de tels avantages font partie de la rémunération.

Les avantages extralégaux jouent en outre un rôle important dans l'écart salarial entre hommes et femmes. C'est précisément dans ce domaine que la transparence salariale est la moindre. Une étude non encore publiée de l'HIVA, réalisée pour le compte du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, évalue l'écart salarial à 25 % pour un salaire mensuel moyen, mais cet écart est doublé pour les avantages extralégaux. C'est la raison pour laquelle il faut absolument soutenir la disposition contenue dans la proposition de loi de Mme Maya Detiège et consorts, qui prévoit notamment que les employeurs doivent également faire rapport chaque année sur leur politique salariale.

En France, les plans d'action et les sanctions afférentes s'appliquent aux entreprises occupant plus de 50 travailleurs. Les petites et moyennes entreprises n'entrent donc pas en ligne de compte. La Direction générale des Relations collectives du travail du Service

Ze bepleit daarom uitdrukkelijk voor een wetgevend initiatief, weliswaar het liefst in overleg met de sociale partners. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zou een goed forum zijn. Een geïntegreerde wettekst die voor advies naar de Raad van de Gelijke Kansen wordt verzonden, lijkt haar de beste werkwijze.

Het ABVV heeft een meldpunt opgericht, dat wel degelijk klachten over loondiscriminatie ontvangt. Het aanklaarten van loondiscriminatie is echter niet evident. Haast niemand wil zover gaan om hun zaak tot voor de arbeidsrechtbank te brengen. Klachten kunnen ook neergelegd worden bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, dat bovendien in rechte kan optreden, maar de spreekster heeft geen idee over het aantal klachten.

*Mevrouw Els Demol (N-VA)* merkt op dat het aantal klachten dat het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bereikt erg laag is: in 2005 twee klachten, in 2006 geen enkel, in 2007 zes klachten, in 2008 zeven klachten, in 2009 vier en in 2010 eveneens vier klachten.

*Mevrouw Gitta Vanpeborgh* wijst er op dat de meeste werknemers niet eens weet kunnen hebben van loondiscriminaties. Geen enkele van de voorstellen van resolutie en wetsvoorstellen voert trouwens een loontransparantie in. Zelfs het wetsvoorstel van Maya Detiège c.s. voorziet in een discretiegarantie. Het meldpunt krijgt ook veel vragen, vooral over mogelijke discriminaties bij extralegale voordelen. Velen weten niet of dergelijke voordelen deel uitmaken van het loon.

De extralegale voordelen spelen bovendien een grote rol in de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Uitgerekend daar is de loontransparantie het minste. Een nog niet gepubliceerde studie van het HIVA, in opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, schat de loonkloof op 25 % voor een gemiddeld maandloon, maar bij de extralegale voordelen loopt dit op tot het dubbele. De bepaling uit het wetsvoorstel van Maya Detiège c.s., namelijk dat werkgevers ook jaarlijks moeten rapporteren over hun loonbeleid, is daarom zeker aan te moedigen.

In Frankrijk zijn de actieplannen en de bijhorende sancties van toepassing op bedrijven met meer dan 50 werknemers. Kleine en middelgrote ondernemingen komen dus niet in aanmerking. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale

public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pourrait, par exemple, être l'organe qui soutient les petites et moyennes entreprises dans une politique de lutte contre l'écart salarial. Les sanctions peuvent éventuellement être proportionnelles à la masse salariale de l'entreprise. Ainsi, dans la législation française, la sanction représente 1 à 2 % de la masse salariale à verser dans un fonds de pension. Une mesure comparable est possible en Belgique, en prévoyant alors un fonds dans lequel des moyens pourraient être puisés pour couvrir, par exemple, en partie le coût des nouveaux systèmes de classification des fonctions. L'expérience suédoise montre toutefois que les entreprises préfèrent parfois payer l'amende qu'œuvrer en faveur d'une égalité professionnelle et salariale sur le lieu de travail.

Évaluer l'impact financier de la suppression de l'écart salarial n'est pas un exercice facile. Il y a en effet de nombreuses variations possibles, en fonction des systèmes utilisés et du laps de temps pris en considération. La description, l'analyse et la classification de toutes les fonctions d'une entreprise nécessitent un gros effort financier. Il existe cependant aussi des systèmes moins chers, qui utilisent une série de fonctions de référence et regroupent ensuite les fonctions restantes. Certaines entreprises ou certains secteurs souhaitent supprimer l'écart financier en une année, (par exemple, en gelant certains salaires liés à certaines fonctions et en augmentant d'autres), alors que d'autres secteurs et entreprises tentent de le faire à plus long terme (par exemple, 8 ans). Le coût, un argument utilisé par les employeurs et parfois aussi par les syndicats, est donc en partie un argument captieux.

L'intervenante estime qu'il est également difficile d'évaluer si une analyse salariale approfondie est possible pour les petites et moyennes entreprises. Au sein de ce groupe, il y a des entreprises de différents ordres de grandeur. Certaines peuvent indubitablement avoir un service des ressources humaines. Personnellement, elle songe à une obligation pour les entreprises comptant plus de 50 travailleurs, avec un éventuel soutien des autorités pour les entreprises comptant jusqu'à 100 travailleurs. Cela exigera un investissement de la part des autorités, dans l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou dans le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le dossier ne se limite donc pas aux partenaires sociaux.

*Mme Colette Burgeon (PS)* demande si les représentants de la FGTB connaissent des cas où des entreprises n'engagent délibérément pas de femmes pour ne pas devoir être confrontées à des exigences éventuelles sur le plan de l'écart salarial. N'y a-t-il pas de risques que l'attention croissante consacrée à l'écart salarial se retourne contre les femmes?

Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zou bijvoorbeeld het orgaan kunnen zijn dat kleine en middelgrote ondernemingen ondersteunt in een beleid tegen de loonkloof. De sancties kunnen eventueel in verhouding staan tot de loonmassa van het bedrijf. Zo is de sanctie in de Franse wetgeving 1 tot 2 % van de loonmassa die gestort moet worden in een pensioenfonds. Iets vergelijkbaars is mogelijk in België, met een fonds waaruit dan middelen geput kunnen worden om bijvoorbeeld de kost van nieuwe functieclassificatiesystemen deels mee op te vangen. De ervaring in Zweden leert echter dat bedrijven soms liever de boete betalen dan te werken aan de beroeps- en loonongelijkheid op de werkvloer.

De financiële impact van het wegwerken van de loonkloof is geen eenvoudige oefening. Er is immers heel wat variatie mogelijk, naargelang de gebruikte systemen en de tijdsspanne waarmee gewerkt zou worden. Het beschrijven, analyseren en klasseren van alle functies in een bedrijf vergt een grote financiële inspanning. Er bestaan evenwel ook goedkopere systemen, die werken met een aantal referentiefuncties en de overige functies vervolgens clusteren. Sommige bedrijven of sectoren wensen de financiële loonkloof weg te werken op één jaar tijd (door bv. bepaalde functielonen te bevriezen en andere te verhogen), andere sectoren en bedrijven trachten dit te realiseren op langere termijn (bv. 8 jaar).

Of een doorgedreven loonanalyse haalbaar is voor kleine en middelgrote ondernemingen, acht de spreker eveneens moeilijk in te schatten. Binnen deze groep zijn er ondernemingen van een verschillende grootteorde. Sommige kunnen ongetwijfeld een dienst human resources dragen. Persoonlijk denkt ze aan een verplichting voor bedrijven met meer dan 50 werknemers, met eventuele overheidssteun voor bedrijven tot 100 werknemers. Dat zal een investering door de overheid vergen, in het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen of in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het dossier beperkt zich dus niet tot de sociale partners.

*Mevrouw Colette Burgeon (PS)* vraagt of de vertegenwoordigers van het ABVV weet hebben van gevallen waar bedrijven bewust geen vrouwen gaan aanwerven om niet geconfronteerd te moeten worden met eventuele eisen aangaande de loonkloof. Dreigt er geen risico dat de groeiende aandacht voor de loonkloof zich niet tegen vrouwen zal keren?

*Mme Giuseppina Desimone* répond qu'il est extrêmement difficile de le savoir, surtout parce qu'il y a beaucoup d'autres raisons pour lesquelles les femmes ont toujours moins de chances d'être engagées. Les employeurs potentiels pensent par exemple au congé de maternité ou au souhait éventuel de travailler à temps partiel. Indépendamment de l'écart salarial, la FGTB estime dès lors que la situation est à chaque fois problématique lorsqu'un secteur professionnel emploie peu de femmes. C'est pourquoi le service *gender mainstreaming* de la FGTB a collaboré avec le secteur du béton pour "féminiser" ce secteur dans ses diverses facettes — image, recrutement. La collaboration a également aidé à infléchir le scepticisme initial qui existait dans ce secteur concernant la nécessité d'une plus grande égalité professionnelle entre hommes et femmes.

C. Audition de la Confédération des syndicats chrétiens et du ministère de l'Égalité des Chances du Grand-Duché de Luxembourg (19 janvier 2011)

#### 1. Exposés introductifs

— *Mme Nathalie Diesbecq, représentante de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC)*, explique que son organisation s'intéresse depuis longtemps à la question de l'écart salarial. Des discussions sont actuellement en cours, notamment au sein du CNT, en vue d'obtenir la ventilation des données salariales concernant les hommes et les femmes dans le bilan social. Hélas, les organisations syndicales font face à une opposition des organisations représentatives des employeurs, opposition motivée tantôt par des objections techniques, tantôt par la "simplification administrative".

Compte tenu de la difficulté de ces discussions, l'intervenante se réjouit que plusieurs initiatives soient prises au Parlement fédéral. Elle présentera dès lors les observations de la CSC au sujet de ces textes. L'exposé des motifs de la proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes (DOC 53 0237/001) plaide pour que l'on aborde la question de l'écart salarial chaque fois qu'une CCT est négociée, aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel. Il s'agit certainement d'un point positif mais encore faut-il que cette obligation soit formulée avec une fermeté suffisante et étayée par des informations exactes. Cela serait possible en prévoyant l'obligation de ventiler, entre hommes et femmes, les données salariales figurant dans le bilan social de l'entreprise.

En ce qui concerne l'analyse des articles, *Mme Diesbecq* émet les observations suivantes:

*Mevrouw Giuseppina Desimone* antwoordt dat zoiets bijzonder moeilijk te achterhalen is. Vooral omdat vrouwen om zoveel andere redenen nog steeds minder kans maken om aangeworven te worden. Potentiële werkgevers denken bijvoorbeeld aan zwangerschapsverlof of de eventuele wens om deeltijds te gaan werken. Los van de loonkloof, vindt het ABVV het dan ook telkens problematisch wanneer in een beroepssector amper vrouwen aan het werk zijn. De dienst *gender mainstreaming* van het ABVV heeft daarom met de betonsector samengewerkt om deze sector in zijn diverse facetten — imago, aanwervingen — te "vervrouwelijken". De samenwerking heeft ook geholpen om het aanvankelijke scepticisme dat binnen deze sector bestond over de nood aan meer beroepsgelijkheid tussen mannen en vrouwen, om te buigen.

C. Hoorzitting met het Algemeen Christelijk Vakverbond en het *Ministère de l'Égalité des Chances* van het Groothertogdom Luxemburg (19 januari 2011)

#### 1. Inleidende uiteenzettingen

— *Mevrouw Nathalie Diesbecq, vertegenwoordiger van het Algemeen Belgisch Vakverbond (ACV)*, legt uit dat haar organisatie al lang met het thema van het loonkloof bezig is. Onder meer in de NAR zijn momenteel nog besprekingen om de opsplitsing loongegevens van mannen en vrouwen in de sociale balans te bekomen. Helaas ondervinden de vakbonden tegenwerking vanuit de werkgeversorganisaties, soms omwille van technische bezwaren soms omwille van de reden "administratieve vereenvoudiging".

Door het feit dat die besprekingen zo moeilijk zijn, verheugt de spreekster zich dat verschillende initiatieven in het Federale Parlement worden genomen. Ze zal dus de opmerkingen van het ACV over deze teksten voorstellen. Het wetvoorstel ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (DOC 53 0237/001) houdt in zijn memorie van toelichting een pleidooi om de loonkloofproblematiek aan bod te laten komen bij elke onderhandeling van cao's, zowel op ondernemingsvlak als op sectorvlak. Dit is zeker positief, maar deze verplichting moet dan ook krachtig genoeg geformuleerd worden en ondersteund worden door accurate informatie. Dit kan door de loongegevens die voorkomen in de sociale balans verplicht op te splitsen in gegevens over mannen en vrouwen in de betrokken onderneming.

Wat de artikelsanalyse betreft, formuleert mevrouw *Diesbecq* de volgende opmerkingen:

— Le principe formulé à l'article 2 est un bon principe, mais il serait préférable d'insérer les mots "et des avantages complémentaires" entre les mots "et des données salariales" et les mots "des travailleurs, ventilé(s) en fonction du sexe".

— L'article 3 fait du thème de l'écart salarial un thème obligatoire des négociations, ce qui est très positif. Il faut toutefois éviter de traiter cette matière de façon purement formaliste. Comment exercer un contrôle de fond, comment quantifier l'écart? Par ailleurs, les termes "visant plus particulièrement à revoir la classification de fonctions" ne sont pas nécessaires. Il existe différentes façons de lutter contre l'écart salarial. Dans les secteurs qui viennent d'adapter leur classification, les négociateurs risquent d'objecter qu'ils ont déjà fait le nécessaire. Pour améliorer la rédaction de l'article, il serait donc préférable soit d'énumérer plusieurs mesures, soit de ne donner aucun exemple. Une grande partie de l'écart salarial ne peut d'ailleurs s'expliquer par des données objectives, mais elle résulte plutôt de l'incapacité des politiques sectorielles à moduler les fonctions pour permettre aux femmes de combiner leurs différentes tâches (travail – famille). Il n'est donc pas inutile de promouvoir la formation dans les secteurs pour permettre aux femmes d'accéder à ces fonctions plus élevées.

La proposition de résolution visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes à travers l'utilisation de systèmes analytiques de classification de fonctions sexuellement neutres (DOC 53 0512/001) souligne qu'un écart salarial important existe toujours aujourd'hui. Le texte renvoie également à la Constitution, à la CCT n° 25<sup>3</sup> et à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Cette proposition met l'accent sur la discrimination dans l'évaluation des fonctions et préconise de s'attaquer à cet aspect en priorité. Les fonctions habituellement exercées par des femmes sont en effet souvent évaluées comme ayant moins de valeur que d'autres fonctions, davantage occupées par des hommes.

Mais la CSC entend valoriser les efforts de la CCT n° 25 telle qu'elle a été modifiée en 2008<sup>4</sup> et éviter que des initiatives législatives viennent interférer avec cette compétence, qui repose aujourd'hui auprès des secteurs. Ce dossier est actuellement confié au CNT et il doit encore faire l'objet d'une évaluation.

<sup>3</sup> CCT n° 25 du 15 octobre 1975 conclue au sein du Conseil National du travail, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

<sup>4</sup> CCT n° 25ter du 9 juillet 2008 modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

— Artikel 2 is een goed principe, maar het zou beter zijn "en de aanvullende voordelen" toe te voegen aan de tekst na "loongegevens" van de werknemers volgens het geslacht.

— Artikel 3 maakt het thema loonkloof tot een verplicht thema bij de onderhandelingen. Dit is zeer positief, maar dit moet geen puur formalistische behandeling krijgen. Hoe kan me hierop inhoudelijk controle uitoefenen, hoe gaat men dit kwantificeren? Verder is de toevoeging "in het bijzonder om de functieclassificatie te herzien" niet nodig. De loonkloof kan op verschillende manieren worden bestreden. Het gevaar zit er in dat de sectoren waar men pas aanpassingen heeft gedaan aan de classificatie, de onderhandelaars gaan opwerpen dat men reeds het nodige heeft gedaan. Dus naar de redactie van het artikel toe, liever hetzij verschillende maatregelen opsommen hetzij geen enkel voorbeeld geven. Trouwens een groot deel van de loonkloof is niet verklaarbaar door objectieve gegevens, maar het gevolg van een falend beleid binnen de sectoren om de functies ook te modelleren in functie van het gecombineerde taak van de vrouwen (werk – zorgtaak). Vorming en opleiding binnen de sectoren waardoor vrouwen kansen krijgen om deze hoger geklasseerde functies te gaan bekleden, kunnen dan ook soelaas brengen.

In het voorstel van resolutie betreffende het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen door middel van genderneutrale analytische functieclassificatiesystemen (DOC 53 0512/001) wordt verwezen naar het bestaan en het nog steeds zeer belangrijk zijn van de loonkloof. De tekst verwijst ook naar de Grondwet, de cao nr. 25<sup>3</sup> en de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007.

Dit voorstel legt de nadruk op discriminatie bij evaluatie van functies en pleit ervoor bij voorkeur dat aspect aan te pakken. De functies die gewoonlijk door vrouwen worden uitgeoefend zijn inderdaad vaak als minder waardig worden geëvalueerd, dan andere functies die meer door mannen worden uitgeoefend.

Maar het ACV wil de inspanningen van de cao nr. 25 zoals herzien in 2008<sup>4</sup> valoriseren en deze bevoegdheid, die nu in handen van de sectoren ligt, niet via wetgevende initiatieven laten doorkruisen. Dit dossier ligt momenteel in de schoot van NAR en een evaluatie moet nog volgen.

<sup>3</sup> Binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

<sup>4</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25ter van 9 juli 2008 tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

*Mme Diesbecq* plaide malgré tout pour que l'on prête davantage attention à tous les autres facteurs que sont le travail à temps partiel, la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales ou le choix des études et de la formation, qui est influencé par tous ces autres facteurs.

Nombre de secteurs et d'entreprises sont déjà passés aux systèmes dits de classification analytique, sans toutefois obtenir le résultat escompté. Il ressort d'une étude réalisée par le *HIVA-KUL* et la *Fondation Travail-Université* à Namur, que la classification analytique ne peut contribuer que partiellement à la suppression de l'écart salarial entre les hommes et les femmes<sup>5</sup>. La neutralité sexuelle de tels systèmes n'est toujours pas garantie, bien qu'elle puisse contribuer à objectiver la politique salariale d'une entreprise.

*Mevrouw Diesbecq* pleit toch voor meer aandacht voor al die andere factoren zoals deeltijds werk, mogelijkheid tot combineerbaarheid met gezinsverantwoordelijkheden of de keuze van studie en opleiding, die wordt beïnvloed door al die andere factoren.

Heel wat sectoren en ondernemingen zijn al overgeschakeld naar de zogenaamde analytische classificatiesystemen, doch zonder het verhoopte resultaat. Uit een onderzoek gevoerd door *HIVA-KUL* en *Fondation Travail-Université* in Namen, blijkt dat de analytische classificatie slechts gedeeltelijk kan bijdragen tot het verdwijnen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen<sup>5</sup>. De genderneutraliteit van dergelijke systemen is nog steeds niet zeker, ook al kan ze bijdragen tot het objectiveren van het loonbeleid van een onderneming.

<sup>5</sup> *HIVA-FTU, Le genre dans les négociations collectives sectorielles*, septembre 2010, p. 27.

<sup>5</sup> *HIVA-FTU, Le genre dans les négociations collectives sectorielles*, septembre 2010, blz. 27.

Pour ce qui concerne le texte de la proposition de résolution, Mme Diesbecq formule les observations suivantes:

Wat de tekst van het voorstel van resolutie betreft, formuleert Mevrouw Diesbecq de volgende opmerkingen:

1. Inventarisation / <i>Inventarisatie</i>	Aucune objection / <i>Geen bezwaar</i>
2. Accord interprofessionnel (nouveau)  <i>Interprofessioneel akkoord (nieuw)</i>	La CCT n° 25 vient d'être revue et doit encore être évaluée. La CSC préfère qu'il n'y ait pas d'intervention du législateur. <i>Cao nr. 25 is pas herzien en moet nog geëvalueerd worden. Het ACV ziet de wetgever liever niet interfereren.</i>
3. Négociations collectives / <i>Collectieve onderhandelingen</i>	Idem qu'au point 2. / <i>Idem als bij 2.</i>
4. Sensibiliser à nouveau aux instruments existants / <i>De bestaande instrumenten terug onder de aandacht brengen</i>	Aucune objection / <i>Geen bezwaar</i>
5. Instruments pratiques à développer par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (logiciel)  <i>Praktische instrumenten uit te werken door het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen (software)</i>	Appréciation positive, le coût étant effectivement souvent la principale objection au niveau des entreprises, mais la CSC recommande la participation de spécialistes des organisations syndicales. <i>Positieve appreciatie, de kostprijs is inderdaad op ondernemingsvlak vaak het grote bezwaar, maar het ACV pleit voor de betrokkenheid van specialisten van de vakbonden.</i>
6. Formations pour entreprises / <i>Opleidingen voor ondernemingen</i>	Et pour les spécialistes des organisations syndicales/ sociales. / <i>En voor specialisten van de vakbonden/ sociale organisaties.</i>

La proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, entre les travailleurs allochtones et autochtones et entre les travailleurs atteints d'un handicap et les travailleurs sans handicap (DOC 53 0626/001) est très largement documentée par des enquêtes sur l'écart salarial entre hommes et femmes, et entre les autres groupes visés de travailleurs. Les constatations sont flagrantes et il apparaît en outre que peu de choses ont changé depuis le sommet de Lisbonne de 2000. La proposition renvoie également à la CCT n° 25bis et tente de la renforcer en donnant plus d'informations aux intéressés. La proposition a pour objet la création d'un procédure de plainte au niveau de l'entreprise, avec possibilité de sanctions en cas d'infraction et une protection contre le licenciement.

Het wetsvoorstel strekkende tot gelijkstelling van de lonen tussen mannen en vrouwen, allochtone en autochtone werknemers en werknemers met en zonder een handicap (DOC 53 0626/001) is zeer uitgebreid gedocumenteerd met onderzoeken naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen, en tussen de andere geïdentificeerde groepen van werknemers. De vaststellingen zijn flagrant en bovendien blijkt dat er sinds de top van Lissabon in 2000 slechts weinig veranderd is. Het voorstel verwijst ook naar cao nr. 25bis en tracht die te versterken, door meer informatie te geven aan de betrokkenen. Het voorstel heeft tot doel een klachtenprocedure op ondernemingsvlak te creëren met mogelijke sancties in geval van overtreding en een ontslagbescherming.

En ce qui concerne le texte de la proposition de loi: | Wat de tekst van het wetsvoorstel betreft:

Article 2 <i>Artikel 2</i>	Objet <i>Doelstelling</i>	Aucune observation <i>Geen opmerkingen</i>
Article 3 <i>Artikel 3</i>	Définitions <i>Definities</i>	Aucune observation <i>Geen opmerkingen</i>
Article 4 <i>Artikel 4</i>	<p>Analyse salariale:</p> <p>1° salaire annuel brut, âge, ancienneté, fonction</p> <p>2° principes généraux que la législation applique en matière de rémunération</p> <p><i>Loonanalyse:</i></p> <p>1° bruto jaarloon, leeftijd, anciënniteit, functie</p> <p>2° algemene principes die de wetgeving hanteert inzake loon</p>	<p>Cela suffit-il pour permettre au travailleur/à la travailleuse individuel(le) de savoir où il/elle se situe?</p> <p>Proposition: ajouter une comparaison avec d'autres fonctions de référence (collègues directs, anonyme, fonctions comparables)</p> <p><i>Is dit voldoende voor de individuele werknemer/ster om te weten waar hij/zij staat?</i></p> <p><i>Voorstel: toevoegen vergelijking met andere referentiefuncties (directe collega's, anoniem, vergelijkbare functies).</i></p>
Article 5 <i>Artikel 5</i>	Concertation <i>Overleg</i>	Aucune observation <i>Geen opmerkingen</i>
Article 6 <i>Artikel 6</i>	<p>Plaintes auprès du chef de la délégation syndicale ou de l'inspection du travail</p> <p><i>Klachten bij het hoofd van de vakbondsafvaardiging of de arbeidsinspectie</i></p>	<p>— Une copie devrait éventuellement toujours être envoyée à l'inspection du travail.</p> <p>— Une fois saisie, l'inspection du travail peut-elle éventuellement intervenir de manière plus large?</p> <p>— La "présomption raisonnable de discrimination" constitue le maillon faible, si l'analyse salariale contient trop peu d'informations.</p> <p><i>— Een kopie zou eventueel steeds naar arbeidsinspectie moeten gestuurd worden.</i></p> <p><i>— Kan arbeidsinspectie eventueel ruimer optreden, eens gevat?</i></p> <p><i>— Het "redelijk vermoeden van discriminatie" is de zwakke schakel, indien te weinig informatie in de loonanalyse.</i></p>
Article 7 <i>Artikel 7</i>	<p>Suite de la procédure</p> <p><i>Vervolg procedure</i></p>	<p>— Aucune observation. C'est une bonne chose que le tribunal du travail puisse être saisi, la CSC craint en effet que les employeurs ne collaborent pas si facilement.</p> <p>— Sanction de 1 000 euros: s'agit-il d'une amende forfaitaire? Est-elle suffisamment lourde?</p> <p><i>— Geen opmerkingen, goed dat de arbeidsrechtbank kan gevat worden, het ACV vreest inderdaad dat werkgevers die niet zo direct hun medewerking gaan verlenen.</i></p> <p><i>— Sanctie van 1 000 Euro: is dat een forfaitaire boete? Is dit zwaar genoeg?</i></p>

<p>Article 8 <i>Artikel 8</i></p>	<p>Délai de 7 jours pour le chef de la délégation syndicale/l'inspection</p> <p><i>Termijn van 7 dagen voor de hoofdafgevaardigde / inspectie</i></p>	<p>— Le délai proposé est trop court pour rassembler les preuves: souvent, la méthode de classification est bonne, mais pas son application: par exemple, dans certaines entreprises, on supprimera systématiquement, dans des “fonctions féminines”, certaines tâches qui augmentent la pondération de la fonction. En n'excluant qu'une petite partie de la fonction, on diminuera fortement son poids (par ex.: aspects de responsabilité, contrôles techniques, etc.). Dans ce cas, il sera très difficile de prouver la discrimination et on aura besoin de plus de temps à cet effet.</p> <p>— L'inspection manque également de personnel, et un délai de 7 jours sera dès lors probablement beaucoup trop court</p> <p><i>— De voorgestelde termijn is te kort om het bewijsmateriaal samen te brengen: meestal is de classificatiemethode wel goed, maar niet de toepassing ervan, bijvoorbeeld in bepaalde ondernemingen zal men in bepaalde “vrouwenfuncties”, systematische bepaalde deeltaken weglaten, die de functieweging verzwaren. Slechts door een klein onderdeel van de functie uit te sluiten, zal de functie veel minder gaan wegen (bvb: aspecten van verantwoordelijkheid, technische controles, etc). In dit voorliggende geval gaat men zeer moeilijk de discriminatie kunnen aantonen en er is meer tijd nodig.</i></p> <p><i>— De inspectie is ook onderbemand, dus 7 dagen is wellicht veel te weinig tijd</i></p>
---------------------------------------	---	---





<p>Article 12 <i>Artikel 12</i></p>	<p>Faire cesser immédiatement la discrimination ou élaborer un plan d'action</p> <p><i>Discriminatie onmiddellijk doen ophouden of actieplan opstellen</i></p>	<p>Plan d'action = compréhensible, dès lors que souvent il ne s'agit pas de cas isolés, donc conséquences importantes pour l'entreprise sur plan financier. Il faut cependant un suivi.</p> <p><i>Quid du rapport avec les dommages-intérêts pour le travailleur? Quel est le rapport entre la loi à l'examen et ces lois (notamment les lois antidiscrimination du 10 mai 2007)? Quelle loi prime?</i></p> <p><i>Actieplan = begrijpelijk omdat vaak niet over geïsoleerde gevallen gaat, dus verdragende gevolgen voor de onderneming op financieel vlak. Maar er moet een opvolging daarvan zijn.</i></p> <p><i>Quid met de verhouding tot de schadevergoeding voor de werknemer? Hoe verhoudt zich deze wet t.a.v. die wetten (o.a. anti-discriminatiewetten van 10 mei 2007)? Welke wet primeert?</i></p>
<p>Article 13 <i>Artikel 13</i></p>	<p>Secret</p> <p><i>Geheimhouding</i></p>	<p>D'accord sur le principe, mais difficile à mettre en œuvre dans la pratique, des comparaisons avec d'autres travailleurs occupant des fonctions similaires devant pouvoir être faites. Le secret devrait en tout cas s'appliquer à toutes les parties concernées, donc également à la direction du personnel de l'employeur.</p> <p><i>OK voor het principe, maar in de praktijk is die moeilijk hanteerbaar, vermits vergelijking moet kunnen gemaakt worden met werknemers in gelijkaardige functies. Geheimhouding zou in ieder geval ook moeten gelden voor alle betrokken partijen, dus ook voor de personeelsdirectie van de werkgever.</i></p>
<p>Article 14 <i>Artikel 14</i></p>	<p>Protection contre le licenciement</p> <p><i>Ontslagbescherming</i></p>	<p>Aucune observation</p> <p><i>Geen opmerkingen</i></p>

La proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés (DOC 53 0740/001) concerne la ventilation par sexe du bilan social.

Abstraction faite du point 6, la proposition de résolution visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes (DOC 53 0621/001) emporte l'adhésion de la CSC. Le travail à temps partiel doit toujours être librement choisi par les individus, même si l'on peut tenter de lutter contre les conséquences du travail à temps partiel involontaire.

— *Mme Simone Gruhlke-Geimer, représentante du ministère de l'Égalité des Chances du Grand-Duché de Luxembourg*, explique que le ministère de l'Égalité

Het wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen (DOC 53 0740/001) gaat over de opsplitsing per geslacht van het sociale balans. Het ACV ondersteunt ten volle dit voorstel.

Het voorstel van resolutie over het dichten van loonkloof tussen mannen en vrouwen (DOC 53 0621/001) wordt door het ACV ondersteund, behalve punt 6. Het deeltijdwerk moet een vrije keuze van de individuen blijven al kan men trachten de gevolgen van de onvrijwillig deeltijdwerk aan te pakken.

— *Mevrouw Simone Gruhlke-Geimer, vertegenwoordigster van het ministerie van Gelijke Kansen van het Groothertogdom Luxemburg*, licht toe dat dit ministerie

des chances luxembourgeois a été créé en 1995. Il a pour mission la mise en œuvre de la politique nationale et internationale<sup>6</sup> en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

L'oratrice cite ensuite quelques chiffres permettant d'évaluer l'inégalité entre femmes et hommes au Luxembourg:

— le taux de chômage des femmes s'élève à 6,2 % pour 5,3 % pour les hommes;

— le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes (57 % pour 73 %);

— les femmes occupent à 34,9 % des emplois à temps partiel pour 4,5 % des hommes;

— l'inégalité salariale existe toujours, même si elle a diminué, passant de 19 % en 2002 à 13 % en 2008 et 10 % aujourd'hui;

— les femmes sont également peu représentées au sein des conseils d'administration des entreprises par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise: 16 % alors qu'elles représentent 35 % des effectifs de ces entreprises;

— elles occupent également proportionnellement moins de postes de direction que les hommes<sup>7</sup>.

Mme Simone Gruhlke-Geimer présente ensuite le programme "Actions positives" en faveur de l'égalité des hommes et des femmes dans les entreprises du secteur privé, qui existe depuis 10 ans<sup>8</sup>. À ce jour, une cinquantaine d'entreprises de différents secteurs ont participé à ce programme. Chaque année, le prix de l'égalité des femmes et des hommes en entreprise récompense le meilleur projet d'Actions positives.

Ce programme comporte trois thèmes prioritaires, pour lesquels différents champs d'action ont été définis. Ces thèmes sont l'égalité de traitement, l'égalité dans

<sup>6</sup> Le ministère est notamment chargé de la transposition en droit interne des principes énoncés dans la directive du 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil 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.

<sup>7</sup> Dans les entreprises de 15 salariés, il y a seulement 22 % de postes de direction occupés par des femmes alors qu'elles représentent 41 % des effectifs. Dans les plus grandes entreprises, les femmes occupent 11 % des postes de direction alors qu'elles représentent 33 % des effectifs.

<sup>8</sup> La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action nationale pour l'emploi qui est intégrée dans le Code du travail luxembourgeois.

in 1995 werd opgericht en dat zijn taak erin bestaat het nationaal en internationaal<sup>6</sup> gelijkheidsbeleid toe te passen.

De spreker geeft vervolgens enkele cijfers aan de hand waarvan een beeld kan worden gevormd van de genderongelijkheid in Luxemburg:

— voor de vrouwen is het werkloosheidspercentage 6,2 %, terwijl dat voor de mannen 5,3 % is;

— de arbeidsdeelname van de vrouwen ligt lager dan die van de mannen (57 % tegen 73 %);

— de vrouwen bekleden 34,9 % van de deeltijdbetrekkingen, de mannen 4,5 %;

— de loonongelijkheid bestaat nog altijd, maar is wel verminderd van 19 % in 2002 naar 13 % in 2008 en 10 % vandaag;

— de vrouwen zijn ook weinig vertegenwoordigd in de raden van bestuur van de ondernemingen in vergelijking met het volledige personeelsbestand van de onderneming: 16 %, terwijl zij 35 % van de personeelsformatie van die ondernemingen vertegenwoordigen;

— verhoudingsgewijs bekleden zij ook minder directieposten dan de mannen<sup>7</sup>.

Mevrouw Simone Gruhlke-Geimer stelt vervolgens het programma "Actions positives" voor dat ten behoeve van de gendergelijkheid in de privéondernemingen werd opgezet en al 10 jaar loopt<sup>8</sup>. Tot dusver hebben een vijftigtal ondernemingen uit diverse sectoren aan dat programma deelgenomen. Elk jaar wordt het beste project "Actions positives" beloond met de prijs voor de genderlijkheid in de ondernemingen.

Dat programma omvat drie hoofdthema's, waarvoor verschillende actievelen werden bepaald. Die thema's zijn de gelijke behandeling, de gelijkheid in de

<sup>6</sup> Het ministerie is onder meer belast met de omzetting in intern recht van de beginselen die vervat zijn in Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad 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.

<sup>7</sup> In de ondernemingen met 15 werknemers worden slechts 22 % van de directieposten ingenomen door vrouwen, terwijl zij 41 % van de personeelsformatie uitmaken. In de grotere ondernemingen bekleden de vrouwen 11 % van de directieposten, terwijl zij 33 % van de personeelsformatie vertegenwoordigen.

<sup>8</sup> De wet van 12 februari 1999 betreffende de toepassing van het nationaal actieplan voor de werkgelegenheid dat in het Luxemburgse Arbeidswetboek is opgenomen.

la prise de décision et l'égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

— Égalité de traitement des femmes et des hommes

Pour le premier thème, quatre champs d'actions ont été définis: le recrutement, la formation et la qualification, la rémunération et la culture d'entreprise.

En ce qui concerne le recrutement et l'inégalité salariale, le ministère organise des formations aux dirigeants d'entreprise et aux personnes chargées des ressources humaines en matière d'évaluation et de classification des fonctions moyennant un système d'évaluation analytique des fonctions basé sur des descriptions de fonctions de travail. Une fois la description et la classification des fonctions terminée, une grille salariale la plus équitable possible peut être établie grâce à un logiciel suisse prévu à cet effet.

Le ministère met également l'outil LOGIB à la disposition des entreprises. Il s'agit d'un outil provenant de Suisse qui permet de calculer l'impact sur le salaire de variables tels que la qualification, la fonction, l'âge et le sexe. L'entreprise obtient alors un bilan assorti de graphiques sur la situation de son entreprise. En téléchargeant l'outil et son mode d'emploi sur le site internet du ministère<sup>9</sup>, l'entreprise peut donc s'auto-évaluer et vérifier que la variable de genre n'a pas d'incidence significative sur le salaire.

Pour ce qui est de la formation et de la qualification du personnel, on analyse les offres de formation et la participation des hommes et des femmes suivant la catégorie professionnelle, le type de contrat, la qualification, et la fonction exercée. On établit ensuite des plans de formation et de carrière avec le personnel féminin et masculin.

Pour ce qui est de la culture d'entreprise enfin, les documents internes et externes de l'entreprise sont analysés afin de veiller à ce qu'ils ne contiennent pas de stéréotypes. On veille également à obtenir une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les groupes de travail et à ce que le principe d'égalité soit intégré dans la Charte de l'entreprise.

— Égalité dans la prise de décision

Trois champs d'actions ont été définis concernant l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision: la promotion professionnelle, la formation professionnelle continue et la participation égale aux postes à responsabilités. Pour ce faire, une sensibilisa-

<sup>9</sup> [www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu).

besluitvorming en de gelijkheid inzake het combineren van beroeps- en gezinsleven.

— De gelijke behandeling van vrouwen en mannen

Voor het eerste thema werden drie actievelen bepaald, met name: aanwerving, opleiding en kwalificatie, loon en bedrijfscultuur.

Inzake aanwerving en loonongelijkheid organiseert het ministerie opleidingen voor de bedrijfsleiders en de humanresourcesmanagers op het vlak van functie-evaluatie en -classificatie via een Zwitsers systeem van analytische functie-evaluatie, gebaseerd op beschrijvingen van arbeidsfuncties. Als de beschrijving en de rangschikking van de functies afgerond is, kan een zo billijk mogelijke salaristabel worden opgesteld dankzij een daartoe bestemd Zwitsers computerprogramma.

Het ministerie stelt ook het instrument LOGIB ter beschikking van de ondernemingen. Met dat instrument, dat van Zwitserse makelij is, kan worden berekend welke weeslag variabelen zoals de kwalificatie, de functie, de leeftijd en het geslacht op het salaris hebben. De onderneming ontvangt dan een balans voorzien van grafieken over de situatie van de onderneming. De onderneming kan het instrument en de handleiding downloaden van de internetsite van het ministerie<sup>9</sup> en op die manier zichzelf evalueren en nagaan of de gendervariabele geen aanzienlijke invloed heeft op het loon.

Wat de opleiding en de kwalificatie van het personeel betreft, worden het opleidingsaanbod en de deelname van mannen en vrouwen naargelang de beroeps categorie, het soort van overeenkomst, de kwalificatie en de uitgeoefende functie geanalyseerd. Vervolgens worden met het vrouwelijk en mannelijk personeel opleidings- en loopbaanplannen opgesteld.

Wat tot slot de bedrijfscultuur betreft, worden de interne en externe documenten van de onderneming bekeken om erop toe te zien dat ze geen stereotypes bevatten. Tevens wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen vrouwen en mannen in de werkgroepen en wordt ervoor gezorgd dat de gelijkheid in het Handvest van de onderneming wordt opgenomen.

— Gelijkheid in de besluitvorming

Inzake gendergelijkheid in de besluitvorming zijn er drie actievelen: promotiekansen, voortgezette beroepsopleiding en gelijke deelname aan de beleidsfuncties. Daartoe worden de personeelsswerfers, de interne en externe opleiders en de beoordelaars bewust gemaakt

<sup>9</sup> [www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu).

tion des recruteurs, des formateurs internes et externes et des évaluateurs a lieu et on encourage le fait que les mêmes opportunités soient données aux femmes et aux hommes en termes de formation professionnelle, notamment pour l'exercice de fonctions dirigeantes.

— Égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Le troisième thème comprend quatre champs d'actions: l'organisation de travail (éventuellement par un aménagement du temps de travail), les mesures de réintégration professionnelle, la conciliation d'une fonction dirigeante et de la vie privée et enfin, les offres de garde d'enfants et de services de conciergerie.

— Collaboration entre le ministère de l'Égalité des chances et les entreprises participant au programme Actions positives

Lorsqu'une entreprise souhaite participer au programme Actions positives, elle en fait la demande au ministère de l'Égalité des chances qui la communique au Comité Actions positives, qui rassemble des représentants de différents ministères (Travail, Économie, Finances, Éducation nationale et Formation professionnelle, ...) et chambres professionnelles (commerce, métiers et salariés). Une fois la demande acceptée, une convention est signée entre la ministre de l'Égalité des chances et l'entreprise, dans laquelle celle-ci s'engage à fournir certaines données relatives à l'entreprise et à sa politique en matière de personnel, à établir un plan d'actions et à être évaluée quant à la mise en œuvre des mesures proposées.

L'analyse des données, qui est confiée à un bureau d'experts externes, est accompagnée d'une enquête auprès de l'ensemble du personnel. Les frais de l'enquête et de l'analyse sont à la charge du ministère. Ces deux sources d'informations complémentaires sont transmises à un groupe de projet rassemblant des membres de l'entreprise et du ministère. Celui-ci est chargé d'établir un plan d'actions comprenant les engagements relatifs aux deux années suivantes. Il est à noter qu'au Luxembourg, les mesures proposées ont un caractère incitatif.

Une fois ce plan d'action approuvé par le Comité Actions positives, la ministre de l'Égalité des chances octroie à l'entreprise un agrément valable pour une période de deux ans. Celui-ci est publié au Mémorial, l'équivalent luxembourgeois du *Moniteur Belge*, et permet au ministère de contraindre l'entreprise à se conformer au plan d'actions.

en wordt het geven van gelijke kansen aan vrouwen en mannen inzake beroepsopleiding aangemoedigd, meer bepaald voor de uitoefening van de beleidsfuncties.

— Gelijkheid inzake het combineren van beroeps- en gezinsleven

Het derde thema omvat drie actievelden: de arbeidsorganisatie (eventueel door een aanpassing van de arbeidstijd), de maatregelen gericht op de re-integratie in het arbeidsproces, het combineren van een beleidsfunctie en het gezinsleven, het aanbod inzake kinderopvang en conciërgediensten.

— De samenwerking tussen het ministerie van Gelijke Kansen en de ondernemingen die deelnemen aan het programma "Actions positives"

Als een onderneming aan het programma "Actions positives" wenst deel te nemen, zendt ze daartoe een aanvraag over aan het ministerie van Gelijke Kansen, dat ze doorzendt naar het *Comité des Actions positives*, dat op zijn beurt vertegenwoordigers van verschillende ministeries (Werk, Economie, Financiën, Nationale Opvoeding en Beroepsopleiding enzovoort) en beroeps-kamers (handel, ambachten en loontrekkenden) bijeenbrengt. Als de aanvraag eenmaal aanvaard is, wordt een overeenkomst ondertekend tussen het ministerie van Gelijke Kansen en de onderneming, waarin die zich ertoe verbindt bepaalde gegevens te verstrekken over de onderneming en haar personeelsbeleid, een actieplan uit te werken en geëvalueerd te worden over de toepassing van de voorgestelde maatregelen.

De analyse van de gegevens, waarmee een externe expertenbureau wordt belast, gaat gepaard met een enquête bij het voltallige personeel. Het ministerie betaalt de enquête en de analyse. Die twee aanvullende informatiebronnen worden overgezonden aan een projectgroep bestaande uit personeelsleden van de onderneming en van het ministerie. Die groep moet een actieplan opstellen waarin de verbintenissen voor de komende twee jaar zijn vervat. Opgemerkt zij dat de voorgestelde maatregelen in Luxemburg een aansporing zijn.

Zodra dat actieplan door het *Comité des actions positives* is goedgekeurd, verleent de minister van Gelijke Kansen de onderneming een erkenning die twee jaar geldig is. Die erkenning wordt bekendgemaakt in het *Mémorial*, de Luxemburgse tegenhanger van het *Belgisch Staatsblad* en is voor de overheid een middel om de onderneming ertoe te verplichten het actieplan in acht te nemen.

Tous les six mois, l'entreprise est tenue de faire rapport sur les mesures mises en œuvre et de transmettre les factures relatives à celles-ci, étant donné qu'elles sont subventionnées par le ministère.

## 2. Échange de vues avec les membres du Comité d'avis

*Mme Sonja Becq (CD&V)* souligne que les remarques relatives aux différentes résolutions et propositions de loi permettront d'établir les similitudes et les différences entre les textes.

*Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA)* demande s'il existe assez d'informations aujourd'hui pour quantifier l'écart salarial. Elle souhaiterait également savoir quelles sont les mesures réalistes que l'ACV préconise pour réduire celui-ci et le coût que cela représente, notamment pour les petites PME. *Mme Miranda Van Eetvelde* souhaiterait savoir de *Mme Simone Gruhlke-Geimer* si les petites entreprises peuvent participer au programme Actions positives.

*Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen)* souhaiterait ensuite savoir quand est prévue l'évaluation de la CCT n° 25.

*Mme Annick Van Den Ende (cdH)* souhaiterait connaître le coût de la diminution de l'écart salarial et les rubriques du bilan social sur lesquelles il faudrait travailler.

*Mme Nathalie Diesbecq* répond que les différentes propositions sont en effet complémentaires. Le fait d'introduire un critère de distinction selon le genre des travailleurs dans le bilan social peut en effet être combiné avec les autres procédures proposées, qui auront un impact plus individuel.

À ce jour, de nombreuses données relatives à l'écart salarial existent mais elles ne sont pas toujours utilisables pour définir les causes les plus importantes de ce problème. En effet, elles ne distinguent pas toujours la rémunération nette et brute des travailleurs ou le fait qu'ils travaillent à temps plein ou partiel. Il serait donc nécessaire que le bilan social rende la distinction de genre visible par entreprise. Pour les PME comme pour les autres entreprises, il faudrait collecter toutes les informations sur la qualification et le salaire correspondant quand cela n'a pas encore été fait.

Cependant, la méthode de classification prend beaucoup de temps et de moyens financiers étant donné qu'il faut décrire chaque fonction et ensuite donner des points

Om de zes maanden moet de onderneming de ingestelde maatregelen rapporteren en de overeenkomstige facturen voorleggen, aangezien het ministerie ze subsidieert.

## 2. Gedachtewisseling met de leden van het Adviescomité

*Mevrouw Sonja Becq (CD&V)* onderstreept dat dankzij de opmerkingen over de verschillende voorstellen van resolutie en van wet een analyse kan worden gemaakt van hun gelijkenissen en verschillen.

*Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA)* wil weten of thans voldoende informatie beschikbaar is om de loonkloof in precieze cijfers uit te drukken. Voorts wenst zij te vernemen welke haalbare maatregelen het ACV voorstelt om de loonkloof te dichten, en hoeveel die maatregelen zullen kosten, met name voor de kleine ondernemingen. *Mevrouw Miranda Van Eetvelde* vraagt *mevrouw Simone Gruhlke-Geimer* of ook de kleine ondernemingen aan het programma *Actions positives* kunnen deelnemen.

*Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen)* vraagt zich af wanneer cao nr. 25 zal worden geëvalueerd.

*Mevrouw Annick Van Den Ende (cdH)* wil weten hoeveel de maatregelen die de loonkloof moeten verkleinen, zullen kosten, en welke rubrieken van de sociale balans zouden moeten worden aangepast.

*Mevrouw Nathalie Diesbecq* antwoordt dat de verschillende voorstellen elkaar in feite aanvullen. De invoering van een genderonderscheid in de sociale balans kan immers worden gecombineerd met de andere voorgestelde regelingen, die een meer individuele impact zullen hebben.

Thans zijn over de loonkloof heel wat gegevens voorhanden, maar die zijn niet altijd even bruikbaar om de belangrijkste oorzaken ervan bloot te leggen. Zo wordt niet altijd duidelijk aangegeven of het om het netto- dan wel het brutoloon van de werknemer gaat, en of deze voltijds dan wel deeltijds werkt. Daarom zou in de sociale balans van elke onderneming het onderscheid tussen werknemers en werknemsters moeten worden gemaakt. Zowel voor de kmo's als voor de andere ondernemingen zouden, voor zover dit nog niet is gebeurd, alle gegevens over de classificatie en het overeenkomstige loon moeten worden verzameld.

Functieclassificatie is echter tijdrovend en duur, aangezien elke functie moet worden beschreven en er punten aan moeten worden verbonden. Die taak kan

à celles-ci. Ce travail peut bien entendu être confié à des bureaux d'études mais cela implique également un coût. Le coût de la diminution de l'écart salarial ne peut être calculé qu'entreprise par entreprise, mais il implique forcément le fait que certains travailleurs vont voir leur salaire augmenter pour être mis à niveau des autres personnes exerçant la même fonction sans que celles-ci ne voient pas leur salaire diminuer. En général, ces dépenses peuvent être étalées grâce à des plans d'action sur plusieurs années.

Quant à l'évaluation de la CCT n° 25, l'oratrice répond qu'aucun agenda n'est encore prévu mais que l'ACV souhaite que les partenaires sociaux prennent leurs responsabilités à ce sujet.

*Mme Simone Gruhlke-Geimer* répond que la participation au programme Actions positives se fait sur base volontaire. Le programme s'adresse aussi bien aux grandes entreprises qu'aux PME, tous secteurs confondus. Une entreprise de 80 travailleurs y a déjà participé.

*Mme Annick Van Den Ende (cdH)* souhaiterait savoir combien d'entreprises ont téléchargé le programme que le ministère de l'Égalité des Chances luxembourgeois met à leur disposition pour analyser leur politique salariale et si ces entreprises peuvent faire part de leurs difficultés à l'utiliser. A-t-il également été nécessaire d'adapter ce logiciel entre la Suisse et le Luxembourg?

*Mme Simone Gruhlke-Geimer* explique qu'en ce qui concerne les coûts de réalisation de l'enquête et de l'analyse des données, à charge du ministère, elle estime qu'il faut compter à peu près 30 000 euros pour l'analyse d'une société de 1 000 travailleurs, sans tenir compte du temps qui est utilisé pour ce faire. Le logiciel LOGIB est disponible en ligne ainsi qu'un guide publié par le ministère à l'attention des petites entreprises. Elle précise par ailleurs que l'adaptation du logiciel suisse a été faite par une société suisse pour un budget de 4 800 francs suisses. Une formation a ensuite été organisée pour en expliquer le fonctionnement, dont le coût s'est élevé à environ 7 000 francs suisses. Les entreprises qui obtiennent l'agrément ministériel s'engagent par leur plan d'action à utiliser régulièrement LOGIB pour vérifier l'égalité salariale.

*Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen)* s'interroge sur les raisons qui justifient le fait que l'écart salarial entre femmes et hommes est plus bas au Luxembourg qu'en Belgique.

*Mme Simone Gruhlke-Geimer* explique que le programme Actions positives a entre autres pour objectif

uiteraard worden toevertrouwd aan adviesbedrijven, maar daar hangt ook een prijskaartje aan vast. De kostprijs van het verkleinen van de loonkloof kan slechts per onderneming worden berekend, maar onvermijdelijk zal het loon van sommige werknemers worden opgetrokken tot het loonpeil van de andere werknemers met dezelfde functie, zonder dat deze loonverlies lijden. Doorgaans kunnen die uitgaven dankzij actieplannen over verschillende jaren worden gespreid.

Aangaande de evaluatie van cao nr. 25 antwoordt de spreekster dat er nog geen tijdpad is vastgelegd, maar dat het ACV hoe dan ook wenst dat de sociale partners in dat verband hun verantwoordelijkheid nemen.

*Mevrouw Simone Gruhlke-Geimer* antwoordt dat de deelname aan het programma *Actions positives* vrijwillig is. Het programma is, ongeacht de sectoren, bedoeld voor zowel de grote ondernemingen als de kmo's. Een onderneming met 80 werknemers heeft er al aan deelgenomen.

*Mevrouw Annick Van Den Ende (cdH)* vraagt hoeveel ondernemingen de software voor loonbeleidsanalyse die het Luxemburgse ministerie voor Gelijke Kansen ter beschikking stelt, al hebben gedownload en of die ondernemingen eventuele gebruiksproblemen kunnen melden. Moest die voor de Zwitserse markt bestemde software worden aangepast met het oog op gebruik in het Groothertogdom?

*Mevrouw Simone Gruhlke-Geimer* geeft aan dat wat de kosten betreft voor de realisatie van de enquête en de gegevensanalyse, die door het ministerie worden betaald, een functieclassificatieanalyse voor een onderneming met 1 000 werknemers ongeveer 30 000 euro kost, ongeacht de tijd die deze analyse in beslag neemt. De applicatie LOGIB is online beschikbaar. Voorts preciseert zij dat een Zwitsers bedrijf de Zwitserse software heeft aangepast voor de Luxemburgse markt, voor een bedrag van 4 800 Zwitserse frank. De opleiding over de werking van het programma kostte vervolgens ongeveer 7 000 Zwitserse frank. De ondernemingen die de ministeriële goedkeuring hebben gekregen engageren zich door hun actieplannen geregeld LOGIB te gebruiken om de loongelijkheid te controleren.

*Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen)* peilt naar de redenen waarom de loonkloof tussen vrouwen en mannen kleiner is in Luxemburg dan in België.

*Mevrouw Simone Gruhlke-Geimer* legt uit dat het programma *Actions positives* onder meer tot doel heeft de

la diminution de l'écart salarial. Il existe depuis dix ans et a été amélioré progressivement. Ainsi, la procédure d'agrément et de convention est relativement récente.

D. Audition des organisations patronales (09 février 2011)

### 1. Exposés introductifs

*Mme Michèle Claus, première conseillère à la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), précise que la FEB représente tant les petites et moyennes que les grandes entreprises de l'industrie et du secteur tertiaire. L'oratrice esquisse le contexte du débat sur l'écart salarial à l'aide du dernier rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ("L'écart salarial entre femmes et hommes. Rapport 2010"). Selon ce rapport, le travail à temps partiel explique pour moitié, soit 54 %, l'écart salarial entre hommes et femmes. En d'autres termes, s'il y avait autant d'hommes que de femmes travaillant à temps partiel, l'écart salarial diminuerait de moitié.*

Sur base annuelle, l'écart salarial est estimé à 24 %. Mais, calculé à l'heure, c.-à-d. débarrassé de l'effet du temps partiel, l'écart salarial s'élève encore, selon l'étude, à 11 %. La différence entre femmes et hommes est donc réduite de plus de 50 %. Sur ces 11 %, plus de la moitié s'explique par des facteurs tels que des différences de formation, de profession, de secteur professionnel, de nationalité, etc. Le reste, soit 5,7 % de l'écart salarial, ne peut s'expliquer par des différences objectives.

Dans le secteur privé, la différence salariale entre femmes et hommes est plus marquée que dans le secteur public, tout comme à l'étranger du reste. Dans le secteur privé, la différence entre secteurs est considérable. Il y a les secteurs dits typiquement féminins et ceux typiquement masculins (respectivement les secteurs du commerce et des services par opposition aux secteurs pétrolier, de la chimie et de la construction). Le même phénomène s'observe au niveau des professions. L'écart salarial le plus important se situe dans le secteur des transports aériens où de nombreux pilotes de sexe masculin perçoivent des rémunérations élevées, qui contrastent avec les salaires d'employé des stewards, souvent des femmes. À tout cela s'ajoute encore l'effet du travail à temps partiel chez les femmes.

Il ressort des chiffres que l'écart salarial est plus petit parmi les classes d'âge plus jeunes. Sur une base horaire, pour les travailleurs à temps plein, l'écart salarial s'élève à 5 % dans la classe des 25 à 29 ans, à 8 % dans la classe des 30 à 45 ans, à 11 % dans la classe

loonkloof te verkleinen. Dat programma bestaat nu tien jaar en werd gaandeweg verbeterd. Zo werd de erkennings- en overeenkomstprocedure vrij recent ingevoerd.

D. Hoorzitting met de werkgeversorganisaties (09 februari 2011)

### 1. Inleidende uiteenzettingen

*Mevrouw Michèle Claus, eerste adviseur bij het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO), verduidelijkt dat het VBO zowel kleine, middelgrote als grote ondernemingen vertegenwoordigt uit de industrie en de dienstensector. De spreekster schetst de context van het debat over de loonkloof aan de hand van het recentste rapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ("De loonkloof tussen vrouwen en mannen. Rapport 2010"). Deeltijds werk verklaart volgens dat rapport de helft, 54 %, van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Mochten met andere woorden evenveel mannen als vrouwen deeltijds werken, dan zou de loonkloof halveren.*

Op jaarbasis wordt de loonkloof geschat op 24 %. Maar gemeten per uur, het effect van het deeltijds werk dus uitgezuiverd, bedraagt de loonkloof volgens de studie nog 11 %. Het verschil tussen vrouwen en mannen wordt dus meer dan gehalveerd. Van die 11 % kan de helft dan weer verklaard worden door factoren zoals verschillen in opleiding, beroep, beroepssector, nationaliteit etc. De rest, of 5,7 % van de loonkloof, kan niet door objectieve verschillen verklaard worden.

In de privésector is het loonverschil tussen vrouwen en mannen groter dan in de openbare sector, net zoals in het buitenland trouwens. In de privésector speelt sterk het verschil tussen sectoren. Er zijn de zogenaamde typische vrouwen- en mannensectoren (respectievelijk handel en diensten versus petroleum, chemie en bouw). Hetzelfde fenomeen is, naast de sectoren, te zien op het vlak van de beroepen. De grootste loonkloof is terug te vinden in de luchtvaartsector, waar veel mannelijke piloten werkzaam zijn met hoge lonen tegenover vooral vrouwelijke stewards met bediendelonen. Naast dit alles speelt dus ook nog het effect van de deeltijdse tewerkstelling onder de vrouwen.

De cijfers tonen aan dat de loonkloof kleiner is onder de jongere leeftijdsgroepen. Gemeten per uur, voor de voltijds werkenden, bedraagt het loonverschil 5 % in de groep van de 25 tot en met 29-jarigen, 8 % in de groep tussen 30 en 45 jaar, 11 % voor de groep tussen 45 en



des 45 à 55 ans pour passer à 19 % parmi les travailleurs de 55 ans ou plus. À première vue, cela semble indiquer que les différences sont moins importantes parmi les nouvelles générations. Une autre explication, moins positive, est que les femmes ont des enfants plus tard (29 ans en moyenne) et qu'ensuite, dans le courant de leur carrière, elles s'occupent davantage des enfants et, partant, manquent plus souvent des opportunités de carrière et de promotion et se constituent moins d'ancienneté.

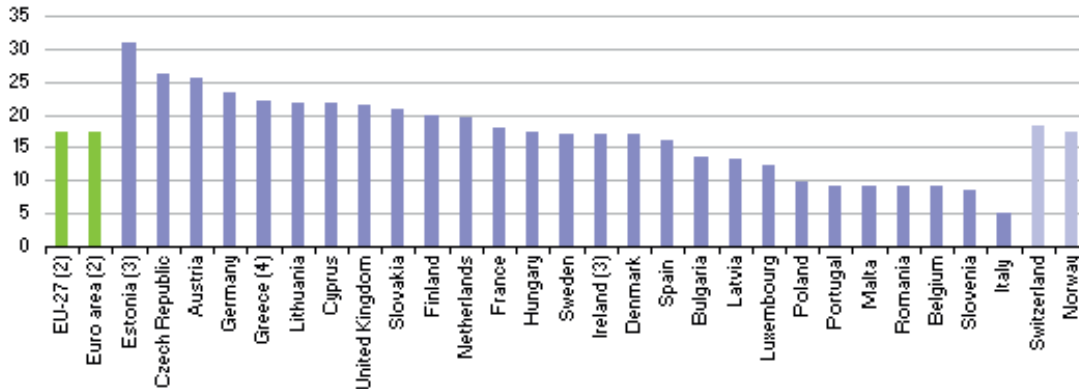
À deux exceptions près, la Belgique enregistre le meilleur résultat de tous les États membres de l'Union européenne en ce qui concerne la réduction de l'écart salarial. Il ressort de chiffres d'Eurostat (2008) que l'écart salarial par heure (c'est-à-dire après correction pour le travail à temps partiel) s'élève à 9 % en Belgique, la moyenne européenne se chiffrant à 18 %. En outre, une évolution positive s'observe: l'écart se réduit d'année en année: de 9,5 % en 2006, à 9,1 % en 2007 et 9 % en 2008. La différence nette est souvent encore plus petite en raison des réductions de charges sur les bas salaires. Qui plus est, de nombreuses travailleuses qui travaillent à 4/5<sup>e</sup> temps via le crédit-temps reçoivent une prime de l'ONEm. Combinés, ces deux revenus génèrent proportionnellement plus, en net par heure, qu'un travail à temps plein.

55 jaar en dat wordt 19 % onder de werknemers van 55 jaar of ouder. Op het eerste zicht lijkt dit te wijzen op kleinere verschillen in de nieuwe generaties. Een andere, minder positieve, verklaring is dat vrouwen pas op latere leeftijd kinderen krijgen (gemiddeld 29 jaar) en daarna in de loop van hun carrière meer de zorg voor de kinderen opnemen en daardoor vaker carrière- en promotiekansen mislopen en minder anciënniteit opbouwen.

België heeft, op twee landen na, de beste score inzake het dichten van de loonkloof van alle lidstaten van de Europese Unie. Volgens cijfers van Eurostat (2008) bedraagt de loonkloof per uur (dus na correctie voor deeltijds werk) in België 9 %, het Europese gemiddelde ligt op 18 %. Er is daarenboven een positieve evolutie merkbaar: de kloof vermindert jaar na jaar: van 9,5 % in 2006 tot 9,1 % in 2007 en 9 % in 2008. Het nettoverschil is vaak nog kleiner door lastenverlagingen op de lagere lonen. Daarenboven ontvangen veel werknemers die via tijdskrediet 4/5de aan de slag zijn een premie van de RVA. Beide inkomsten samengeteld levert dit, netto per uur, proportioneel meer op dan voltijds werken.

Tableau: *The unadjusted Gender pay gap, 2008* (% difference between average gross hourly earnings of male and female employees, as % of male gross earnings, unadjusted form).<sup>10</sup>

Tabel: *The unadjusted Gender pay gap, 2008* (% difference between average gross hourly earnings of male and female employees, as % of male gross earnings, unadjusted form)<sup>10</sup>.



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (- O).

(2) Provisional. (3) 2007 data and NACE Rev.1.1, sections C to O (- L) (4) NACE Rev.1.1, sections C to O (- L)

Source: Eurostat (tsiem040)

L'oratrice fait observer que les différences de choix d'études et de secteur professionnel expliquent 20 % de l'écart objectif entre les hommes et les femmes. Mais, dans l'intervalle, les filles enregistrent de meilleurs résultats que les garçons en matière de décrochage scolaire précoce sans diplôme. En outre, de plus en plus de femmes décrochent chaque année un diplôme universitaire, fût-ce davantage dans les sciences humaines que dans les sections scientifiques. Les femmes diplômées ont également de bonnes chances de décrocher un emploi, ainsi qu'il ressort d'une étude du VDAB sur les jeunes sortant de l'école en 2009. Une année après l'obtention du diplôme, 88 % des femmes avaient un emploi, 3 % avait de brèves expériences professionnelles et 9 % n'avait aucune expérience professionnelle. Parmi les hommes, 83 % avaient un emploi après un an. Les femmes ont toutefois plus souvent été occupées dans des secteurs moins rémunérateurs.

De grandes différences subsistent cependant encore bel et bien entre le choix d'études des garçons et des filles et entre les métiers typiquement "féminins" et "masculins". Et cela a d'importantes répercussions sur la future carrière et les revenus professionnels des filles.

<sup>10</sup> Source: "Gender pay gap in unadjusted form in %" via <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

De spreekster wijst er op dat verschillen in studiekeuze en beroepssector 20 % van de objectieve verschillen tussen mannen en vrouwen verklaren. Maar meisjes scoren ondertussen beter dan jongens inzake vroegtijdige schooluitval zonder diploma. Daarenboven is er aan de universiteiten een groter wordende jaarlijkse uitstroom van gediplomeerde vrouwen, zij het vaker in menswetenschappelijke dan wetenschappelijke richtingen. Afgestuurde vrouwen hebben ook goede arbeidskansen, zoals blijkt uit een VDAB-studie rond de schoolverlaters van 2009<sup>11</sup>. Een jaar na het afstuderen hadden 88 % van de vrouwen werk, 3 % had kortere werkervaringen en 9 % totaal geen werkervaring. Bij de mannen had na een jaar 83 % werk. Wel kwamen vrouwen vaker in minder betalende sectoren terecht.

Er bestaan echter wel degelijk nog grote verschillen in studiekeuze tussen jongens en meisjes en tussen typische "vrouwenberoepen" en "mannenberoepen". En dit heeft een belangrijk impact op de latere loopbaan van de meisjes en hun beroepsinkomen.

<sup>10</sup> Bron: "Gender pay gap in unadjusted form in %" via <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

<sup>11</sup> VDAB: Een diploma zet je op de weg. Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Schoolverlaters op zoek naar werk. 25ste studie 2008-2009. <http://vdab.be/trends/schoolverlaters/schoolv2009.pdf>

La promotion du travail à temps partiel et les régimes de congé compromettent les opportunités de carrière des femmes. De nombreuses mesures ont été prises, au cours des dix dernières années, afin de mieux concilier le travail et la vie privée et d'augmenter ainsi la participation des femmes au marché du travail. Et celle-ci a effectivement progressé. Mais le recours intensif, principalement par les femmes, à ces systèmes a également un effet contreproductif. L'attractivité des femmes sur le marché du travail s'en trouve réduite et leurs opportunités de carrière et de promotion s'en trouvent entravées. Non seulement ces systèmes confirment la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes, mais en outre ils sont très onéreux. Pour compléter les emplois à temps partiel, l'ONEm consacre annuellement plus d'un milliard d'euros à l'interruption de carrière, au crédit-temps, aux congés thématiques et à l'allocation de garantie de revenus.

L'oratrice souligne que l'instauration de nouveaux systèmes de classification ne réduira pas l'écart salarial. Grâce à l'attention que les partenaires sociaux consacrent déjà depuis plusieurs années à ce thème, les barèmes salariaux ne peuvent être discriminatoires. Les managers de ressources humaines, qui sont souvent des femmes, y prêtent aussi largement attention. Il n'est pas aisé d'instaurer un nouveau système analytique de classification de fonctions dans un secteur ou une entreprise qui applique déjà un système depuis plusieurs années. Toutes les fonctions doivent être analysées, décrites, pondérées et classées. Ensuite les fonctions doivent être converties en niveaux salariaux.

La pratique montre que les discussions relatives à ces niveaux salariaux capotent souvent dans la dernière phase, étant donné que les syndicats plaident pour une revalorisation des fonctions, alors que les employeurs recherchent la neutralité en termes de coûts afin de ne pas alourdir le coût salarial. En outre, et quelque soit le système de classification des fonctions utilisé, des différences salariales subsisteront selon le type de travail. Ainsi, un vendeur qui perçoit une rémunération variable, calculée sur les ventes réalisées, percevra presque toujours une rémunération plus élevée qu'un employé de bureau, même si les deux fonctions sont classées dans la même catégorie, avec le même poids. Un nouveau système analytique de classification des fonctions ne permettrait pas de combler l'écart salarial car les causes profondes de cet écart sont ailleurs.

Élargir le bilan social ne permettrait pas davantage, selon l'oratrice, de combler l'écart salarial. Le bilan social est ressenti comme une obligation très pesante par les entreprises. Depuis des années, d'aucuns plaident dès lors pour le remplacer par un traitement des données existantes de l'Office national de sécurité

Promotie van deeltijds werk en verlofstelsels remmen de loopbaankansen van vrouwen af. De laatste tien jaar werden heel wat maatregelen genomen om arbeid en privéleven beter te verzoenen en hierdoor de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. De arbeidsparticipatie van vrouwen is inderdaad verhoogd. Maar het intensief gebruik van deze stelsels, vooral door vrouwen, heeft ook een contraproductief effect. Het maakt vrouwen minder aantrekkelijk op de arbeidsmarkt en remt hen in hun carrière- en promotiekansen. Deze stelsels bevestigen de traditionele rollenpatronen en zijn bovendien erg duur. Jaarlijks besteedt de RVA ter aanvulling van deeltijdse jobs meer dan een miljard euro aan loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematische verlopen en de inkomensgarantie-uitkering.

De spreekster benadrukt dat het invoeren van nieuwe classificatiesystemen de loonkloof niet zal oplossen. Discriminaties in de loonbarema's zijn verboden, dankzij de reeds jarenlange aandacht van de sociale partners voor dit thema. Ook *human resources* managers, vaak vrouwen, besteden hieraan veel aandacht. Een nieuw analytisch functieclassificatiesysteem invoeren waar een sector of bedrijf reeds jaren een stelsel hebben, is geen eenvoudige zaak. Alle functies moeten geanalyseerd, beschreven, gewogen en geklasseerd worden. Vervolgens moeten de functies vertaald worden in loonniveaus.

De praktijk wijst uit dat discussies rond die loonniveaus in de laatste fase vaak mislukken omdat de vakbonden pleiten voor een opwaardering van de functies, terwijl de werkgevers kostenneutraal willen werken om de loonkost niet te verzwaren. Daarenboven zullen, ongeacht het gebruikte functieclassificatiesysteem, loonverschillen in functie van het type werk blijven bestaan. Zo zal een verkoper die een variabel loon ontvangt, op basis van zijn gerealiseerde verkopen, bijna steeds een hoger loon ontvangen dan een kantoorbediende, zelfs al zijn beide functies in dezelfde functieklasse geklasseerd met hetzelfde gewicht. Een nieuw analytisch functieclassificatiesysteem biedt geen oplossing om de loonkloof te dichten, omdat de dieperliggende oorzaken ervan elders liggen.

Het uitbreiden van de sociale balans biedt voor de spreekster evenmin een oplossing om de loonkloof te dichten. De sociale balans wordt door de bedrijven als een erg zware administratieve verplichting ervaren. Al jaren wordt dan ook gepleit om die te vervangen door een verwerking van bestaande gegevens van de

sociale. La subdivision des rubriques des bilans sociaux signifie, par contre, un surcroît de bureaucratie pour toutes les entreprises. Avec quel résultat? Les causes de l'écart salarial ne pourront pas être mieux identifiées pour autant. Des études de qualité, réalisées sur la base de données statistiques des autorités régionales et fédérales, ont déjà été consacrées à ce sujet.

Les diverses propositions de loi et propositions de résolution qui sont examinées au Comité d'avis prévoient surtout des mesures qui imposent des obligations supplémentaires aux employeurs. On part du principe que les "quelque 5 % de facteurs encore inexpliqués" de l'écart salarial ne peuvent être imputés qu'à une discrimination. Les causes se situent pourtant ailleurs. Trop peu de filles choisissent des études de type STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), mais privilégient des diplômes qui leur offrent moins de perspectives d'avenir sur le marché du travail. Les jeunes mères se sentent obligées d'assumer la plus grande part de l'éducation des enfants, alors qu'elle pourrait être mieux répartie entre le père et la mère. La répartition traditionnelle des rôles fortement enracinée dans notre société doit être brisée si l'on veut vraiment s'atteler à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Cette large responsabilité sociale ne peut être simplement reportée sur les épaules des employeurs. Cela nécessite un profond changement de mentalité dans notre société. Beaucoup d'autres parties que les seuls employeurs ont un rôle à y jouer, en l'occurrence les autorités, les médias, l'enseignement, l'orientation professionnelle, les partenaires sociaux ainsi que la nouvelle génération de parents. Les décideurs politiques pourraient suivre l'exemple du Conseil national du travail en évaluant les résultats d'une attention prononcée sur le travail à temps partiel et les régimes de congés. L'oratrice regrette par exemple que le congé parental soit défini de façon individuelle plutôt que par ménage.

*M. Jean-François Krenc, conseiller de l'Union des Classes Moyennes (UCM), reconnaît que l'écart salarial est une réalité, tant dans le secteur privé que dans les services publics. Cette réalité s'explique en partie par le système de travail à temps partiel, par d'autres choix de carrière et par la surreprésentation relative des femmes dans certains secteurs de travail moins rémunérés. La différence de formation joue également un rôle. L'écart salarial doit être résorbé. La Belgique est sur le bon chemin, en comparaison avec d'autres pays européens.*

L'orateur entend opérer une distinction entre égalité et égalitarisme. L'UCM plaide en faveur d'un salaire égal pour un travail égal mais ne souscrit pas à la thèse selon

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Het opsplitsen van rubrieken van de sociale balansen betekent daarentegen bijkomende bureaucratie voor alle ondernemingen. Met welk resultaat? Hiermee zal men de oorzaken van de loonkloof niet beter kunnen identificeren. Er bestaan al heel degelijke studies over het onderwerp, die gemaakt worden op basis van statistisch materiaal van de regionale en federale overheden.

In de diverse wetsvoorstellen en voorstellen van resolutie die in het Adviescomité worden besproken, worden vooral maatregelen voorgesteld die bijkomende verplichtingen opleggen aan de werkgevers. Men gaat er dan van uit dat de "nog ongeveer 5 % onverklaarbare factoren" van de loonkloof enkel te wijten kan zijn aan discriminatie. Nochtans liggen de oorzaken elders. Te weinig meisjes kiezen voor een "STEM"-studie (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), maar geven de voorkeur aan diploma's die minder toekomstmogelijkheden bieden op de arbeidsmarkt. Jonge moeders voelen zich verplicht het grootste deel van de opvoeding van de kinderen op zich te nemen, waar dit beter verdeeld zou kunnen worden tussen de vader en moeder. De diepgewortelde traditionele rolpatronen in onze samenleving moeten worden doorbroken, wil men echt werk maken van gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Deze ruime maatschappelijke verantwoordelijkheid kan niet zomaar doorgeschoven worden naar de werkgevers. Dat vergt een grondige mentaliteitsverandering in onze maatschappij. Hierin hebben veel meer partijen een rol te spelen dan de loutere werkgevers, namelijk ook overheid, media, onderwijs, loopbaanadvies, sociale partners en ook de nieuwe generatie ouders. De politieke beleidsmakers zouden het voorbeeld van de Nationale Arbeidsraad kunnen volgen door de resultaten van de sterke focus op deeltijds werk en verlofstelsels te evalueren. De spreekster betreurt bijvoorbeeld dat het ouderschapsverlof individueel wordt ingevuld, eerder dan per gezin.

*De heer Jean-François Krenc, adviseur bij de "Union des Classes Moyennes" (UCM), erkent dat de loonkloof een realiteit is, zowel in de privésector als in de overheidsdiensten. Die realiteit wordt deels verklaard door het stelsel van deeltijdse arbeid, andere carrièrepatronen en de relatieve oververtegenwoordiging van vrouwen in minder betaalde arbeidssectoren. Een verschil in opleiding speelt ook een rol. De loonkloof moet gedicht worden. België is daarbij goed op weg, vergeleken met andere Europese landen.*

De spreker wil een onderscheid maken tussen gelijkheid en egalitarisme. UCM pleit voor gelijk loon voor gelijk werk, maar onderschrijft niet de these dat iedereen

laquelle tout le monde doit gagner le même montant, quel que soit le contenu spécifique du travail accompli. L'écart salarial est trop souvent ramené à une injustice. Les femmes peuvent toutefois elles mêmes opter pour d'autres avantages que la rémunération proprement dite, notamment un horaire de travail qui permet une meilleure combinaison avec la famille ou le télétravail.

En ce qui concerne les instruments permettant de résorber l'écart salarial, l'UCM n'est pas favorable à l'extension du bilan social, qui entraînerait une importante surcharge administrative pour les entreprises, certainement pour les petites et moyennes entreprises. Les PME constituent l'essentiel du tissu économique de la Belgique: 94 % des entreprises belges comptent moins de 20 travailleurs. On ne peut perdre cette réalité de vue quand on crée de nouvelles obligations administratives. L'extension du bilan social n'aboutirait à rien de plus qu'une grande banque de données reprenant les différences salariales, et elle ne pourrait apporter aucune explication objective de ces différences.

L'orateur estime que le principe "à travail égal, salaire égal" ne peut pas être imposé d'en haut, par une initiative législative. La réduction de l'écart salarial sera le fruit d'évolutions sociétales. L'UCM estime dès lors qu'il faut privilégier les campagnes de sensibilisation. Les partenaires sociaux ont, parmi d'autres, un rôle à jouer en la matière. Le Conseil national du Travail est l'enceinte idéale pour aborder la question. Les partenaires sociaux ont déjà prouvé, lors de l'élaboration de l'Accord interprofessionnel portant sur la période 2007-2008, qu'ils étaient capables de conclure un compromis sur de tels sujets.

L'orateur estime par ailleurs que les causes de l'écart salarial doivent être recherchées bien au-delà du monde du travail, dans des phénomènes sociétaux tels que les différences existant entre les types de formation ou encore la présence de femmes dans des secteurs moins bien rémunérés. L'enseignement secondaire et supérieur a un rôle à jouer en la matière. En résumé, l'UCM plaide pour une sensibilisation du monde de l'enseignement et des partenaires sociaux, et elle soutient la tendance sociétale à la redistribution des rôles au sein du ménage, qui se traduit notamment par une augmentation du nombre d'hommes ayant recours au congé parental. L'orateur précise néanmoins qu'étendre le bilan social ne lui semble pas indiqué en la matière.

*M. Kris Baetens, conseiller juridique à l'UNIZO, souligne que pour l'UNIZO, qui représente les petites et moyennes entreprises, le principe "à travail égal, salaire égal" doit être au centre des préoccupations. Ce droit juridique et de principe doit être la base du droit*

evenveel moet verdienen, ongeacht de specifieke invulling van het werk. De loonkloof wordt te vaak herleid tot een onrechtvaardigheid. Vrouwen kunnen echter zelf andere voordelen kiezen dan de loutere verloning, zoals werkuren die een betere combinatie met het gezin mogelijk maken of telewerk.

Wat de mogelijke instrumenten tegen de loonkloof betreft, is UCM niet gewonnen voor de uitbreiding van de sociale balans. Dat zou een grote administratieve meerlast voor de bedrijven betekenen, en zeker voor de kleinere en middelgrote ondernemingen. Het economische weefsel van de Belgische economie bestaat voornamelijk uit de KMO's: 94 % van de Belgische ondernemingen telt minder dan 20 werknemers. Men mag dit niet uit het oog verliezen bij de creatie van nieuwe administratieve verplichtingen. De uitbreiding van de sociale balans zou ook niets meer opleveren dan een grote databank met loonverschillen, maar zou geen objectieve verklaringen voor deze verschillen kunnen bieden.

De spreker acht gelijk loon voor gelijk werk niet iets dat van bovenaf kan worden opgelegd door een wetgevend initiatief. De loonkloof zal verkleinen door maatschappelijke evoluties. UCM pleit daarom om het accent eerder te leggen op bewustmakingscampagnes. Onder andere de sociale partners hebben daarin een rol te spelen. De Nationale Arbeidsraad is daar een geschikt forum voor. Bij de uitwerking van het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007-2008 hebben de sociale partners eerder al bewezen tot een vergelijk te kunnen komen over dergelijke onderwerpen.

De oorzaken voor de loonkloof gaan voor de spreker ook veel verder dan de werkvloer. Maatschappelijke fenomenen zoals verschillen in opleidingstypes en de aanwezigheid van vrouwen in minder betaalde sectoren. Hier is een rol weggelegd voor het onderwijs, zowel middelbaar als hoger onderwijs. Samengevat pleit UCM voor bewustmaking in onderwijs en onder sociale partners en steunt UCM de maatschappelijke tendens om binnen het gezin de rolmodellen te herzien, zoals onder meer blijkt uit het toenemende aantal mannen met ouderschapsverlof. De sociale balans uitbreiden, lijkt de spreker echter niet de aangewezen methode.

*De heer Kris Baetens, juridisch adviseur bij UNIZO, benadrukt dat voor UNIZO, de vertegenwoordiging van de kleine en middelgrote ondernemingen, het principe "gelijk loon voor gelijk werk" centraal moet staan. Dit juridisch en principiële recht moet de basis zijn van het*

du travail. L'UNIZO est tout à fait disposée à envoyer une nouvelle fois, en concertation avec les différents partenaires (les partenaires sociaux, mais aussi les pouvoirs publics), un signal fort invitant les employeurs et les travailleurs à tendre vers un maximum d'égalité sur le terrain. L'UNIZO n'est toutefois pas favorable à une initiative législative dans le domaine du bilan social ou des classifications de fonctions, par exemple. Elle place davantage ses espoirs dans une campagne de sensibilisation et d'information à l'intention des employeurs et des travailleurs. L'UNIZO est déjà active dans ce domaine, au niveau de l'accompagnement des PME dans leur politique du personnel. Les employeurs sont également demandeurs d'une forme d'accompagnement.

L'orateur admet qu'il existe encore aujourd'hui un écart salarial. Mais beaucoup de progrès ont déjà été réalisés. Le problème de l'inégalité des revenus entre hommes et femmes ne touche pas uniquement les travailleurs salariés. On constate également des différences chez les entrepreneurs indépendants. Les hommes représentent proportionnellement une part plus importante des catégories de revenus les plus élevés. C'est exactement l'inverse chez les femmes: pas moins de 42 % des femmes exerçant une profession indépendante à titre principal relèvent de la catégorie de revenus les plus bas. Les différences de revenus entre hommes et femmes subsistent même lorsque l'on tient compte du secteur et d'autres différences objectives.

La même constatation peut être faite en ce qui concerne les professions libérales. Pour l'année de revenus 2006, le revenu moyen des titulaires masculins s'élève à 37 507,11 euros contre 24 339,01 euros pour les titulaires féminines. En activité principale, le titulaire masculin d'une profession libérale gagne même près du double: 47 462,15 euros pour les hommes contre 29 793,72 euros pour les femmes.

Pour l'orateur, il est important de constater qu'il s'agit en l'espèce toujours du libre choix des individus et que, même parmi les femmes ayant un niveau d'instruction élevé (les professions libérales), il s'avère que ce sont généralement elles qui s'effacent. Aussi est-il intéressant de savoir pourquoi elles s'effacent et quels sont les obstacles et les limites qui les empêchent d'opter pleinement pour la carrière professionnelle.

Une partie de l'écart salarial peut s'expliquer objectivement par le niveau de formation, l'ancienneté, les caractéristiques de la fonction, le choix des études, etc. Le parcours professionnel des femmes est souvent entravé, voire interrompu, par les tâches familiales et la difficulté de concilier le travail et la vie de famille. Le travail à temps partiel et les interruptions de carrière

arbeidsrecht. UNIZO is zeker bereid om samen met alle partners (sociale partners, maar ook overheden) nogmaals een sterk signaal uit te sturen naar werkgevers en werknemers om op het terrein een maximale gelijkheid na te streven. UNIZO is echter geen voorstander van een wetgevend initiatief, bijvoorbeeld over de sociale balans of inzake functieclassificaties, maar verwacht daarentegen meer resultaat van een bewustmaking- en informatiecampagne voor werkgevers en werknemers. UNIZO is al actief op dat vlak, bij de begeleiding van KMO's in hun personeelsbeleid. Werkgevers vragen ook een vorm van begeleiding.

De spreker erkent het bestaan van de loonkloof, tot op de dag van vandaag. Maar er is al een lange weg afgelegd. Het probleem van de inkomensongelijkheid tussen vrouwen en mannen beperkt zich niet tot de werknemers. Ook onder de zelfstandige ondernemers zijn er verschillen vast te stellen tussen beide geslachten. Mannen maken proportioneel een groter aandeel uit van de hogere inkomensklassen. Bij de vrouwen is dat net omgekeerd: maar liefst 42 % van de vrouwelijke zelfstandigen in hoofdberoep behoort tot de laagste inkomenscategorie. De inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen blijven ook bestaan als rekening gehouden wordt met de sector en andere objectieve verschillen.

Dezelfde vaststelling kan worden gemaakt bij de vrije beroepen. Voor het inkomstenjaar 2006 is het gemiddeld inkomen van de mannelijke beoefenaars 37 507,11 euro tegenover 24 339,01 euro bij de vrouwelijke beoefenaars. In hoofdberoep verdient een mannelijke beoefenaar van een vrij beroep zelfs bijna dubbel zoveel: 47 462,15 euro voor mannen tegenover 29 793,72 euro voor vrouwen.

Belangrijke vaststelling voor de spreker is dat het hier steeds over de vrije keuze van individuen gaat en dat zelfs bij hooggeschoolde vrouwen (de vrije beroepen) het zo blijkt te zijn dat zij meestal een stap opzij zetten. Daarom is het goed te weten waarom zij een stap opzij zetten en welke drempels en grenzen zij ervaren om toch voluit voor de professionele loopbaan te kiezen.

Een deel van de loonkloof kan objectief worden verklaard door scholingsgraad, anciënniteit, functiekenmerken, studiekeuze etc.. Het loopbaantraject van vrouwen wordt vaak geremd of zelfs onderbroken door gezinstaken en de moeilijkheid om werk en gezin op elkaar af te stemmen. Deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen zijn een deel van de verklaring van de loonkloof. Ook zijn

expliquent en partie l'écart salarial. Les femmes sont également surreprésentées dans les secteurs à bas salaires, tels que les soins de santé, l'enseignement maternel, l'enseignement primaire et spécial ou le secteur de la distribution.

Au vu des données précitées, l'UNIZO tient surtout à s'atteler aux facteurs contextuels qui sont à l'origine de l'écart salarial, et ce, chaque fois à l'aide de mesures concrètes. En ce qui concerne le choix des études, les jeunes doivent être mieux informés et accompagnés afin de ne pas se laisser influencer par des stéréotypes dans leurs choix. Les filles doivent davantage opter pour les sciences et la technique. L'industrie, les partenaires sociaux et les autorités doivent mieux informer les jeunes amenés à faire des choix sur les opportunités futures offertes par le marché de l'emploi. On obtiendra ainsi une meilleure adéquation entre l'enseignement et l'industrie.

Des solutions collectives doivent permettre d'améliorer la combinaison du travail et de la vie de famille. Il s'agit de miser sur toutes les formes d'accueil des enfants, y compris l'accueil indépendant. La qualité de l'accueil, l'accessibilité financière, mais avant tout une offre suffisante et flexible sont autant de défis qui doivent être relevés avec pertinence. L'orateur épingle plus spécifiquement l'extension de l'accueil préscolaire et post-scolaire, une meilleure adéquation de l'accueil des enfants et de l'enseignement maternel et primaire, une aide financière accrue pour les gardiennes indépendantes, une flexibilité accrue des garderies, le développement de l'accueil d'enfants en tant qu'instrument pédagogique à part entière et une intervention financière permettant de limiter le coût pour les parents.

L'UNIZO demande également une évaluation des systèmes de congé actuels. Le principe et le recours aux systèmes de congé ne peuvent léser les femmes par rapport aux hommes. Les hommes doivent être encouragés à prendre les congés à la place des femmes, c'est-à-dire sans augmenter les congés en général. À défaut, les chefs d'entreprises risquent de ne plus pouvoir supporter le système.

Des chiffres de l'Office national de l'emploi confirment que ce sont principalement les femmes qui prennent les interruptions de carrière, le crédit-temps et les congés thématiques. En décembre 2010, 124 616 travailleurs réduisent leurs prestations de travail via le crédit-temps: 76 789 femmes et 47 827 hommes. Les interruptions de carrière et les congés thématiques présentent un profil identique.

vrouwen oververtegenwoordigd in sectoren met lagere lonen als de gezondheidszorg, kleuteronderwijs, lager en bijzonder onderwijs of de distributiesector.

Gegeven bovenstaande gegevens wil UNIZO vooral werken aan de contextfactoren die mee aan de basis liggen van de loonkloof en dat telkens met concrete stappen. Inzake de studiekeuze moeten jongeren beter geïnformeerd en begeleid worden om hun keuze niet te laten beïnvloeden door stereotype beelden. Meisjes moeten vaker voor wetenschap en techniek gaan. Bedrijfsleven, sociale partners en overheden moeten studiekeuzers beter informeren over de toekomstige kansen op de arbeidsmarkt. Op die wijze wordt een betere afstemming van het onderwijs op het bedrijfsleven bekomen.

De combinatie arbeid en gezin moet via collectieve oplossingen beter kunnen. Er moet ingezet worden op alle vormen van kinderopvang, ook de zelfstandige kinderopvang. Opvangkwaliteit, betaalbaarheid, maar vooral een voldoende en flexibel aanbod zijn de uitdagingen die een afdoend antwoord moeten krijgen. Meer specifiek vermeldt de spreker de uitbreiding van de voorschoolse en buitenschoolse opvang, een betere aansluiting van de kinderopvang met het kleuteronderwijs en het lager onderwijs, een grotere financiële ondersteuning van de zelfstandige onthaalouders, een grotere flexibiliteit bij de kinderdagverblijven, de ontwikkeling van kinderopvang als een volwaardig pedagogisch instrument en een financiële tussenkomst om de kost voor ouders binnen de perken te houden.

UNIZO vraagt daarnaast een evaluatie van de huidige bestaande verlofsystemen. Het principe en het gebruik van verlofsystemen mag vrouwen niet benadelen ten opzichte van mannen. Mannen moeten aangespoord worden verlopen op te nemen in plaats van de vrouwen, dus zonder daarbij de algemene opname te verhogen. Zoniet dreigt het systeem niet meer draagbaar te zijn voor de ondernemers.

Cijfers van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevestigen dat loopbaanonderbrekingen, tijdskrediet en thematische verlopen vooral door vrouwen worden opgenomen. In december 2010 nemen 124 616 werknemers via tijdskrediet een vermindering van hun arbeidsprestatie op: 76 789 vrouwen en 47 827 mannen. Loopbaanonderbreking en de thematische verlopen laten eenzelfde beeld optekenen.

Les entreprises et les travailleurs devront faire preuve d'une flexibilité accrue pour résoudre les problèmes individuels liés à la combinaison du travail et de la famille. Le droit du travail est cependant trop rigide à l'heure actuelle pour permettre une telle flexibilité. Les services d'assistance familiale constituent aussi un facteur contextuel important. Les choix doivent être faits autant que possible en toute liberté. Les jeunes ménages se trouvent cependant souvent confrontés à un manque de places de garde d'enfants, par exemple. Ce sont alors souvent les femmes qui sont contraintes de réduire leurs prestations de travail. L'orateur redit son inquiétude au cas où les pouvoirs publics lanceraient de grands slogans ou des mesures abstraites. Les PME sont plutôt favorables à une approche pratique de dossiers concrets, comme la garde d'enfants, une révision des systèmes de congé et une attention accrue pour la combinaison du travail et de la famille.

## 2. Échange de vues avec les membres du comité d'avis

*Mme Ingeborg De Meulemeester (N-VA)* fait observer que le secteur du textile et du bois utilise des classifications de fonctions sexuellement neutres. Elles sont le résultat de plusieurs années de concertation sociale. Cette procédure peut-elle être étendue à d'autres secteurs? Cette approche peut-elle également fonctionner au niveau interprofessionnel? La lutte contre l'écart salarial requiert-elle une initiative législative ou s'agit-il simplement d'une matière relevant des partenaires sociaux?

*Mme Annick Van Den Ende (cdH)* constate que les représentants des employeurs ne considèrent pas l'élargissement du bilan social comme une solution. Quelles sont donc les alternatives possibles?

*Mme Maya Detiège (sp.a)* souligne qu'il existe également des différences de salaire entre les femmes et les hommes à travail égal. L'écart ne peut uniquement s'expliquer par des facteurs objectifs. Elle demande si les petites et moyennes entreprises sont prêtes à instaurer un système de classification des fonctions neutre sur le plan du genre, si les autorités les soutiennent au moyen d'un logiciel accessible.

*Mme Alexandra Colen (VB)* fait observer que le débat dépasse le seul problème de l'écart salarial. La répartition des rôles est également importante. La discussion ne date pas d'hier. Il faut par ailleurs tenir compte du fait que certaines femmes peuvent délibérément choisir de s'occuper de leur famille. Le débat de l'égalité salariale est mené en fonction des femmes ayant reçu une éducation supérieure. L'intervenante ne

Ondernemingen en werknemers zullen meer flexibiliteit aan de dag moeten leggen om oplossingen te vinden voor individuele problemen rond de combinatie tussen arbeid en gezin. Het arbeidsrecht is vandaag echter te stroef om een dergelijke flexibiliteit mogelijk te maken. Gezinsondersteunende diensten vormen ook een relevante contextfactor. Keuzes moeten zoveel mogelijk in volle vrijheid genomen kunnen worden. Nu worden jonge gezinnen echter vaak geconfronteerd met, bijvoorbeeld, een gebrekkige kinderopvang. Vaak zijn het dan de vrouwen die noodgedwongen minder gaan werken. Ten slotte herhaalt de spreker zijn bezorgdheid mocht de overheid uitpakken met grote slogans of abstracte maatregelen. De KMO's zijn veeleer gewonnen voor een praktische aanpak van concrete dossiers, zoals kinderopvang, een herziening van de verlofsystemen en meer aandacht voor de combinatie werk en gezin.

## 2. Gedachtewisseling met de leden van het Adviescomité

*Mevrouw Ingeborg De Meulemeester (N-VA)* stelt dat in de textiel- en houtsector genderneutrale functieclassificaties gebruikt worden. Deze zijn het resultaat van jarenlang sociaal overleg. Kan deze werkwijze worden uitgebreid naar andere sectoren? Kan deze aanpak ook op interprofessioneel niveau werken? Vergt de strijd tegen de loonkloof wetgevend werk, of is dit louter een zaak voor de sociale partners?

*Mevrouw Annick Van Den Ende (cdH)* stelt vast dat de vertegenwoordigers van de werkgevers geen oplossing zien in de uitbreiding van de sociale balans. Wat zijn dan de mogelijke alternatieven?

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)* benadrukt dat er ook loonverschillen tussen vrouwen en mannen bestaan bij gelijk werk. De kloof kan niet geheel door objectieve factoren verklaard worden. Ze vraagt de of de kleine en middelgrote ondernemingen bereid zijn genderneutrale functieclassificatiesystemen in te voeren, indien de overheid hen ondersteunt aan de hand van een toegankelijk softwareprogramma.

*Mevrouw Alexandra Colen (VB)* merkt op dat het debat ruimer gaat dan de loutere loonkloof. Er is ook het belang van de rollenpatronen. Dit is al een oude discussie. Er moet ook rekening gehouden worden met het feit dat vrouwen ook bewust kunnen en willen kiezen om de zorg voor het gezin op te nemen. Loongelijkheid is een debat dat gevoerd wordt in functie van hoger opgeleide vrouwen. De spreker is er geen voorstander van om



souhaite pas, au nom de l'égalité salariale, diriger les femmes peu qualifiées vers des professions pénibles et typiquement masculines.

Mme Colen nuance en outre la grande importance attribuée au choix des études. Par rapport à la génération précédente, le choix des études est déjà moins déterminé par le sexe. Aujourd'hui, des femmes se lancent aussi dans des études scientifiques. Mais ce sont toujours les hommes qui, par la suite, entrent dans le secteur privé et gagnent davantage, alors que les femmes optent plutôt pour la recherche ou pour le secteur public.

Il convient de trouver un équilibre pour que les femmes puissent librement suivre leur choix. Dans les pays scandinaves, beaucoup plus d'initiatives sont prises pour harmoniser la vie professionnelle et la vie de famille. En Belgique, on continue de fonctionner selon le schéma traditionnel de l'après-guerre. L'intervenante n'est pas étonnée que les hommes prennent à peine des congés thématiques. La Belgique n'accorde en effet aucun statut social au parent qui reste à la maison pour s'occuper des enfants. En Allemagne, par exemple, cette tâche est beaucoup plus valorisée. L'éducation n'est-elle pas une forme de travail? Un tel statut social ne pourrait-il pas constituer une solution?

*Mme Leen Dierick (CD&V)* demande si la FEB et l'UCM, à l'instar d'UNIZO, encouragent leurs membres à mener une politique du personnel. Comment éviter le phénomène qui fait qu'il y a dévalorisation d'un secteur et dépréciation des salaires dès que le secteur se féminise? Quelles sont les initiatives prises par les employeurs pour lutter contre le "plafond de verre"?

*Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen)* demande comment rendre plus convivial le bilan social dont tous les représentants des employeurs disent qu'il représente une charge administrative excessive. L'intervenante défend l'utilité du bilan social, y compris en tant que source d'information pour l'entreprise. La membre doute également que le temps partiel soit dans tous les cas une réponse permettant de mieux concilier famille et travail. De nombreuses femmes du secteur du nettoyage travaillent à temps partiel, mais à des heures peu compatibles avec la vie de famille. N'est-il pas possible d'améliorer les choses? Comment les entreprises peuvent-elles répondre de manière plus flexible aux demandes de leur personnel concernant les tâches familiales?

*M. Kris Baetens (UNIZO)* répond qu'en ce qui concerne l'utilisation de classifications de fonctions, des exemples tirés du secteur du bois ou du textile ne peuvent être appliqués purement et simplement à

laagopgeleide vrouwen, in naam van de loongelijkheid, de zware, typisch mannelijke, beroepen in te sturen.

De spreekster nuanceert ook het grote belang dat aan de studiekeuze gehecht wordt. In vergelijking met een generatie geleden, wordt de studiekeuze al minder gedetermineerd door het geslacht. Ook vrouwen kiezen vandaag voor wetenschappen. Maar het blijven vervolgens wel de mannen die naar de privésector trekken en meer verdienen, terwijl vrouwen eerder kiezen voor onderzoek of de overheid.

Er moet een evenwicht gevonden worden om de vrouwen hun vrije keuze te laten volgen. In Scandinavische landen wordt veel meer gedaan voor de combinatie van werk en gezin. In België blijft men werken binnen het typische naoorlogse kader. Het verbaast de spreekster niet dat mannen amper thematische verloven opnemen. België kent immers geen sociaal statuut voor de thuisblijvende ouder, die de zorg voor de kinderen op zich neemt. Bijvoorbeeld in Duitsland wordt dit veel meer gewaardeerd. Is opvoeden geen vorm van werken? Zou een dergelijk sociaal statuut geen oplossing kunnen zijn?

*Mevrouw Leen Dierick (CD&V)* vraagt of VBO en UCM, net als UNIZO, hun leden ondersteunen bij het voeren van een personeelsbeleid? Hoe kan het fenomeen vermeden worden dat het aanzien van een sector daalt en ook de lonen depreciëren, eens de sector vervrouwelijkt? Wat zijn de initiatieven van werkgevers om het zogenaamde glazen plafond tegen te gaan?

*Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen)* vraagt hoe de sociale balans, die alle vertegenwoordigers van de werkgevers zo'n zware administratieve last noemen, gebruiksvriendelijker gemaakt kan worden. De spreekster verdedigt het nut van de sociale balans, ook als informatiebron voor de onderneming. Het lid betwijfelt ook of deeltijdse arbeid telkens een antwoord is om het gezin en het werk beter te kunnen combineren. Veel vrouwen in de schoonmaaksector werken deeltijds, maar op heel gezinsonvriendelijke uren. Is hier geen verbetering mogelijk? Hoe kunnen de ondernemingen flexibeler omgaan met de vragen van hun personeel in verband met hun gezinstaken?

*De heer Kris Baetens (UNIZO)* antwoordt dat, inzake het gebruik van functieclassificaties, voorbeelden uit de hout- en textielsector niet zomaar toegepast kunnen worden in andere sectoren, de vrije beroepen bijvoorbeeld.

d'autres secteurs, comme celui des professions libérales, par exemple. L'expérience nous montre que les classifications de fonctions ne sont pas imposées d'en haut, mais le fruit d'une concertation sociale et d'un consensus entre employeurs et travailleurs. Imposer cela à tous les secteurs demanderait beaucoup de temps et d'énergie. La concertation sociale a toutefois une fonction de signal importante. S'entendre sur la manière de stimuler la neutralité en termes de genre ne doit toutefois pas automatiquement impliquer l'utilisation de classifications de fonctions. Le secteur de la distribution, par exemple, a conclu des accords en vue de compenser partiellement les frais relatifs à la garde d'enfants.

L'orateur réitère son point de vue selon lequel un élargissement du bilan social n'est pas à l'ordre du jour. Il existe déjà beaucoup de données statistiques, notamment via l'Office national de sécurité sociale. Le bilan même est une charge administrative, pour les entreprises ou les secrétariats sociaux.

*Mme Michèle Claus (FEB)* a elle-même suivi le renouvellement des classifications de fonctions au sein de la commission paritaire 218 (Commission paritaire nationale auxiliaire), soit la plus grande commission paritaire pour employés avec ses 55 000 entreprises et ses 370 000 travailleurs. Ce processus s'est déroulé de 2004 à 2009. Cet exercice complexe n'a pas apporté de modification radicale. Un certain nombre de fonctions ont disparu depuis les années 60, mais la pondération des autres fonctions n'a pas fondamentalement varié. Une classification de fonctions non analytique ou même appartenant au passé ne peut être assimilée à une situation discriminatoire. Mme Claus ne pense pas non plus qu'un logiciel puisse être appliqué dans tous les secteurs professionnels.

*Mme Maya Detiège (sp.a)* observe que la Suisse et le Grand-Duché de Luxembourg mettent aujourd'hui déjà un logiciel à la disposition de leurs entreprises. Il est donc apparemment possible de le faire dans d'autres pays européens. Un atout est précisément qu'un tel instrument aide les petites et moyennes entreprises, les plus grandes entreprises peuvent en effet plus facilement supporter la charge financière liée à la révision de leurs systèmes de classification. Cela n'aurait guère de sens si les employeurs belges annoncent par avance ne pas vouloir utiliser un tel outil.

*M. Kris Baetens (UNIZO)* répond que les PME y sont certainement ouvertes, pour autant qu'un tel logiciel soit conçu comme un outil permettant de professionnaliser la politique du personnel et tant que cela ne devient pas une obligation imposée d'en haut.

De l'expérience on apprend que les classifications de fonctions ne sont pas imposées d'en haut, mais le fruit d'une concertation sociale et d'un consensus entre employeurs et travailleurs. Imposer cela à tous les secteurs demanderait beaucoup de temps et d'énergie. La concertation sociale a toutefois une fonction de signal importante. S'entendre sur la manière de stimuler la neutralité en termes de genre ne doit toutefois pas automatiquement impliquer l'utilisation de classifications de fonctions. Le secteur de la distribution, par exemple, a conclu des accords en vue de compenser partiellement les frais relatifs à la garde d'enfants.

De spreker herhaalt zijn standpunt dat een uitbreiding van de sociale balans niet aan de orde is. Er zijn al heel wat statistische gegevens beschikbaar, onder meer via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De balans zelf is een administratieve last, voor ondernemingen of sociale secretariaten.

*Mevrouw Michèle Claus (VBO)* heeft zelf de vernieuwing van de functieclassificaties gevolgd in het paritair 218 (Aanvullend Nationaal Paritair Comité) of het grootste paritair comité voor bedienden, met meer dan 55 000 bedrijven en 370 000 werknemers. Dat proces duurde van 2004 tot 2009. Deze complexe oefening heeft geen radicale wijziging opgeleverd. Een aantal functies zijn sinds de jaren 60 verdwenen, maar de weging van de overige functies verschilde niet fundamenteel. Een niet-analytische of zelfs gedateerde functieclassificatie mag niet gelijkgeschakeld worden met een discriminerende toestand. Mevrouw Claus denkt evenmin dat een softwarepakket in alle beroepssectoren kan worden toegepast.

*Mevrouw Maya Detiège (sp.a)* merkt op dat Zwitserland en het Groothertogdom Luxemburg hun bedrijven op dit ogenblik al een softwarepakket ter beschikking stellen. Het is dus blijkbaar mogelijk om het in andere Europese landen wel te doen. Een troef is uitgerekend dat zoiets de kleine en middelgrote ondernemingen helpt, de grotere bedrijven kunnen immers makkelijker de financiële last dragen om hun classificatiesystemen te herzien. Het heeft alleen weinig zin als de Belgische werkgevers al bij voorbaat aankondigen zoiets niet te willen gebruiken.

*De heer Kris Baetens (UNIZO)* antwoordt dat kmo's daar zeker voor openstaan, voor zover dergelijke software als een hulpinstrument wordt opgevat om het personeelsbeleid te professionaliseren en zolang het geen van bovenaf opgelegde verplichting wordt.

*Mme Michèle Claus (FEB)* compare la charge qu'entraînerait l'extension du bilan social avec les résultats déjà obtenus aujourd'hui par le *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)* de la Commission européenne. Une telle enquête CVTS n'est toutefois réalisée que tous les cinq ans et se limite aux entreprises comptant dix travailleurs ou plus. Enfin, l'oratrice constate encore que les jeunes sont actuellement trop peu informés sur les conséquences futures de leur choix d'études.

*M. Jean-François Krenc (UCM)* indique qu'il reste fort à faire pour mieux concilier le travail et la vie de famille. Les enquêtes réalisées auprès des travailleurs révèlent systématiquement une différence notable entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la satisfaction relative aux horaires de travail. Ce constat s'explique par le fait que ce sont toujours surtout les femmes qui s'occupent de la famille. Il existe par ailleurs un large mécontentement du manque de places disponibles dans l'accueil de la petite enfance et l'accueil extrascolaire, sans parler de leur coût. L'orateur préconise de limiter, dans les prochaines années, le coût des congés thématiques. Ces systèmes de congés ne peuvent pas non plus favoriser la répartition classique des rôles entre les femmes et les hommes, sans quoi ils risquent, à terme, de handicaper les femmes dans le monde du travail ou lors d'un recrutement éventuel.

L'orateur renvoie encore à "Diane", une initiative de l'UCM visant spécifiquement à soutenir les entrepreneuses. À moyen terme, le véritable défi consistera à augmenter la présence des femmes dans certaines professions critiques, plutôt que dans les secteurs "typiquement" féminins actuels.

E. Audition de l'HIVA, *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (KUL)* (23 février 2011)

### 1. Exposé introductif

*M. Tom Vandenbrande, représentant de l'HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving de la KULeuven)*, déclare que les sciences sociales proposent cinq modèles explicatifs en matière d'écart salarial. Selon un premier modèle, le *human capital model*, les différences de salaires entre hommes et femmes trouvent leur origine dans les différences de compétences. Ainsi, les écarts salariaux peuvent par exemple s'expliquer par le niveau de scolarisation plus faible des femmes. Mais il n'est pas question d'écart de formation entre hommes et femmes dans notre pays. On pourrait retenir une explication dérivée, à savoir le fait que les femmes sont traitées différemment lors du recrutement. Mais ce modèle n'explique pas pourquoi

*Mevrouw Michèle Claus (VBO)* vergelijkt de last die de uitbreiding van de sociale balans met zich mee zou brengen, met wat vandaag al bereikt wordt aan resultaten door de *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)* van de Europese Commissie. Een dergelijke CVTS-enquête wordt echter slechts vijfjaarlijks afgenomen en beperkt zich tot bedrijven met tien medewerkers of meer. Ten slotte stelt de spreekster nog vast dat jongeren momenteel te weinig ingelicht worden over de latere gevolgen van hun studiekeuze.

*De heer Jean-François Krenc (UCM)* stelt dat er nog veel te doen valt om arbeid en gezinsleven beter te verzoenen. Enquêtes onder werknemers wijzen steevast uit dat er een merkelijk verschil bestaat tussen de tevredenheid onder vrouwen en mannen over hun werkuren. Dat wordt verklaard door de zorg voor het gezin die nog steeds vooral een zorg voor de vrouwen is. Er is ook een ruime ontevredenheid over de beschikbare plaatsen voor kinderopvang en naschoolse opvang, nog los van de kostprijs ervan. De spreker pleit ervoor om de kostprijs van de thematische verloven de komende jaren binnen de perken te houden. Dergelijke verlofsystemen mogen de klassieke rolverdeling tussen vrouwen en mannen ook niet in de hand werken. Zoniet zullen ze vrouwen op termijn niet helpen op de werkvloer of bij een mogelijke aanwerving.

De spreker verwijst nog naar "Diane", een initiatief van UCM om specifiek de vrouwelijke ondernemers te ondersteunen. Het wordt op middellange termijn een ware uitdaging om in bepaalde knelpuntberoepen meer vrouwen aan de slag te krijgen, eerder dan in de actuele "typische" vrouwelijke beroepen.

E. Hoorzitting met het HIVA, *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (KUL)* (23 februari 2011)

### 1. Inleidende uiteenzettingen

*De heer Tom Vandenbrande, vertegenwoordiger van het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KULeuven)* verklaart dat er in de sociale wetenschappen vijf verklaringsmodellen circuleren over de loonkloof. Een eerste model, het *human capital model*, herleidt verschillen in loon tussen vrouwen en mannen tot verschillende competenties. Loonverschillen kunnen dan bijvoorbeeld verklaard worden door een lagere scholingsgraad bij vrouwen. In België is er echter geen sprake van een opleidingskloof tussen vrouwen en mannen. Een afgeleide verklaring zou kunnen zijn dat vrouwen anders behandeld worden bij aanwervingen. Maar dit model verklaart niet waarom vrouwen ook nadien nog te kampen hebben met een loonhandicap.

elles sont encore confrontées à un handicap salarial dans la suite de leur carrière. Le *human capital model* n'est pas une hypothèse fructueuse pour le cas de la Belgique.

En revanche, les modèles déclaratifs qui insistent sur la ségrégation ou la segmentation existant entre hommes et femmes dans le monde du travail présentent un grand intérêt pour la situation belge. Ces modèles expliquent l'écart salarial par une présence différente des femmes et des hommes dans certains secteurs professionnels ou, au sein d'une même entreprise, dans certaines fonctions. L'exemple type est celui de la secrétaire du manager masculin. Les femmes sont plus attachées que les hommes à certains aspects non financiers d'un emploi, comme les horaires et la distance entre le domicile et le lieu de travail. Par ailleurs, les femmes sont effectivement bien plus présentes dans des secteurs spécifiques comme l'enseignement et les soins infirmiers, ce qui explique en partie l'écart salarial. Il existe du reste au sein de nombreuses entreprises un "double marché du travail", où se côtoient des travailleurs bénéficiant d'un statut de travail avantageux et stable et des travailleurs dans une position plus précaire. Les femmes sont en général surreprésentées dans le second groupe.

Une troisième explication attache une grande importance au rôle de la concertation sociale. Par rapport à d'autres pays, la Belgique dispose d'une concertation sociale fortement développée, tant au niveau des entreprises, qu'aux niveaux sectoriel et interprofessionnel. L'existence d'un niveau de concertation interprofessionnelle, avec des conventions collectives de travail contraignantes à l'échelon national, crée une large solidarité nationale entre les travailleurs des différentes catégories professionnelles, ce qui est positif pour la situation générale des femmes actives qui — ainsi qu'il a été dit plus haut — sont fortement représentées dans un nombre limité de secteurs.

Quatrièmement, la conjoncture économique pourrait, elle aussi, avoir un effet sur les différences enregistrées entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes. En général, les salaires moyens des hommes réagissent avec beaucoup plus de flexibilité à la conjoncture économique que ceux des femmes. Il s'ensuit qu'en temps de crise économique, l'écart salarial a plutôt tendance à se réduire. En revanche, eu égard à la plus grande rigidité de leurs salaires, les femmes sont davantage exposées aux risques de licenciement. Il existe enfin une cinquième explication possible, à savoir la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi. Il s'agit en réalité d'une explication résiduelle:

Het *human capital model* is in de Belgische case geen vruchtbare hypothese.

Verklaringsmodellen die segregatie of segmentatie tussen vrouwen en mannen op de werkvloer benadrukken, zijn daarentegen heel relevant voor de Belgische casus. Deze modellen verklaren de loonkloof door een verschillende aanwezigheid van vrouwen en mannen in bepaalde beroepssectoren of, binnen hetzelfde bedrijf, in bepaalde functies. Het stereotype voorbeeld is de secretaresse naast de mannelijke manager. Vrouwen hechten, meer dan mannen, belang aan niet-financiële aspecten van een job, zoals de arbeidstijd en de afstand tussen werk en thuis. Vrouwen zijn ook effectief veel meer aanwezig in specifieke sectoren, zoals onderwijs en verpleegkunde, hetgeen ook een deel van de loonkloof verklaart. Binnen een bedrijf bestaat vaak ook een zogenaamde "dubbele arbeidsmarkt", met enerzijds werknemers met een gunstig, stabiel arbeidsstatuut en anderzijds werknemers met een meer preciaire positie. Vrouwen zijn in de regel oververtegenwoordigd in de tweede groep.

Een derde verklaring hecht veel belang aan de rol van het sociaal overleg. België heeft in vergelijking met andere landen een sterk uitgebouwd sociaal overleg. Zowel op het niveau van de bedrijven, de sectoren als het interprofessioneel niveau. Het bestaan van een interprofessioneel overlegniveau, met nationale bindende collectieve arbeidsovereenkomsten, zorgt voor een ruime nationale solidariteit onder de werknemers van de diverse beroepsgroepen. Dit is een pluspunt voor de algemene situatie van werkende vrouwen, die zoals eerder gezegd sterk vertegenwoordigd zijn in een beperkt aantal sectoren.

De economische conjunctuur ten vierde zou ook een effect kunnen hebben op de verschillen tussen gemiddelde mannen- en vrouwenlonen. In regel reageren de gemiddelde lonen van mannen veel flexibeler op de economische conjunctuur dan deze van vrouwelijke werknemers. Dit heeft tot gevolg dat in tijden van economische crisis de loonkloof eerder dan af- dan toeneemt. Een keerzijde is dat de sterkere rigiditeit van lonen van vrouwelijke werknemers tot snellere afvloeiingen kan leiden. Ten slotte is er een vijfde mogelijke verklaring, de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. In feite is dit een restverklaring. Hetgeen niet gerelateerd kan worden aan een of meerdere van de andere modellen,

ce qui ne peut pas être rattaché à un ou plusieurs autres modèles — l'écart salarial inexplicable — s'explique par la discrimination.

L'orateur passe en revue les statistiques relatives à l'écart salarial. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est en général estimé à 25 % — en termes de salaire mensuel brut. Il est d'environ 11 % en termes de salaire horaire. En effet, la différence en termes de salaire mensuel tient également compte du fait que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel. Si l'on compare des fonctions similaires, l'écart se réduit même pour ne plus atteindre que 5 %. Mais il y a un revers à la médaille. Si l'on compare non plus les salaires mensuels moyens, mais les salaires annuels, l'écart augmente à nouveau, pour atteindre plus de 30 %. Les travailleurs masculins bénéficient manifestement de plus d'avantages extralégaux, de bonus, ... L'écart est même encore plus important (environ 45 %) lorsqu'on prend en considération l'ensemble de la carrière. En effet, les femmes travaillent en moyenne moins longtemps que les hommes, et elles constituent dès lors moins de droits en matière de pension.

M. Vandenbrande explique que le HIVA a utilisé, lors de l'étude concernant l'écart salarial, une méthode statistique permettant de vérifier le bien-fondé de deux thèses, à savoir, d'une part, la thèse selon laquelle l'écart salarial est élargi par la présence plus importante des femmes dans les formes de travail à temps partiel, et d'autre part, la thèse selon laquelle le travail à temps partiel tempère justement l'écart salarial, car il est proportionnellement mieux payé.

Quels sont les principaux résultats de l'étude? La différence entre la présence masculine et féminine dans les formes de travail à temps partiel a effectivement des effets sur l'écart salarial global moyen. Cependant, si on examine la situation des femmes occupant des postes élevés, on ne constate aucune différence salariale. Au contraire, les femmes y bénéficieront même de conditions plus avantageuses que les hommes. Le problème est que trop peu de femmes sont encore présentes dans ces segments. Les différences salariales apparaissent surtout lors de l'arrivée d'enfants dans le ménage. En résumé, on peut affirmer que le slogan "à travail égal, salaire égal" est déjà une réalité en Belgique actuellement. C'est sans aucun doute le mérite de la politique menée jusqu'à présent. Cependant, le "travail égal" n'est pas fréquent jusqu'à présent. Les femmes et les hommes sont répartis différemment entre les différents secteurs professionnels et, au sein de ces secteurs et entreprises, ils sont également répartis différemment entre les diverses fonctions.

het onverklaarbare loonverschil dus, heet dan verklaard te worden door discriminatie.

De spreker overloopt de cijfergegevens over de loonkloof. De loonkloof tussen vrouwen en mannen wordt doorgaans geschat op 25 %. Dit is dan een vergelijking van de bruto maandlonen. Gemeten naar uurloon wordt het verschil echter herleid tot ongeveer 11 %. Het verschil in maandlonen houdt immers ook rekening met de oververtegenwoordiging van vrouwen in vormen van deeltijdse arbeid. Worden vergelijkbare functies naast elkaar gelegd, dan daalt de kloof zelfs tot 5 %. Er is echter een keerzijde. Gaat men van een vergelijking van gemiddelde maandlonen naar jaarlonen, dan neemt de kloof weer toe, tot meer dan 30 %. Extralegale voordelen, bonussen bovenop het loon etc. worden merkkelijk meer toegekend aan mannelijke werknemers. De kloof neemt zelfs nog grotere vormen, en wordt geschat op ongeveer 45 %, wanneer de volledige loopbaan in rekening wordt gebracht. Vrouwen werken gemiddeld immers minder lang dan mannen en bouwen als gevolg daarvan ook minder pensioenrechten op.

De heer Vandenbrande verduidelijkt dat het HIVA bij het onderzoek naar de loonkloof een statistische methode gehanteerd heeft die toelaat om de gegrondheid van twee stellingen te toetsen, namelijk enerzijds de stelling dat de loonkloof vergroot wordt door de grotere aanwezigheid van vrouwen in vormen van deeltijdse arbeid, en anderzijds de stelling dat de deeltijdse arbeid van vrouwen de loonkloof juist tempert, omdat deeltijdse arbeid in verhouding beter betaald wordt.

Wat zijn nu de belangrijkste bevinden van het onderzoek? Het verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke aanwezigheid in vormen van deeltijdse werk heeft wel degelijk effect voor de globale gemiddelde loonkloof. Wordt echter gekeken naar vrouwen in hogere posities, dan is er geen loonverschil vast te stellen. Integendeel, vrouwen zullen er zelfs gunstiger voorwaarden genieten dan mannen. Het probleem is dat nog steeds te weinig vrouwen in deze segmenten aanwezig zijn. Loonverschillen komen er vooral met de komst van kinderen in het gezin. Samengevat kan gesteld worden dat de slogan "gelijk loon voor gelijk werk" in België op dit ogenblik al een realiteit is. Dit is zonder twijfel de verdienste van het tot dusver gevoerde beleid. Alleen komt "gelijk werk" tot op vandaag maar zelden voor. Vrouwen en mannen zijn anders verdeeld over de diverse beroepssectoren en binnen die sectoren en bedrijven nog eens anders verdeeld over de diverse functies.

L'orateur associe aux résultats de l'étude du HIVA les suggestions suivantes à l'attention des décideurs: si l'on étend le bilan social et que l'on continue à instaurer des classifications de fonctions neutres en termes de genre, cela sera utile pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe dans le monde du travail. L'extension du bilan social permettra en outre de disposer de chiffres au niveau de l'entreprise, données dont nous ne disposons pas jusqu'à présent. L'orateur estime cependant que ces deux mesures ne changeront rien à l'écart salarial, étant donné qu'elles ne contribuent pas à assurer une présence plus équilibrée des hommes et des femmes dans les divers segments du marché du travail.

Un véritable changement ne se produira que si les hommes et les femmes suivent des parcours professionnels plus semblables. M. Vandenbrande souligne également, à cet égard, que les campagnes de sensibilisation ont été, jusqu'à présent, axées unilatéralement sur les femmes, alors que la conciliation entre travail et vie de famille exigera aussi un changement de mentalité de la part des hommes.

## 2. Échange de vues avec les membres du Comité d'avis

Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA) souligne que la concertation sociale dans le secteur du textile a donné lieu à l'instauration d'un système analytique d'évaluation des fonctions. Cette méthode de travail, issue de la concertation entre les partenaires sociaux, n'est-elle pas préférable à une nouvelle législation? L'élargissement du bilan social ne résoudra-t-il donc pas l'écart salarial inexplicable de 5 %? L'HIVA a-t-il également examiné des données chiffrées relatives aux écarts salariaux entre travailleurs valides et moins valides?

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) demande quelles mesures concrètes prises à l'étranger pourrait servir d'exemple à la Belgique. L'intervenante renvoie à cet égard aux efforts consentis dans les pays scandinaves en matière d'accueil des enfants et de soins aux personnes âgées. Observe-t-on d'ailleurs des progrès importants parmi la nouvelle génération de travailleurs? On parle beaucoup de "nouveaux hommes", mais cela correspond-il à une réalité sociologique?

Mme Colette Burgeon (PS) s'enquiert auprès de l'orateur des mesures qui peuvent être prises contre des formes de discrimination, abstraction faite des autres facteurs qui expliquent en partie l'écart salarial.

Mme Valérie Déom (PS), présidente, estime que la crise économique et les économies annoncées qui en découlent touchent surtout les secteurs qui emploient

De spreker koppelt aan de bevindingen van het onderzoek van het HIVA de volgende suggesties voor beleidsmakers: de uitbreiding van de sociale balans en het verder invoeren van genderneutrale functieclassificaties zullen hun nut hebben in de strijd tegen genderdiscriminaties op de werkvloer. De uitbreiding van de sociale balans zal bovendien cijfermateriaal beschikbaar stellen op bedrijfsniveau, dergelijke data ontbreken tot dusver. De spreker meent echter dat beide maatregelen de loonkloof niet zullen veranderen, aangezien er zo niets gedaan wordt aan de meer gelijke aanwezigheid van vrouwen en mannen binnen de diverse segmenten van de arbeidsmarkt.

Een wezenlijke verandering zal er enkel komen eens mannen en vrouwen meer gelijke loopbaantrajecten gaan volgen. De heer Vandenbrande wijst er in dat verband nog op dat bewustmakingscampagnes tot dusver eenzijdig gericht zijn geweest op vrouwen. Terwijl de verzoening van werk en gezin ook een mentaliteitsomslag bij de mannen zal vergen.

## 2. Gedachtewisseling met de leden van het Adviescomité

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA) wijst er op dat het sociaal overleg in de textielsector er tot de invoering van een analytisch functiewaarderingssysteem heeft geleid. Is een dergelijke werkwijze, via het overleg tussen de sociale partners, niet te prefereren boven nieuwe, bijkomende wetgeving? De uitbreiding van de sociale balans zal het onverklaarbare 5 % loonverschil dus niet oplossen? Heeft het HIVA ook cijfermateriaal over de loonverschillen van mindervalide werknemers bekeken?

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) wil weten welke concrete maatregelen uit het buitenland in aanmerking komen om als na te volgen voorbeeld te dienen voor de Belgische situatie. De spreekster verwijst daarbij naar de inspanningen in Scandinavische landen op het vlak van kinderopvang en ouderenzorg. Is er bij de nieuwe generatie werknemers trouwens veel vooruitgang te merken? Er wordt wel veel gesproken over "nieuwe mannen", maar is dit ook een sociologische realiteit?

Mevrouw Colette Burgeon (PS) wil van de spreker horen welke maatregelen genomen kunnen worden tegen vormen van discriminatie, ongeacht de andere factoren die delen van de loonkloof verklaren.

Mevrouw Valérie Déom (PS), voorzitter, meent dat de economische crisis en de aangekondigde besparingen die er het gevolg van zijn toch vooral de sectoren

une importante main-d'œuvre féminine. Il ressort en outre de l'enquête qu'après avoir opéré toutes les corrections liées aux temps partiels et aux caractéristiques des fonctions, il subsiste un écart salarial avéré d'environ 5 %. Cette situation s'explique-t-elle donc par la discrimination? Que pense l'orateur de la proposition de loi de Mme Detiège et consorts (DOC 53 0626/001), qui prévoit une procédure de médiation lorsqu'une discrimination est constatée?

Dans quelle mesure l'orateur considère-t-il le recours des femmes aux différentes formes de temps partiel comme un choix délibéré? Les travailleuses n'y sont-elles pas souvent contraintes par la combinaison du travail et de la famille? Une loi constitue-t-elle enfin la méthode indiquée pour inciter les secteurs professionnels à instaurer une évaluation des fonctions neutre sur le plan du genre?

*M. Tom Vandenbrande* explique que l'étude de l'HIVA n'examine pas les différences de rémunération relatives aux travailleurs handicapés.

La différence de rémunération de 5 %, le différentiel qui ne s'explique pas par le travail à temps partiel ou par des caractéristiques liées aux fonctions, ne peut pas être assimilée aux effets mesurables de la discrimination. La science applique un modèle d'explication qui est proche du monde réel mais qui ne se confond pas avec lui. Les résultats de telles études dépendent des paramètres et des banques de données utilisés. Les 5 % restants peuvent aussi bien être considérés comme des résidus statistiques liés aux marges d'erreur indissociables de telles études de quantification.

L'orateur est favorable à des formes d'évaluation des fonctions indépendantes du sexe. Les classifications analytiques sont les meilleurs systèmes d'évaluation objective des fonctions. Il doute toutefois qu'une classification uniforme imposée d'en haut aux différents secteurs ait beaucoup d'utilité. La concertation sociale paritaire avec laquelle la Belgique s'est bien familiarisée est un bon instrument pour réduire l'écart salarial. Cela ressort également de comparaisons internationales.

M. Vandenbrande ne souhaite pas s'exprimer de façon explicite sur les meilleures pratiques des autres pays. Trop peu d'études approfondies ont été réalisées jusqu'à présent sur les résultats des politiques menées. Mais il ne fait cependant aucun doute que, dans les pays dotés de vastes structures d'accueil des enfants, le taux de participation des femmes au marché du travail est élevé. L'exemple type, à cet égard, est celui des pays scandinaves, et les contre-exemples sont deux des pays

met veel vrouwelijke werknemers treffen. Bovendien blijkt uit het onderzoek dat er na alle correcties voor deeltijdse arbeid en functiekenmerken toch nog een loonverschil van ongeveer 5 % blijkt te bestaan. Is dit dan te verklaren door discriminatie, als restverklaring? Wat vindt de spreker van het wetsvoorstel van mevrouw Detiège c.s. (DOC 53 0626/001) dat voorziet in een bemiddelingsprocedure bij een vastgestelde discriminatie?

In hoeverre acht de spreker de keuze van vrouwen voor vormen van deeltijdse arbeid een vrije keuze? Worden vrouwelijke werknemers hiertoe niet vaak gedwongen door de combinatie arbeid en gezin? Is een wet, ten slotte, de aangewezen weg om beroepssectoren aan te zetten tot het invoeren van genderneutrale functiewaarderingen?

*De heer Tom Vandenbrande* verduidelijkt dat de studie van het HIVA geen onderzoek heeft verricht naar loonverschillen van mindervalide werknemers.

Het loonverschil van 5 %, het percentage dat niet te verklaren valt door deeltijdse arbeid of functiekenmerken, mag niet vereenzelvigd mag worden tot het meetbare effect van discriminatie. De wetenschap hanteert een verklaringsmodel, dat de reële wereld benadert maar er niet mee samenvalt. Het resultaat van dergelijk onderzoek is afhankelijk van de gebruikte parameters en databanken. De resterende 5 % kan evengoed gezien worden als statistische ruis, rekening houden met de foutmarges die onlosmakelijk verbonden zijn met dergelijk kwantificerend onderzoek.

De spreker is een voorstander van genderneutrale functiewaarderingen. Analytische classificaties zijn de beste systemen om functies objectief te waarderen. Hij betwijfelt echter of een van boven opgelegde, over de diverse sectoren uniforme classificatie veel nut zou hebben. Het paritair sociaal overleg, waar België goed vertrouwd mee is, is een goed instrument om de loonkloof te drukken. Dat blijkt ook uit internationale vergelijkingen.

De heer Vandenbrande wil zich niet expliciet uitspreken over de *best practices* uit andere landen. Er is tot op heden nog te weinig grondig onderzoek gevoerd naar de beleidsresultaten. Het lijkt wel geen twijfel dat landen met ruime voorzieningen inzake kinderopvang een hoge vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt kennen. De Scandinavische landen bieden daar het typische voorbeeld van. Met zuiderse landen als Spanje en Italië als voorbeeld in de omgekeerde richting. Maar

méridionaux tels que l'Espagne et l'Italie. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'une plus grande capacité d'accueil des enfants entraîne automatiquement une diminution de l'écart salarial.

L'orateur n'est pas défavorable à la proposition de rendre la médiation obligatoire lorsqu'une discrimination est constatée. Il ne fait aucun doute que certaines entreprises ont encore une attitude très négative à cet égard. Et c'est précisément au niveau des entreprises que l'on ne dispose pas encore de chiffres fiables jusqu'à présent. L'élargissement du bilan social permettrait effectivement de détecter les cas les plus graves. M. Vandenbrande ne souhaite pas se prononcer sur la question de savoir s'il faut passer ou non par la voie législative et si une médiation doit avoir lieu comme le suggère la proposition de loi de Mme Detiège et consorts, ou s'il convient d'agir autrement. Il estime que ces questions s'adressent plutôt à des juristes. Mais il lui semble toutefois judicieux de prévoir une étape avant la saisine du tribunal du travail.

La composition sociologique du marché du travail a effectivement beaucoup changé par rapport à ce qu'elle était il y a quelques générations. Le modèle classique, où l'homme était le soutien de famille, a été remplacé par celui du couple à deux revenus. Il subsiste néanmoins de grandes différences entre les sexes en matière de temps partiel. La poursuite de la réduction de l'écart salarial ralentit d'ailleurs ces dernières années. L'orateur estime par ailleurs qu'une certaine forme de discrimination, certes modérée, à l'encontre des femmes constitue encore l'un des facteurs qui expliquent l'écart salarial.

F. Audition du *Nederlandstalige Vrouwenraad* et du Conseil des femmes francophones de Belgique (16 mars 2011)

### 1. *Exposés introductifs*

*Mme Katrien Bruggeman, représentante du Nederlandstalige Vrouwenraad*, indique que le *Vrouwenraad* entend souligner deux aspects dans le dossier relatif à l'écart salarial: d'une part, la nécessité de disposer des statistiques correctes et, d'autre part, la complexité de la lutte contre l'écart salarial, diverses compétences fédérales, régionales et communautaires s'imbriquant les unes dans les autres.

#### 1.1. Le problème des chiffres et des données

L'oratrice souligne que pour progresser dans la lutte contre l'écart salarial, il faut également que les décideurs politiques et les chercheurs disposent de séries de données étendues et uniformes. À l'avenir, le débat

dat betekent nog niet dat meer kinderopvang ook automatisch de loonkloof doet dalen.

De spreker is het voorstel om verplicht te bemiddelen bij vastgestelde discriminatie niet ongenegen. Er zijn ongetwijfeld nog steeds ondernemingen met een heel negatieve houding in dit verband. Het is uitgerekend op bedrijfsniveau dat er tot op heden nog geen betrouwbare cijfers voorhanden zijn. Een uitbreiding van de sociale balans zou effectief toelaten om de ergste gevallen te detecteren. De heer Vandenbrande wil zich niet uitspreken of er al dan niet via wetgeving gewerkt dient te worden en of een bemiddeling moet gebeuren zoals voorgesteld in het wetsvoorstel van mevrouw Detiège c.s., dan wel op een andere manier. Dit lijken hem meer vragen voor juristen. Een stap inbouwen vóór de arbeidsrechtbank wordt ingeschakeld, lijkt hem evenwel geen slecht idee.

In vergelijking met enkele generaties geleden is de sociologische samenstelling van de arbeidsmarkt effectief grondig gewijzigd. Het klassieke model, de mannelijk kostwinner, is vervangen door dat van de tweeverdieners. Er blijft echter een groot verschil tussen de geslachten inzake deeltijdse arbeid. De verdere daling van de loonkloof neemt de laatste jaren trouwens af. De spreker is voorts van mening dat een, weliswaar beperkte, mate van discriminatie tegen vrouwen nog steeds een rol speelt in het geheel van factoren die de loonkloof verklaren.

F. Hoorzitting met de *Nederlandstalige Vrouwenraad* en de *Conseil des Femmes Francophones de Belgique* (16 maart 2011)

### 1. *Inleidende uiteenzettingen*

*Mevrouw Katrien Bruggeman, vertegenwoordigster van de Nederlandstalige Vrouwenraad*, wijst er op dat de *Vrouwenraad* in het dossier over de loonkloof twee aspecten wil benadrukken: enerzijds de noodzaak om over de juiste cijfergegevens te beschikken en anderzijds de complexiteit van de strijd tegen de loonkloof, waar diverse federale en ook gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden in elkaar vloeien.

#### 1.1. Het probleem van de cijfers en de gegevens

De spreekster wijst er op dat vooruitgang in de strijd tegen de loonkloof ook betekent dat beleidsmakers en onderzoekers beschikking hebben over ruime en uniforme gegevensreeksen. In de toekomst moet het debat



devra être fondé sur les mêmes données de base, y compris les données relatives à tous les avantages extralégaux et autres avantages “familiaux”. Disposer de bons indicateurs de genre est une première étape vers la résorption de l'écart salarial et cela requiert des statistiques.

Des données comme celles qui sont diffusées aujourd'hui annuellement par les rapports salariaux de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). À l'heure actuelle, on ne calcule que l'écart salarial aux niveaux national et sectoriel. L'écart salarial reste une énigme au niveau des entreprises.

Le *Vrouwenraad* l'a martelé à maintes reprises et a souligné, dans des mémorandums rédigés à l'occasion d'élections législatives, l'importance du bilan social en tant qu'instrument de connaissance. Il plaide dès lors pour l'extension de cet outil. Le *Vrouwenraad* considère comme un strict minimum la ventilation par sexe des rubriques 100 (nombre moyen de travailleurs) et 102 (frais de personnel).

Mme Bruggeman précise que pour connaître l'écart salarial, il faut encore pouvoir disposer de données supplémentaires. Tout comme l'IEFH, le *Vrouwenraad* déplore que l'enseignement, les soins de santé et le secteur socioculturel ne soient repris que tous les quatre ans dans l'enquête annuelle réalisée par le SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie au sujet de la structure et de la répartition des salaires. Il s'agit précisément de secteurs qui emploient proportionnellement un grand nombre de femmes. Le *Vrouwenraad* demande au ministre compétent de remédier à cette situation.

Il convient non seulement d'identifier les avantages extralégaux, mais aussi les “avantages familiaux” qui, dans certains secteurs, font partie intégrante du salaire et contribuent à l'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Le *Vrouwenraad* oeuvre par ailleurs pour que les différences de traitement entre hommes et femmes au niveau du calcul des allocations dans le cadre des périodes assimilées apparaissent plus clairement. Le *Vrouwenraad* a constitué un dossier sur cette question et prépare des recommandations.

L'oratrice se félicite que les causes de l'écart salarial soient également reconnues au niveau politique. Elle souscrit dès lors à l'exigence, formulée dans certaines propositions de loi qui sont examinées actuellement par le Comité d'avis pour l'émancipation sociale, d'imposer la ventilation H/F des données salariales des travailleurs (y compris les avantages extralégaux) dans le bilan

steunen op dezelfde basisgegevens, inclusief gegevens over alle extralegale en zogenaamde gezinsvoordelen. Goede genderindicatoren zijn een eerste stap in het oplossen van de loonkloof en dat vergt cijfergegevens.

Gegevens zoals die op heden jaarlijks verspreid worden door de loonrapporten van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM). Tot op vandaag is enkel de loonkloof op nationaal en sectoraal niveau te berekenen. Op het niveau van de ondernemingen blijft de loonkloof een vraagteken.

De Vrouwenraad heeft daar al herhaaldelijk op gewezen en benadrukt in memoranda, naar aanleiding van wetgevende verkiezingen, telkens op het belang van de sociale balans als kennisinstrument en bepleit dan ook telkens de uitbreiding ervan. De Vrouwenraad beschouwt de opsplitsing naar geslacht van de rubrieken 100 (het gemiddeld aantal werknemers) en 102 (de personeelskosten) als een strikt minimum.

Om de loonkloof te kennen, moeten er voor mevrouw Bruggeman nog verdere bijkomende gegevens beschikbaar worden voor onderzoek. De Vrouwenraad betreurt — net als het IGVM — dat het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector slechts iedere vier jaar in de jaarlijkse enquête van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie naar de structuur en de verdeling van de lonen worden opgenomen. Dit zijn uitgerekend de sectoren waar in verhouding veel vrouwen tewerkgesteld zijn. De Vrouwenraad vraagt de bevoegde minister hierin verandering te brengen.

Naast de extralegale voordelen, is het ook aangegeven om zicht te krijgen op de zogenaamde gezinsvoordelen. Die maken in bepaalde sectoren deel uit van het salaris en zijn mee oorzaak van een ongelijke behandeling tussen vrouwen en mannen.

Daarnaast ijvert de Vrouwenraad voor een beter zicht op de verschillende behandeling van vrouwen en mannen bij de berekeningen van de uitkeringen in het kader van de gelijkgestelde periodes. De Vrouwenraad heeft hierover een dossier aangemaakt en bereidt aanbevelingen voor.

De spreekster zegt tevreden te zijn dat de oorzaken van de loonkloof ook op politieke niveau worden erkend. Ze onderschrijft dan ook de eis in sommige wetsvoorstellen die momenteel besproken worden door het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie van de opsplitsing m/v van de loongegevens van werknemers (incl. extralegale voordelen) in de sociale balans

social. Le *Vrouwenraad* soutient la proposition visant à scinder les informations, y compris celles relatives aux avantages extralégaux, selon le sexe des intéressés, par le biais du bilan social ou de l'administration des salaires au sein de l'entreprise. Mme Bruggeman renvoie également, en la matière, à l'avis n° 129 du 10 décembre 2010 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes relatif à la simplification/l'affinement du bilan social. Le *Vrouwenraad* soutient également l'exigence, formulée dans certaines propositions, de réactiver la rédaction de rapports sur l'égalité des chances au sein de l'entreprise.

## 1.2. Complexité de l'écart salarial

Mme Bruggeman souligne ensuite que les causes de l'écart salarial, et donc la solution à ce problème, s'étendent sur un grand nombre de compétences, tant fédérales que régionales et communautaires. C'est pourquoi le *Vrouwenraad* demande l'organisation d'une conférence interministérielle en vue de mettre sur pied un plan d'action global. Il est tout aussi urgent d'élaborer une proposition de politique fédérale cohérente et intégrée, de préférence par-delà les clivages partisans. Selon le *Vrouwenraad*, les diverses propositions de loi et de résolution contiennent des éléments de grande valeur qui peuvent être repris dans cette proposition globale. Les résolutions, essentiellement, évoquent déjà une approche globale.

En ce qui concerne les chiffres, l'oratrice souligne l'importance de l'obligation d'enregistrement pour les employeurs. Le *Vrouwenraad* estime cependant que son application doit être contrôlée de manière stricte. Il est renvoyé, à cet égard, à l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, qui explique l'importance du bilan social et quelques problèmes liés à son extension. Il existe par exemple une zone de tension avec la législation relative à la vie privée, lorsqu'un seul homme ou une seule femme est employé(e) dans une entreprise. Le bilan social est un excellent instrument, mais il est souhaitable de l'étendre.

En ce qui concerne le *gendermainstreaming*, il est également souhaitable d'adapter l'arrêté royal du 30 janvier 2001, qui définit le contenu du bilan social, et de suivre de près les projets de l'Office National de Sécurité Sociale et de la Banque-carrefour de la Sécurité Sociale relatifs à la création d'un fichier de données au niveau de l'entreprise.

Outre l'obligation d'enregistrement pour les employeurs, il convient également d'instaurer une obligation de négociation pour les partenaires sociaux, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. La proposition de loi de Mme Detiège et consorts (DOC 53

verplicht te stellen. Het voorstel om via de sociale balans of de loonadministratie binnen het bedrijf de gegevens op te splitsen tussen mannen en vrouwen, inclusief de extralegale voordelen, wordt door de Vrouwenraad gesteund. Mevrouw Bruggeman verwijst hierbij ook naar het advies nr. 129 van 10 december 2010 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betrekking tot de vereenvoudiging/verfijning van de sociale balans. De Vrouwenraad steunt eveneens de eis in sommige voorstellen om de gelijkheidsrapportering binnen de onderneming nieuw leven in te blazen.

## 1.2. Complexiteit van de loonkloof

Mevrouw Bruggeman benadrukt vervolgens dat de oorzaken van de loonkloof, en dus ook de oplossing ervan, verspreid liggen over vele bevoegdheden, zowel bij de federale overheid als de gewesten en de gemeenschappen. Daarom vraagt de Vrouwenraad de organisatie van een interministeriële conferentie die een globaal actieplan dient op te maken. Even urgent is de uitwerking van een coherent en geïntegreerd federaal beleidsvoorstel, bij voorkeur over de partijgrenzen heen. In de diverse wetsvoorstellen en voorstellen van resolutie steken voor de Vrouwenraad waardevolle elementen die in een dergelijk globaal voorstel opgenomen kunnen worden. Vooral de resoluties maken nu al gewag van een globale aanpak.

In verband met de cijfergegevens wijst de spreker op het belang van de registratieplicht voor werkgevers. De Vrouwenraad meent evenwel dat op de toepassing hiervan streng moeten worden toegezien. Hiervoor wordt verwezen naar het advies van de Raad van de Gelijke Kansen van mannen en Vrouwen, waar het belang van de sociale balans en enkele knelpunten bij de uitbreiding ervan toegelicht worden. Er is bijvoorbeeld een spanningsveld met de privacywetgeving, wanneer er slechts één vrouw of man tewerkgesteld is in een bedrijf. De sociale balans is een uitstekend instrument maar uitbreiding ervan is wenselijk.

Met het oog op *gendermainstreaming* is het ook wenselijk om het koninklijk besluit van 30 januari 2001, dat de inhoud van de sociale balans bepaalt, aan te passen en nauwgezet de plannen op te volgen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid inzake de oprichting van een datawarehouse op ondernemingsniveau.

Naast de registratieplicht voor werkgevers dient ook een onderhandelingsplicht voor de sociale partners ingesteld te worden, zowel op sectoraal als op bedrijfsniveau. Het wetsvoorstel van mevrouw Detiège c.s. (DOC 53 0626/001) regelt eveneens de mogelijkheid

0626/001) règle également la possibilité d'engager une procédure de recours individuelle, en prévoyant aussi une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui introduisent une plainte ou intentent une action, ainsi que des sanctions. Le *Vrouwenraad* demande cependant, par ailleurs, que l'on soit également attentif aux mesures structurelles, à savoir aux mesures dépassant les cas individuels. Il importe qu'un employeur, indépendamment de plaintes éventuelles, établisse aussi un plan d'action préventif pouvant contenir des éléments structurels, tant sur le plan de la politique du personnel que de l'organisation du travail.

L'instauration stricte d'une classification de fonctions neutre sur le plan du genre pour l'ensemble des entreprises concrétiserait une vieille revendication du mouvement des femmes. Jusqu'à présent, l'instauration de systèmes de classification de fonctions neutres en termes de genre ou analytiques ne peut pas vraiment être qualifiée de succès époustouflant, selon l'oratrice. Les conventions collective de travail, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel, constituent des instruments adéquats pour ce faire. Lors de la conclusion de CCT relatives à la lutte contre les différences salariales entre hommes et femmes, il faut non seulement accorder de l'attention aux classifications de fonctions, mais aussi à la lutte contre d'autres formes d'inégalités professionnelles que rencontrent les femmes sur le marché du travail. En effet, l'écart salarial est le symptôme, le reflet de cette inégalité professionnelle.

Certaines propositions de loi et propositions de résolution s'intéressent également aux implications financières de l'instauration de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre. La création d'un fond destiné à couvrir le surcoût pour les entreprises qui passent de classifications de fonctions discriminatoires à une classification de fonctions analytique neutre sur le plan du genre pourrait constituer une solution en la matière.

Le *Vrouwenraad* propose que dans le cadre du débat plus large de l'égalité salariale entre hommes et femmes, mais aussi entre travailleurs allochtones et autochtones et travailleurs avec ou sans handicap, l'on se focalise plutôt sur l'inégalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Certaines propositions de loi préconisent d'attribuer un rôle plus important à l'IEFH et à l'expertise qui y est présente. Il convient dès lors de prévoir un soutien budgétaire supplémentaire.

En ce qui concerne les mesures énumérées dans les propositions de résolution, il importe, pour l'oratrice, d'examiner si certaines interventions ne risquent pas de renforcer l'écart salarial. Des avantages extralégaux,

om een individuele beroepsprocedure in te stellen met inbegrip van ontslagbescherming voor alle werknemers die een klacht indienen of een vordering instellen, met inbegrip van sancties. De Vrouwenraad vraagt daarnaast echter ook aandacht voor structurele maatregelen, die individuele gevallen met andere woorden overstijgen. Belangrijk is dat een werkgever, los van eventuele klachten, ook preventief een actieplan opstelt waarin structurele elementen kunnen worden opgenomen, zowel op het vlak van personeelsbeleid als van arbeidsorganisatie.

Met een strikte invoering van een genderneutrale functieclassificatie voor alle bedrijven zou een oude eis van de vrouwenbeweging werkelijkheid worden. Tot op heden kan de invoering van genderneutrale of analytische functieclassificatiesystemen voor de spreker geen overdonderend succesverhaal genoemd worden. Collectieve arbeidsovereenkomsten, zowel op bedrijfsniveau als op sectoraal niveau, zijn hiervoor geschikte instrumenten. Bij het afsluiten van cao's met betrekking tot de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen dient, naast de functieclassificaties, ook aandacht te gaan naar de strijd tegen andere vormen van beroepsongelijkheid waarmee vrouwen op de arbeidsmarkt geconfronteerd worden. De loonkloof is immers het symptoom, de weerspiegeling van deze beroepsongelijkheid.

In sommige wetsvoorstellen en voorstellen van resolutie wordt ook ingegaan op de financiële implicaties van de invoering van genderneutrale functieclassificaties. De oprichting van een fonds om de meerkost voor bedrijven, die omschakelen van discriminerende functieclassificaties naar seksneutrale analytische functieclassificatie, op te vangen zou hierbij kunnen helpen.

De Vrouwenraad stelt voor inzake het ruimere debat naar de gelijkstelling van de lonen tussen mannen en vrouwen, maar ook allochtone en autochtone werknemers en werknemers met en zonder handicap, eerder toe te spitsen op de loon- en beroepsongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Sommige wetsvoorstellen benadrukken een meer prominente rol voor het IGVM en de daar verzamelde expertise. Bijkomende budgettaire ondersteuning moet dan ook voorzien worden.

Onder de opgesomde maatregelen in de voorstellen van resolutie is het voor de spreker belangrijk na te gaan of bepaalde ingrepen de loonkloof niet zullen versterken. Extralegale voordelen zoals het gebruik van

tels que l'utilisation de titres-services, doivent être examinés sous l'angle de l'égalité des genres. On sait, en effet, par expérience que ces avantages extralégaux sont moins souvent accordés aux femmes. Il s'agit, en outre, de versements n'entraînant pas la constitution de droits à la pension.

Mme Bruggeman énumère enfin une série de mesures d'accompagnement demandées:

- la lutte contre le “plafond de verre” et l'élaboration rapide d'une réglementation légale sur les quotas en faveur d'une composition équilibrée des organes de gestion et d'administration,
- la publication des arrêtés royaux garantissant l'efficacité de la loi sur le “*gendermainstreaming*” (intégration de la dimension de genre),
- le renforcement des instruments statistiques afin de mieux cartographier l'écart de rémunération,
- l'attention aux droits individuels en matière de sécurité sociale,
- l'élimination des inégalités de traitement dans le calcul des avantages sociaux (allocations),
- la lutte contre les pièges à l'emploi,
- la dissuasion des jeunes de faire des choix d'études stéréotypés,
- les services de l'emploi (Forem, VDAB, Actiris et ADG) doivent veiller à ce que toutes leurs mesures s'adressent autant aux femmes qu'aux hommes. Ces services doivent également veiller à ce que les offres d'emploi s'adressent autant aux femmes qu'aux hommes,
- un accueil des enfants suffisamment accessible et de qualité,
- l'offre des formations destinées aux travailleurs, au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci, doit s'adresser équitablement aux femmes et aux hommes,
- la sensibilisation aux possibilités de négociations salariales individuelles, tant des travailleurs que des employeurs, et tant des femmes que des hommes,
- la double pénalisation des femmes peu scolarisées, des femmes d'origine étrangère, les mères isolées etc. Il est primordial de remédier à la pénalisation de ces groupes vulnérables tout en veillant à la *gendermainstreaming* de la politique.

Mme Viviane Teitelbaum, présidente du Conseil des femmes francophones de Belgique, indique qu'elle se rallie au point de vue du *Vrouwenraad*. Le Conseil des femmes francophones de Belgique se félicite, lui aussi, des initiatives parlementaires examinées au sein du Comité d'avis pour l'émancipation sociale. Jusqu'à présent, beaucoup de travail et d'énergie ont été consacrés à des campagnes de sensibilisation mais Mme Teitelbaum estime qu'il faut aujourd'hui aller plus

dienstencheques dient op gendergelijkheid te worden gescreend. De ervaring leert immers dat extralegale voordelen minder vaak aan vrouwen worden toegekend. Dit zijn bovendien uitbetalingen die geen pensioenrechten met zich meebrengen.

Mevrouw Bruggeman lijst ten slotte een aantal gevraagde flankerende maatregelen op:

- het aanpakken van het glazen plafond en snel werk maken van een wettelijke quotaregeling voor de evenwichtige samenstelling van beheer- en bestuursorganen,
- de publicatie van de koninklijke besluiten ter garantie van de doeltreffendheid van de wet op gendermainstreaming (de zogenaamde gendertest),
- de versterking van statistische instrumenten om de loonkloof beter in kaart te brengen,
- aandacht voor de individuele rechten in de sociale zekerheid,
- het wegwerken van ongelijke behandeling in de berekening van de sociale voordelen (uitkeringen),
- de aanpak van de werkloosheidsvallen,
- de ontmoediging van stereotiepe studiekeuzes,
- de diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, Actiris en ADG) moeten erover waken dat al hun maatregelen zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn. Deze diensten moeten er ook voor zorgen dat vacatures altijd zowel aan mannen als aan vrouwen worden aangeboden,
- voldoende toegankelijke en kwalitatieve kinderopvang,
- in het aanbod van opleidingen aan werknemers, zowel binnen als buiten de onderneming, moeten vrouwen en mannen evenredig aan bod komen,
- sensibilisatie over de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen,
- laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, alleenstaande moeders etc. worden op de arbeidsmarkt geconfronteerd met een dubbele achterstand. De achterstand van die kwetsbare groepen wegwerken is van primordiaal belang, waarbij over de gendermainstreaming van het beleid moet worden gewaakt.

Mevrouw Viviane Teitelbaum, voorzitter van de Conseil des Femmes Francophones de Belgique, zegt zich aan te sluiten bij het standpunt vertolkt door de *Vrouwenraad*. De *Conseil des Femmes Francophones de Belgique* is eveneens tevreden over de parlementaire initiatieven besproken in het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie. Tot op heden is veel werk en energie gegaan naar sensibilisatiecampagnes, maar voor mevrouw Teitelbaum moet er ditmaal verder

loin. Le temps est venu de créer des instruments légaux contraignants. Dans la mesure du possible, il conviendra, pour cela, de refondre les différentes propositions de résolution et propositions de loi en un texte intégré.

Tout comme le *Vrouwenraad*, le Conseil des Femmes Francophones est favorable à la scission du bilan social, y compris les avantages extralégaux, afin d'obtenir de meilleures données chiffrées. Il convient également de collecter les données dans les petites et moyennes entreprises, qui ne sont pas obligées, pour l'instant, de transmettre un bilan social à la Banque nationale de Belgique.

Il faut néanmoins aussi continuer à sensibiliser l'opinion publique, surtout en ce qui concerne les conséquences financières ultérieures du travail à temps partiel. Cela doit cependant s'accompagner d'une politique d'aide plus élaborée pour les jeunes et les personnes âgées, ce qui ne relève pas des compétences fédérales. Une campagne de sensibilisation effective doit avoir une dimension nationale, d'une part par son ampleur — ne se limitant pas au public cible des femmes — et, d'autre part, grâce à une coopération entre les Régions, les Communautés et l'autorité fédérale. Cela demande des moyens qui dépassent les possibilités du *Vrouwenraad* et du Conseil des Femmes Francophones de Belgique.

L'ensemble des mesures doit également accorder l'attention nécessaire à l'évaluation et au suivi. La *checklist* de l'IEFH dans le cadre du projet EVA peut servir d'exemple pour l'opérationnalisation des objectifs. L'oratrice souligne aussi l'importance des systèmes de classification neutres sur le plan du genre.

L'oratrice ne comprend enfin pas très bien si la proposition de loi de Mme Fonck et consorts (DOC 53 1168/001) s'inscrit en parallèle ou conjointement avec le bilan social.

## 2. Échange de vues avec les membres du Comité d'avis

Mme Els Demol (N-VA) demande si les représentants du Conseil des Femmes Francophones de Belgique et du *Vrouwenraad* sont au courant d'une étude récente de l'HIVA (voir l'audition du 23 février 2011), d'où il ressort que l'écart salarial à travail égal a presque disparu? Est-il dès lors nécessaire de prendre des initiatives législatives supplémentaires?

Mme Maggie de Block (Open Vld) observe que la commission des Affaires sociales de la Chambre tient, dans la mesure du possible, déjà compte du *gendermainstreaming* de la politique fédérale dans le domaine des affaires sociales. Il est donc possible

gegaan worden. Het is tijd om een afdwingbaar wettelijk instrumentarium te creëren. Daartoe worden de verscheidene voorstellen van resolutie en wetsvoorstellen waar mogelijk tot een geïntegreerde tekst herwerkt.

De *Conseil des Femmes Francophones* is net als de *Vrouwenraad* gewonnen voor de opsplitsing van de sociale balans, met inbegrip van extralegale voordelen, om zo tot betere cijfergegevens te komen. Er moet ook werk gemaakt worden van een gegevensverzameling bij de kleine en middelgrote ondernemingen, die momenteel geen verplichting hebben een sociale balans over te maken aan de Nationale Bank van België.

Er blijft evenwel ook ruimte voor verdere sensibilisatie van de publieke opinie, vooral met betrekking tot de latere financiële gevolgen van deeltijdse arbeid. Dat moet echter samengaan met een beter uitgebouwde jongeren- en ouderenzorg, wat geen federale bevoegdheden zijn. Een effectieve bewustmakingscampagne moet een nationale dimensie hebben, enerzijds door het grootschalige karakter — en zich niet te beperken tot vrouwen als doelpubliek — en anderzijds door een samenwerking tussen Gewesten, Gemeenschappen en federale overheid. Zoiets vergt middelen die de mogelijkheden van de *Vrouwenraad* en de *Conseil des Femmes Francophones* de Belgique overstijgen.

Het geheel van maatregelen moet ook oog hebben voor evaluatie en opvolging. De *checklist* van het IGVM in het kader van het EVA-project kan als voorbeeld dienen voor het operationaliseren van doelstellingen. De spreekster benadrukt ook het belang van genderneutrale classificatiesystemen.

Het is de spreekster, ten slotte, niet duidelijk of het wetsvoorstel van mevrouw Fonck c.s. (DOC 53 1168/001) naast of juist met de sociale balans wil werken.

## 2. Gedachtewisseling met de leden van het Adviescomité

Mevrouw Els Demol (N-VA) vraagt of de vertegenwoordigers van de *Conseil des Femmes Francophones de Belgique* en de *Vrouwenraad* op de hoogte zijn van recent onderzoek door het HIVA (zie hoorzitting 23 februari 2011), waaruit blijkt dat de loonkloof voor gelijk werk zo goed als weggewerkt is? Is er dan nood aan verdere wetgevende initiatieven?

Mevrouw Maggie de Block (Open Vld) merkt op dat de kamercommissie voor de Sociale Zaken al, waar mogelijk, rekening houdt met de *gendermainstreaming* van het federale beleid inzake sociale zaken. Een vorm van stelselmatige "gendertoest" van de federale

dans la pratique de procéder à une forme de “contrôle de genre” systématique. Mme De Block indique que des problèmes subsistent bien évidemment en ce qui concerne l'écart salarial, surtout dans les catégories de revenus inférieures, parmi les étudiants jobistes et dans les petites et moyennes entreprises. La tendance positive s'observe probablement dans les groupes de revenus plus élevés.

Mme *Sonja Becq (CD&V)* souligne l'importance de mesures positives et d'encouragement. La diversité au travail est une plus-value pour l'entreprise. Mme Becq souscrit aux propos de Mme De Block pour ce qui est du “contrôle de genre” de la législation. Trop de contrôles obligatoires en mineront l'effectivité à terme. Une alternative au bilan social est-elle possible pour les petites et moyennes entreprises, sans conduire à une immixtion excessive des autorités?

Mme *Muriel Gerken (Ecolo-Groen)* convient que le temps de la sensibilisation pure et simple est révolu. Elle soutient l'intérêt porté aux causes indirectes de l'écart salarial, comme le travail à temps partiel et les avantages extralégaux. Mme Gerken soutient l'idée de la rédaction d'un texte intégré rassemblant les diverses propositions. Les petites et moyennes entreprises méritent également l'attention dans ce dossier, dès lors que de nombreuses femmes sont occupées dans ces entreprises. Les exigences auxquelles ont été soumises les plus petites entreprises doivent être réalistes.

Mme *Annick Van Den Ende (cdH)* demande si les représentantes du *Vrouwenraad* et du Conseil des femmes francophones ont connaissance du plan d'action du ministère de l'Égalité des chances du Grand-Duché de Luxembourg, plus spécifiquement si elles connaissent le logiciel que le ministère met à la disposition des entreprises pour procéder à la révision de leurs classifications de fonctions.

Mme *Valérie Déom (PS)*, présidente, partage le point de vue selon lequel un texte intégré est préférable. Il faut cependant tenir compte des répartitions de compétences entre le pouvoir fédéral, les Régions et les Communautés. La sensibilisation de l'aide aux jeunes et aux personnes âgées et l'attention qui doit être portée à cette politique d'aide doivent être demandées par le biais d'une résolution. Le pouvoir fédéral ne dispose guère de leviers en la matière.

Mme *Bruggeman* fait observer que les résultats de l'HIVA soulignent le besoin de données chiffrées correctes et disponibles. L'étude s'est fondée sur des enquêtes salariales, un angle d'approche différent de celui des séries de chiffres sur lesquelles se base

wetgeving is in de praktijk dus mogelijk. Mevrouw De Block stelt dat er inzake de loonkloof zeker nog problemen blijven, vooral in de lagere inkomensklassen, onder jobstudenten en in de kleine en middelgrote bedrijven. Waarschijnlijk is de positieve trend vooral in de hogere inkomensgroepen waar te nemen.

Mevrouw *Sonja Becq (CD&V)* benadrukt het belang van positieve, aanmoedigende maatregelen. Diversiteit op de werkvloer betekent een meerwaarde voor een bedrijf. Inzake een gendertoetsing van wetgeving kan mevrouw Becq zich aansluiten bij mevrouw de Block. Teveel verplichte toetsingen zullen op termijn de effectiviteit ervan ondermijnen. Kan er een alternatief voor de sociale balans komen voor de kleine en middelgrote ondernemingen, zonder tot overdreven inmenging vanwege de overheid te leiden?

Mevrouw *Muriel Gerken (Ecolo-Groen)* gaat ermee akkoord dat de tijd van loutere sensibilisatie voorbij is. Ze steunt de aandacht die gaat naar de indirecte oorzaken van de loonkloof, zoals deeltijdse arbeid, en de extra-legale voordelen. Mevrouw Gerken steunt de redactie van een geïntegreerde tekst, die de diverse voorstellen bundelt. De kleine en middelgrote ondernemingen verdienen in dit dossier ook aandacht, gezien de vele vrouwen die in dergelijke ondernemingen tewerkgesteld zijn. De eisen die aan de kleinere ondernemingen gevraagd worden, moeten realistisch zijn.

Mevrouw *Annick Van Den Ende (cdH)* vraagt of de vertegenwoordigers van de *Vrouwenraad* en de *Conseil des Femmes Francophones* weet hebben van het actieplan van het *ministère de l'Égalité des Chances* van het Groothertogdom Luxemburg. Meer specifiek of ze de software kennen die het ministerie ter beschikking stelt aan bedrijven om hun functieclassificaties te herzien?

Mevrouw *Valérie Déom (PS)*, voorzitter, gaat akkoord dat een geïntegreerde tekst te verkiezen is. Er moet echter rekening gehouden met de bevoegdheidsverdelingen tussen federale overheid, Gewesten en Gemeenschappen. Sensibilisatie en aandacht voor jongeren- en ouderenzorg hoort via een resolutie te worden gevraagd. De federale overheid heeft daarover weinig hefboomen in handen.

Mevrouw *Bruggeman* wijst er op dat de resultaten van de HIVA-studie de nood aan correcte en beschikbare cijfergegevens onderstrepen. De studie werkte via salarisenquêtes, wat een andere invalshoek is dan de cijferreeksen waar het IGVM zich op baseert.

l'IEFH. L'étude reconnaît d'ailleurs l'existence d'une "black box" qui s'élève à environ 7 %, autrement dit la partie de la différence salariale qui ne s'explique pas par des différences objectives. L'IEFH parle d'un écart salarial de 11 %, dont la moitié ne s'explique pas de manière objective.

L'étude de l'HIVA ne nie pas davantage l'importance des facteurs indirects qui génèrent des différences salariales. Le régime et la prise du crédit-temps ou du congé parental par exemple constituent à cet égard une compétence fédérale, dans le cadre de laquelle la Chambre peut sans problème prendre des initiatives législatives. L'instauration d'un contrôle de genre dans le cadre de la nouvelle législation ne serait d'ailleurs pas une nouvelle exigence, dans la mesure où elle est déjà annoncée dans la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

L'intervenante adhère aux propos de Mme Becq lorsque celle-ci considère qu'il faut suivre une approche positive. Il faut cependant aussi prévoir des conventions collectives de travail sectorielles et interprofessionnelles obligatoires. Des CCT sectorielles doivent également être conclues pour les petites et moyennes entreprises.

Mme Bruggeman n'a pas encore consulté le plan d'action du grand-duché de Luxembourg. Elle fait cependant observer à cet égard que la loi belge du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination autorise les 'actions positives'.

Mme Teitelbaum réitère l'appel à élaborer des instruments contraignants. Il existe déjà actuellement des outils pour les entreprises qui souhaitent rendre leurs descriptions de fonctions sexuellement neutres. Il faut aussi entreprendre quelque chose en parallèle. Les exemples à l'étranger, en particulier en Scandinavie, montrent d'ailleurs que les entreprises qui s'efforcent d'obtenir une représentation égale des hommes et des femmes en leur sein affichent de bons résultats. Mme Teitelbaum ne connaît pas suffisamment le plan d'action luxembourgeois pour se prononcer sur celui-ci.

Mme Valérie Déom (PS) fait observer que l'étude montre également que les discriminations entre hommes et femmes ou les problèmes d'écart salarial se présentent beaucoup moins dans les entreprises dotées d'une organisation plus horizontale, qui ont donc abandonné la structure pyramidale classique.

De studie erkent trouwens het bestaan van een zogenaamde "black box" die ongeveer 7 % bedraagt, met andere woorden het stuk loonverschil dat niet met objectieve verschillen te verklaren is. Het IGVM gaat uit van een loonkloof van ongeveer 11 %, waarvan de helft niet objectief te verklaren is.

De HIVA-studie ontkent evenmin het belang van de indirecte factoren die tot loonverschillen leiden. De regeling en de opname van bijvoorbeeld tijdskrediet of ouderschapsverlof is daarbij een federale bevoegdheid, waarover de Kamer dus zonder problemen wetgevende initiatieven kan ontplooiën. De invoering van een gendertoets bij nieuwe wetgeving zou trouwens geen nieuwe eis zijn, maar wordt reeds aangekondigd in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen.

De spreekster gaat akkoord met de opmerking van mevrouw Becq om een positieve benadering te volgen. Er moet evenwel ook werk gemaakt worden van sectorale en interprofessionele afdwingbare collectieve arbeidsovereenkomsten. Ook voor kleine en middelgrote ondernemingen moeten er sectorale cao's komen.

Mevrouw Bruggeman heeft het actieplan van het Groothertogdom Luxemburg nog niet doorgenomen. Ze merkt daarbij echter wel op dat de Belgische wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen zogenaamde positieve acties toelaat.

Mevrouw Teitelbaum herhaalt de oproep om werk te maken van afdwingbare instrumenten. Er bestaan vandaag al hulpmiddelen voor bedrijven die hun functiebeschrijvingen genderneutraal willen maken. Er moet ook iets mee aangevangen worden. Buitenlandse voorbeelden, Scandinavië in het bijzonder, tonen trouwens dat bedrijven die een gelijke aanwezigheid van vrouwen en mannen op de werkvloer nastreven, goede resultaten neerzetten. Mevrouw Teitelbaum heeft onvoldoende kennis van Luxemburgse actieplan om zich hierover te kunnen uitspreken.

Mevrouw Valérie Déom (PS) merkt op dat onderzoek ook uitwijst dat man/vrouw-discriminaties of een loonkloofprobleem zich veel minder stellen bij bedrijven die een meer horizontale organisatie kennen, dus de klas-sieke piramidale structuur achterwege laten.

G. Audition de la Banque-Carrefour de la sécurité sociale et de l'Office national de sécurité sociale (4 mai 2011)

### 1. Exposés introductifs

M. Peter Maes, chef de la section Innovation et soutien à la décision de la Banque-Carrefour de la sécurité sociale, fait observer que la sous-commission mixte Bilan social Conseil national du travail/Conseil central de l'économie consacre actuellement aussi un débat à l'adaptation/la simplification du bilan social.

Dans le cadre de ces discussions, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) a envoyé une lettre au Conseil national du travail, assortie d'un relevé des données dont la Sécurité sociale dispose par le biais de la déclaration multifonctionnelle (DmfA) au sujet du bilan social. C'est sur la base de ces informations que les partenaires sociaux cherchent à adapter et à simplifier le bilan social.

M. Maes souligne que la Banque-Carrefour de la sécurité sociale ne conserve pas de données, cette tâche incombant aux divers organismes de la sécurité sociale. La Banque-Carrefour dispose en revanche d'un datawarehouse codé. Il convient également d'attirer l'attention sur des problèmes potentiels, par exemple en ce qui concerne la publication de données telles que les coûts salariaux, qui peut être contraire à la législation sur la protection de la vie privée.

L'intervenant fait observer qu'outre l'Office national de sécurité sociale, d'autres branches de la sécurité sociale peuvent éventuellement aussi disposer de données pertinentes, par exemple l'Office national de l'emploi (OMEm). Les principaux éléments du bilan social portent toutefois plutôt sur des données de l'ONSS.

M. Peter Vets, Direction des statistiques de l'Office National de Sécurité Sociale, donne un aperçu des données figurant dans la déclaration multifonctionnelle, qui sont ainsi disponibles à l'ONSS. Elles comprennent effectivement une grande partie du bilan social. Il s'agit, en l'occurrence, des mesures de mise au travail: les réductions de cotisations de sécurité sociale. Ces données concernent le nombre de travailleurs, le volume de travail presté et peuvent être ventilées en fonction du sexe ou du travail à temps plein/à temps partiel.

G. Hoorzitting met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (4 mei 2011)

### 1. Inleidende uiteenzettingen

De heer Peter Maes, hoofd van de Afdeling Innovatie en Beleidsondersteuning van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, wijst er op dat ook in de gemengde subcommissie Sociale Balans bij de Nationale Arbeidsraad/Centrale Raad voor het Bedrijfsleven momenteel een debat aan de gang is over de aanpassing/vereenvoudiging van de sociale balans.

In het kader van deze discussies heeft de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ) een brief overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad, met een overzicht van de gegevens waarover de Sociale Zekerheid beschikt via de multifunctionele aangifte (DmfA) die verband houden met de sociale balans. Op basis van deze informatie zoeken de sociale partners naar een aanpassing en vereenvoudiging van de sociale balans.

De heer Maes benadrukt dat de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid zelf geen gegevens bijhoudt, dat is de taak van de diverse instellingen van de sociale zekerheid. De Kruispuntbank beschikt wel over een gecodeerd datawarehouse. Er moet ook gewezen worden op mogelijke problemen, bijvoorbeeld met betrekking tot het publiek maken van gegevens zoals loonkosten, wat kan botsen met de privacywetgeving.

De spreker wijst er op dat naast de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ook andere takken van de sociale zekerheid eventueel over relevante gegevens kunnen beschikken, bijvoorbeeld de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Maar de belangrijkste elementen uit de sociale balans hebben eerder betrekking op gegevens van de RSZ.

De heer Peter Vets, Directie voor Statistiek van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, geeft een overzicht van de gegevens die worden opgenomen in de multifunctionele aangifte en zo beschikbaar zijn bij de RSZ. Dat omvat effectief een groot deel van de sociale balans. Het gaat dan over de tewerkstellingsmaatregelen: de verminderingen van bijdragen voor de sociale zekerheid. Deze gegevens hebben betrekking op het aantal arbeidskrachten, het gepresteerde arbeidsvolume en kunnen volgens geslacht of naar voltijdse/deeltijdse arbeid opgesplitst worden.



Il convient cependant de tenir compte du respect de la vie privée: c'est la raison pour laquelle certaines rubriques du bilan social ne sont pas subdivisées davantage lorsqu'une entreprise compte trop peu de travailleurs.

L'ONSS rassemble des données en vertu de la législation sur la sécurité sociale. Il existe parfois des différences entre les définitions et les délais utilisés par l'ONSS et les données du bilan social, qui font partie de comptes annuels et sont donc plutôt de nature comptable. La déclaration à l'ONSS est basée sur des données trimestrielles, et pas sur des séries annuelles. L'ONSS n'a aucune visibilité sur l'année comptable d'une entreprise.

Les données dont la Sécurité sociale ne dispose pas par le biais de la déclaration multifonctionnelle sont le type de contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée), le niveau d'étude des travailleurs et la fonction exercée par les travailleurs au sein de l'entreprise.

La Sécurité sociale peut cependant effectuer une ventilation entre ouvriers et employés, parce que les deux statuts utilisent un mode de calcul différent pour les cotisations de sécurité sociale. Elle dispose en outre de quelques données sur la durée du travail. Pour les travailleurs à temps partiel, un aperçu détaillé des heures prestées est disponible. Les travailleurs à temps plein sont déclarés par journées rémunérées, sans informations supplémentaires sur le nombre d'heures ou les heures supplémentaires éventuelles.

L'Office national de sécurité sociale définit la rémunération comme suit: la rémunération est la base servant au calcul des cotisations de sécurité sociale. L'ONSS ne considère donc pas tous les avantages alloués aux travailleurs salariés comme une rémunération. Une ventilation des données salariales selon le sexe ne pose en principe aucun problème, dès lors qu'à l'ONSS, les données salariales sont reliées à une personne.

Toutefois, les données salariales ne sont pas toutes liées aux prestations de travail d'un individu au cours d'un trimestre spécifique. Ainsi, si elles sont généralement versées à la fin de l'année civile, les primes de fin d'année peuvent porter sur des prestations exécutées tout au long de l'année. Dans l'intervalle, le travailleur peut avoir changé d'employeur.

Qui plus est, certaines composantes salariales sont payées par des tiers. Par exemple, le simple pécule de vacances pour ouvriers est payé par l'Office national des vacances annuelles et peut porter sur des prestations exécutées auprès de plusieurs employeurs. L'ONSS ne

Er moet wel rekening gehouden worden met de privacy, de reden waarom sommige rubrieken in de sociale balans niet verder ingedeeld worden wanneer een onderneming te weinig werknemers telt.

De RSZ verzamelt gegevens volgens de wetgeving over de sociale zekerheid. Soms zijn er verschillen tussen de definities en de termijnen die de RSZ hanteert en de gegevens uit de sociale balans, gegevens die deel uitmaken van een jaarrekening en dus eerder boekhoudkundig zijn. De aangifte voor de RSZ werkt met kwartaalgegevens, geen jaarreeksen. De RSZ heeft geen zicht op het boekhoudkundig jaar van een onderneming.

Gegevens waarover de Sociale Zekerheid niet beschikt via de multifunctionele aangifte zijn het type arbeidsovereenkomst (contract van bepaalde dan wel onbepaalde duur), het studieniveau van de werknemers en de functie die werknemers binnen de onderneming uitoefenen.

De Sociale Zekerheid kan wel opsplitsen in arbeiders en bedienden, omdat beide statuten een andere berekening hanteren voor de bijdragen van de sociale zekerheid. Er zijn bovendien ook enkele gegevens over de arbeidstijd beschikbaar. Voor deeltijdse werknemers is een detailoverzicht van de gepresteerde uren voorhanden. De voltijdse werknemers worden aangegeven per bezoldigde dagen, zonder bijkomende informatie over het aantal uren of eventuele overuren.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid hanteert de volgende loondefinitie: het loon is de basis voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. Niet alle voordelen voor werknemers worden dus als loon beschouwd door de RSZ. Opsplitsen van de loongegevens naar geslacht vormt in principe geen probleem, aangezien loongegevens binnen de RSZ gekoppeld worden aan een persoon.

Niet alle loongegevens zijn echter gekoppeld aan de arbeidsprestaties van een individuele persoon in een specifiek kwartaal, bijvoorbeeld eindejaarspremies. Die worden uitbetaald, doorgaans aan het eind van een kalenderjaar, maar kunnen betrekking hebben op prestaties doorheen het jaar. Ondertussen kan de werknemer bij een andere werkgever aan de slag zijn.

Bovendien worden sommige looncomponenten door derden betaald. Zo wordt het enkel vakantiegeld voor arbeiders uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie en kan dit betrekking hebben op arbeidsprestaties bij meerdere werkgevers. De RSZ kan dus geen

peut donc pas établir de lien exact avec une prestation de travail spécifique. Il en va de même de certaines allocations des fonds de sécurité d'existence.

Certains éléments ne faisant pas partie de la notion de rémunération utilisée par l'ONSS sont, quant à eux, bel et bien mentionnés parce qu'ils sont utilisés pour calculer la cotisation spéciale de sécurité sociale. C'est le cas des avantages non récurrents liés aux résultats, par exemple. Des éléments tels que le double pécule de vacances pour les employés ou les participations aux bénéfices sont communiqués par l'entreprise à l'ONSS de manière globale, et ne peuvent donc pas être reliés à un individu particulier.

L'ONSS n'a aucune idée des raisons pour lesquelles il est mis fin à un contrat de travail.

## 2. Échange de vues avec les membres du Comité d'avis

*Mme Sonja Becq (CD&V)* constate que l'ONSS dispose donc de la majorité des données salariales des travailleurs. Seules la conversion des données trimestrielles en données annuelles et la protection de la vie privée pourraient donc constituer un obstacle à la ventilation du bilan social en fonction du sexe et jusqu'au niveau de l'entreprise. Y a-t-il des éléments dont l'ONSS ne dispose pas, mais qui peuvent tout de même être retrouvés grâce à de nouveaux calculs? L'ONSS peut-il évaluer l'écart salarial réel, compte tenu de l'importance du travail à temps plein ou du travail à temps partiel?

*Mme Annick Van den Ende (cdH)* considère que plus on connaît de statistiques, mieux on pourra s'attaquer à l'écart salarial. Il semble à l'intervenante qu'il existe encore quelques obstacles qui nous empêchent, avec l'arsenal existant, de nous faire une idée précise des différences salariales au niveau de l'entreprise. Il n'est pas évident de convertir des données globales en données individuelles. Les définitions ne correspondront sans doute pas tout à fait selon qu'elles proviennent des différents organismes de la sécurité sociale. Il faut en tous cas veiller à la protection de la vie privée. Il ne peut jamais être possible d'identifier un individu spécifique à partir de données chiffrées.

*Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA)* demande quel est le pourcentage de la rémunération qui est connu de l'ONSS et qui peut être lié à un individu. Y a-t-il encore des éléments importants qui manquent? La protection de la vie privée ne pose-t-elle pas problème dans les petites et moyennes entreprises?

exacte koppeling maken met een specifieke arbeidsprestatie. Hetzelfde geldt voor bepaalde uitkeringen van de fondsen voor bestaanszekerheid.

Sommige elementen die geen deel uitmaken van het loonbegrip van de RSZ worden dan weer wel vermeld, omdat ze gebruikt worden bij de berekening van de bijzondere sociale zekerheidsbijdrage. Dat geldt bijvoorbeeld voor de resultaatsgebonden niet-recurrerende voordelen. Elementen zoals het dubbele vakantiegeld voor de bediende of winstparticipaties worden door de onderneming als geheel doorgegevens aan de RSZ en kunnen dan weer niet gekoppeld worden aan een specifieke persoon.

De RSZ heeft geen zicht op de redenen waarom een arbeidsovereenkomst beëindigd wordt.

## 2. Gedachtewisseling met de leden van het Adviescomité

*Mevrouw Sonja Becq (CD&V)* stelt vast dat de RSZ dus over het gros van de loongegevens van de werknemers beschikt. Enkel de omzetting van kwartaal- naar jaargegevens en de privacy vormen dus mogelijk hindernissen om de sociale balans op te splitsen volgens geslacht en tot op het niveau van de onderneming? Zijn er elementen waarover de RSZ niet beschikt, maar die via herberekeningen toch in kaart gebracht kunnen worden? Kan de RSZ de reële loonkloof benaderen, rekening houdend met het belang van voltijds dan wel deeltijds werken?

*Mevrouw Annick Van den Ende (cdH)* meent dat hoe ruimer de statistieken gekend zijn, des te beter de loonkloof kan aangepakt worden. Er lijken de spreker wel nog enkele hinderpalen te bestaan om met het bestaande instrumentarium een correct beeld te krijgen van de loonverschillen, op het niveau van de onderneming. Globale gegevens zijn niet zomaar om te zetten naar individuele data. Waarschijnlijk zullen de definities niet helemaal overeenkomen naargelang de verschillende instituten uit de sociale zekerheid. Er moet in ieder geval gewaakt worden over de bescherming van de privacy. Het mag nooit mogelijk zijn om een specifiek individu te achterhalen uit de cijfergegevens.

*Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA)* vraagt hoe groot het deel van het loon is, dat door de RSZ gekend is en gekoppeld kan worden aan een individu, ten opzichte van het volledige loon. Zijn er nog belangrijke elementen die ontbreken? Vormt de privacy geen probleem bij kleine en middelgrote ondernemingen?

*M. Peter Maes* fait observer une fois encore que l'ONSS n'a pas connaissance de l'intégralité du salaire, mais seulement de la partie sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont calculées. L'image n'est donc pas complète, par exemple en ce qui concerne les avantages extralégaux ou le remboursement des frais de déplacement.

L'intervenant souligne que l'aperçu des mesures en faveur de l'emploi ne fait plus partie du bilan social qui doit être transmis à la Centrale des bilans et rendu public sous certaines conditions. L'aperçu des mesures en faveur de l'emploi, établi sur la base des données de l'ONSS, doit cependant encore être présenté au conseil d'entreprise.

Le Comité sectoriel de la Sécurité sociale et de la Santé, créé au sein de la Commission de la protection de la vie privée, doit toujours donner son consentement à la consultation de données de la sécurité sociale. Un tel consentement est octroyé pour l'aperçu des mesures en faveur de l'emploi en ce qui concerne les entreprises relevant du champ d'application du bilan social (à rendre public). Il n'existe pas encore de site portail permettant la consultation des données du bilan social. Il faut d'abord avoir une idée précise des entreprises qui transmettent un bilan social. Dans les petites entreprises surtout, l'aspect protection de la vie privée peut devenir important lorsque des données salariales sont divulguées. Et l'ONSS dispose des données de bien plus d'entreprises que de celles uniquement qui doivent déposer un bilan social. Le Comité sectoriel devra encore se prononcer à ce sujet. Le Comité est d'ailleurs totalement indépendant de la Banque Carrefour. Les entreprises ont cependant toujours le droit de consulter sans problème leurs propres données.

La déclaration multifonctionnelle vise à harmoniser la déclaration salariale pour toutes les branches de la sécurité sociale et à parvenir ainsi à une simplification administrative. Les avantages — non assujettissement aux cotisations ordinaires de sécurité sociale — ne sont pas repris dans la déclaration trimestrielle.

Les termes "frais de personnel" qui figurent dans le bilan social ne correspondent pas aux définitions qui sont utilisées dans le cadre de la déclaration multifonctionnelle. Les partenaires sociaux cherchent actuellement une solution à ce problème.

La notion de rémunération telle qu'elle est interprétée par l'ONSS recouvre bel et bien une partie importante du salaire global.

*De heer Peter Maes* merkt nogmaals op dat de RSZ niet over het volledige loon zicht heeft, enkel het deel waarop de bijdragen voor de sociale zekerheid berekend worden. Het beeld is dus niet volledig, bijvoorbeeld inzake de extralegale voordelen of de terugbetaling van vervoerskosten.

De spreker wijst erop dat het overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen niet langer een onderdeel vormt van de sociale balans die moet overgemaakt worden aan de balanscentrale en die onder bepaalde voorwaarden publiek gemaakt moet worden. Het overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen, aangemaakt op basis van de RSZ-gegevens moet wel nog worden voorgelegd aan de ondernemingsraad.

Het Sectoraal Comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid, opgericht binnen de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, moet steeds machtiging geven bij de inzage van gegevens uit de sociale zekerheid. Zulk een machtiging is verleend voor het overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen met betrekking tot de ondernemingen die binnen het toepassingsgebied van de (publiek te maken) sociale balans vallen. Een portaalsite waarop gegevens van de sociale balans kunnen ingekeken worden is er nog niet. Eerst moet er een duidelijk beeld komen over de bedrijven die een sociale balans overmaken. Zeker bij kleine ondernemingen kan het privacyaspect belangrijk worden wanneer loongegevens openbaar worden. En de RSZ beschikt over de gegevens van nog veel meer ondernemingen, dan louter zij die een sociale balans moeten indienen. Het Sectoraal Comité zal zich hierover nog moeten uitspreken. Het Comité staat trouwens volledig los van de Kruispuntbank. Ondernemingen hebben wel steeds zonder problemen inzage in de eigen gegevens.

De multifunctionele aangifte is bedoeld om de loonaangifte voor alle takken van de sociale zekerheid te harmoniseren en zo tot een administratieve vereenvoudiging te komen. Voordelen, niet onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdrage, maken geen deel uit van de trimesteraangifte.

De term "personeelskost" uit de sociale balans komt niet overeen met de definities die gebruikt worden in het kader van de multifunctionele aangifte. De sociale partners zoeken hiervoor momenteel naar een oplossing.

Het loonbegrip zoals door de RSZ ingevuld, is wel degelijk een aanzienlijk deel van het totale loon.

*M. Peter Vets* souligne que des études utilisant les données agrégées dont dispose l'ONSS ont déjà été publiées, notamment par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ainsi que par le Conseil central de l'Économie. Il existe également des exemples de nouveaux calculs ou de simulations fondés sur des données individuelles, par exemple en ce qui concerne le simple pécule de vacances des ouvriers.

Les données de l'ONSS ne peuvent en revanche pas expliquer les causes possibles de l'écart salarial. L'ONSS n'a pas connaissance du niveau d'études, de l'ancienneté ou de la fonction d'un travailleur au sein de l'entreprise.

Les entreprises de taille relativement modeste sont, elles aussi, parfois soumises à l'obligation de déposer un bilan social. C'est notamment le cas des sprl dès qu'il y a mise au travail. L'ONSS dispose en outre d'informations sur les personnes physiques.

La plus grande partie du salaire est soumise à des cotisations de sécurité sociale. Est visé en l'espèce le salaire global et non le salaire horaire. Même si l'on connaît le temps de travail, la conversion en salaire horaire moyen sera toujours approximative.

La plupart des composantes du salaire peuvent être ramenées à des prestations de travail trimestrielles. Il est dès lors possible de les lier à un travail à temps partiel ou à temps plein, sauf en ce qui concerne les composantes telles les primes de fin d'année ou le double pécule de vacances. Les primes versées pour les prestations de nuit ou de week-end faussent également le calcul du salaire mensuel moyen.

*Mme Valérie Déom, présidente*, demande quelles sont les informations pertinentes qui peuvent être fournies par d'autres branches de la sécurité sociale, comme l'ONEm. Elle souligne également que la ventilation éventuelle du bilan social selon le sexe implique automatiquement que les petites entreprises qui ne déposent pas de bilan ne seront pas concernées par la mesure.

*M. Chris Brijs, attaché à la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale*, précise qu'il est possible, par le biais de la Banque-Carrefour, de vérifier auprès de l'ONEm si une personne combine plusieurs statuts, par exemple si elle travaille tout en bénéficiant d'une prépension à temps partiel.

*De heer Peter Vets* wijst er op dat al onderzoeken gepubliceerd zijn die gebruik wisten te maken van de geaggregeerde gegevens waarover de RSZ beschikt, bijvoorbeeld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Er zijn ook al voorbeelden van herberekeningen of simulaties naar individuele data, bijvoorbeeld over het enkele vakantiegeld van arbeiders.

Wat de gegevens van de RSZ niet kunnen verklaren, zijn de mogelijke oorzaken van de loonkloof. De RSZ heeft geen weet van het studieniveau, anciënniteit en functie van een werknemer binnen de onderneming.

Ook relatief kleine ondernemingen zijn soms onderworpen aan het indienen van een sociale balans, bijvoorbeeld bvba's zodra er tewerkstelling is. De RSZ heeft daarenboven ook nog gegevens over de natuurlijke personen.

Het grootste deel van het loon is onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Het gaat dan wel over het globale loon, niet het uurloon. Zelfs met de kennis over de arbeidstijd, zal de herberekening naar een gemiddeld uurloon steeds benaderend zijn.

De meeste looncomponenten zijn terug te brengen tot arbeidsprestaties per kwartaal. Er is dan een koppeling mogelijk met deeltijdse dan wel voltijdse arbeid. Dit is echter niet mogelijk voor looncomponenten zoals eindejaarspremies of dubbel vakantiegeld. Ook premies voor nacht- of weekendwerk vertekenen de berekening van het gemiddelde maandloon.

*Mevrouw Valérie Déom, voorzitter*, vraagt welke relevante informatie andere takken van de sociale zekerheid, zoals de RVA kunnen leveren. Ze wijst er ook op dat het eventuele opsplitsen van de sociale balans naar geslacht, automatisch betekent dat kleine ondernemingen die geen balans indienen, niet onder de maatregel zouden vallen.

*De heer Chris Brijs, Attaché bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid*, verduidelijkt dat het via de Kruispuntbank mogelijk om bij de RVA te kijken of een persoon meerdere statuten combineert, bijvoorbeeld of iemand werkt en tegelijk een deeltijds brugpensioen opneemt.

**ANNEXE 2**

---

**BIJLAGE 2**

---



A

A





## A. — AVIS DE LA FG TB

Mme Déom,

**Objet: votre courrier référencé G/C/KH/11-65**

Nous avons accordé une attention particulière à votre “proposition de loi modifiant la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes”.

Veillez trouver en annexe, comme demandé, le point de vue écrit de la Fédération générale des travailleurs de Belgique relatif à cette proposition de loi.

Nous formons le vœu que notre point de vue contribuera à une poursuite constructive de la discussion au Parlement, par-delà les clivages partisans, et finira par déboucher sur une loi apte à stimuler le dialogue social entre les partenaires sociaux à ce sujet.

Néanmoins, outre le dialogue social, un certain nombre de facteurs sociétaux (un enseignement qui casse les rôles, des structures de soin abordables et de qualité, etc.) jouent également un rôle non négligeable dans l'apparition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Nous avons dès lors profité de votre demande pour formuler, en guise de conclusion, un message politique à votre intention et à l'intention de vos collègues.

Il s'agit d'une invitation d'importance à analyser systématiquement, surtout en ces temps de crise, l'incidence, en termes de genre, des mesures (d'économies) actuelles ou futures. Une vision à long terme qui nous aide à promouvoir l'émancipation des femmes, mais aussi celle des hommes. Les sociétés les plus prospères, les plus créatives et les moins violentes sont en effet celles où l'émancipation des femmes et des hommes est la plus avancée.

Veillez agréer, etc.

Rudy De Leeuw  
Président de la FG TB

## A. — ADVIES VAN HET ABVV

Geachte Mevrouw Déom,

**Betreft: uw schrijven met referentie G/C/KH/11-65**

Met bijzondere aandacht hebben we het “wetsvoorstel tot wijziging van de regelgeving wat de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft”, nagelezen.

In bijlage treft u — zoals door u gevraagd — het schriftelijk standpunt van het Algemeen Belgisch Vakverbond met betrekking tot dit wetsvoorstel.

We hopen dat ons standpunt zal bijdragen tot een verdere constructieve discussie in het parlement, over de politieke partijgrenzen heen, en uiteindelijk zal uitmonden in een wet die de sociale dialoog tussen de sociale partners m.b.t. dit thema stimuleert.

Bij het ontstaan van de vrouw/man-loonkloof spelen, naast de sociale dialoog, evenwel ook maatschappelijke factoren (roldoorbrekend onderwijs, betaalbare en kwaliteitsvolle zorgstructuren, ...) een niet te onderschatten rol. We hebben uw vraag dan ook aangegrepen om afsluitend een politieke boodschap te formuleren voor u en uw collega's.

Een belangrijke oproep om, vooral in tijden van crisis, systematisch stil te staan bij de genderimpact van bestaande of toekomstige (besparings)maatregelen. Een lange termijn visie die ons helpt de emancipatie van vrouwen én mannen te bevorderen. De meest welvarende, meest creatieve en minst gewelddadige samenlevingen zijn immers samenlevingen waar emancipatie van vrouwen en mannen het verst gevorderd zijn.

Hoogachtend,

Rudy De Leeuw  
Voorzitter van het ABVV

### 1. La FGTB soutient en principe cette proposition de loi

Depuis 7 ans, la FGTB et *Zij-kant* organisent une campagne nationale en faveur de la résorption de l'écart salarial homme/femme: la campagne *Equal Pay Day*® ou Journée de l'égalité salariale.

Au fil des années, nous avons pu constater que l'écart salarial s'est réduit, mais que cette évolution positive est particulièrement lente.

#### L'indicateur *Equal Pay Day*

Évolution du revenu mensuel brut moyen des femmes par rapport à celui des hommes – pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel dans le secteur privé (en €)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Femmes/ Vrouwen</b>	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106	2130	2242
<b>Hommes/ Mannen</b>	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756	2783	2909
<b>Ecart salarial (H-F)/H/</b>	28,21 %	26,48 %	25,98 %	25,51 %	25,46 %	25,18 %	24,67 %	23,58 %	23,46 %	22,93 %
<b>Loonkloof (M-V)/M</b>										
<b>Arrondi/ Afronding</b>	28 %	26 %	26 %	26 %	25 %	25 %	25 %	24 %	23 %	23 %

**Source:** enquête sur la structure et la répartition des salaires, SPF Économie-ADSIE 2011

Au niveau européen, nous pouvons encore nous compter parmi les bons élèves de la classe lorsqu'il s'agit de "à travail égal, salaire égal". Nous ne nous hissons certainement pas au niveau des meilleurs élèves de la classe pour ce qui est de "à travail équivalent, salaire égal", ni en ce qui concerne la position des femmes sur le marché du travail et dans les entreprises.

La suppression des inégalités salariales persistantes, et de l'inégalité professionnelle correspondante, est en effet une responsabilité des interlocuteurs sociaux.

L'approche volontariste des dernières décennies s'est avérée insuffisante pour renverser la situation. Il faut espérer que cette proposition de loi "incitant à l'action", qui a pour but de faire des disparités salariales entre femmes et hommes un thème de débat obligatoire et récurrent, insufflera une nouvelle vie au dialogue social à tous les niveaux de concertation.

La FGTB soutient en principe cette proposition de loi et estime qu'en raison de la lenteur des évolutions, le(s) pouvoir(s) législatif(s) peut/peuvent et doit/doivent

### 1. Het ABVV steunt principieel dit wetsvoorstel

Sinds 7 jaar voeren ABVV en Zij-kant een nationale campagne voor het dichtenvan de vrouw/man-loonkloof: de *Equal Pay Day*®-campagne of Dag van loongelijkheid.

In de loop der jaren hebben we kunnen vaststellen dat de loonkloof verminderd is, doch dat de positieve evolutie bijzonder traag verloopt.

#### De *Equal Pay Day*-Indicator

evolutie van het gemiddeld bruto maandloon van vrouwen t.o.v. dat van mannen – voor voltijdse en deeltijdse werknemers in de privésector (in €)

**Bron:** enquête over de structuur en verdeling van de lonen, FOD Economie-ADSEI 2011

Europees gezien mogen we dan nog bij de goede leerlingen van de klas gerekend worden als het gaat om 'gelijk loon voor gelijk werk'. We behoren zeker niet tot de beste leerlingen van de klas wat 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk', noch wat de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt en in de ondernemingen betreft.

Het wegwerken van de aanhoudende loonongelijkheid, en daarmee samenhangende beroepsongelijkheid, is uiteraard een verantwoordelijkheid van de sociale gesprekspartners.

De voluntaristische aanpak van de afgelopen decennia bleek onvoldoende om het tij te doen keren. Hopelijk kan dit actiestimulerend wetsvoorstel, dat tot doel heeft de verloningsverschillen tussen vrouwen en mannen tot een verplicht en terugkerend debatthema te maken, de sociale dialoog op alle overlegniveaus nieuw leven inblazen.

Het ABVV steunt dit wetsvoorstel principieel en vindt dat de wetgevende macht(en) gegeven de trage evolutie een sturende rol kunnen en moeten opnemen, maar wil

assumer un rôle moteur, mais tient également à attirer l'attention sur la responsabilité partagée des décideurs politiques et des diverses autorités dans la résorption de l'écart (cf. point 4.)

## 2. Éléments spécifiques soutenus et appréciés par la FGTB

— La proposition est commentée de façon claire et détaillée et repose sur un fondement scientifique valable.

— Il s'agit d'une proposition de loi cohérente et intégrée, qui s'inscrit dans le prolongement d'anciennes propositions de loi et résolutions déposées par différents partis politiques, comme en témoigne également le large consensus politique dont elle fait l'objet.

— Elle stimule le dialogue social et l'action aux trois niveaux de la concertation sociale: au niveau interprofessionnel (conclusion d'accords), au niveau sectoriel (conclusion d'accords) et au niveau des entreprises (rapport d'analyse et, le cas échéant, plan d'action et rapport d'avancement). En outre, on fait finalement en sorte de disposer, au niveau des entreprises, de statistiques en matière d'écart salarial (on ne dispose que de statistiques portant sur l'ensemble du marché du travail et sur les secteurs).

— Elle souligne l'importance des classifications de fonctions sexuellement neutres au niveau sectoriel et au niveau des entreprises (ce qui témoigne d'une politique moderne des ressources humaines).

— La proposition prête également attention aux charges administratives complémentaires:

- La proposition se fonde sur des instruments existants qui relèvent déjà du dialogue social (rapport technique du Conseil central de l'économie, bilan social, informations économiques et financières, ...)

- En outre, pour ce qui est du rapport d'analyse, la proposition ne s'applique qu'aux entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. La majorité de ces entreprises travaillent avec un secrétariat social et disposent *de facto* des données nécessaires.

- Afin d'éviter un double emploi des données, il est demandé au Roi d'abroger l'article 5bis de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 (rapport sur l'égalité des chances).

— La proposition veille enfin à instaurer une médiation et une remédiation interne discrète en cas de discrimination supposée au sein d'une entreprise. Il est par ailleurs positif que la personne concernée apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement.

ook wijzen op de gedeelde verantwoordelijkheid van de beleidsmakers en de diverse overheden bij het dichten van de kloof (cfr. punt 4.)

## 2. Specifieke elementen die het ABVV ondersteunt en waardeert

— Het voorstel is duidelijk en uitgebreid toegelicht, en wetenschappelijk goed onderbouwd.

— Het betreft een coherent en geïntegreerd wetsvoorstel, verder bouwend op eerdere wetsvoorstellen en resoluties van diverse politieke partijen, getuige daarvan ook het breed politiek draagvlak.

— Het stimuleert sociale dialoog en actie op de drie niveaus van sociaal overleg: interprofessioneel (akkoorden afsluiten), sectoraal niveau (akkoorden afsluiten) en ondernemingsniveau (analyseverslag en desgevallend actieplan en vooruitgangverslag). Op ondernemingsniveau wordt bovendien eindelijk werk gemaakt van de beschikbaarheid van loonkloofstatistieken (er bestaan enkel statistieken voor de volledige arbeidsmarkt en voor de sectoren).

— Het onderlijnt het belang van genderneutrale functieclassificaties op sectoraal en op ondernemingsvlak (wat getuigt van een modern HR-beleid).

— Het voorstel heeft oog voor bijkomende administratieve lasten:

- Het voorstel vertrekt van bestaande instrumenten die nu reeds deel uitmaken van de sociale dialoog (technisch rapport van de Centrale Raad voor bedrijfsleven, sociale balans, economische en financiële informatie...).

- Bovendien, wat het analyserapport betreft, is het voorstel enkel van toepassing op ondernemingen die gemiddeld gewoonlijk minstens 50 werknemers in dienst hebben. Het merendeel van deze ondernemingen werkt met een sociaal secretariaat, en beschikt *de facto* over de nodige gegevens.

- Teneinde dubbel gebruik van gegevens te vermijden, wordt de Koning verzocht artikel 5bis van het KB van 14 juli 1987 (gelijke kansen rapport) te schrappen.

— Het voorstel heeft tenslotte ook oog voor een discrete interne bemiddeling en remediëring, in casu een vermoedelijke discriminatie zich voordoet binnen een onderneming. Positief is ook dat deze persoon in kwestie een ondersteunende rol speelt bij de opmaak van het actieplan en de vooruitgangsrapportage.

### 3. Éléments qui, selon la FGTB, doivent encore être examinés en vue d'être améliorés

#### — Articles 2 et 3 de la proposition de loi:

Nous sommes entièrement d'accord avec l'idée que le rapport du CCE comporte désormais systématiquement aussi des informations et des accords qui orientent la concertation (au niveau des secteurs et des entreprises) pour s'attaquer au problème de l'écart salarial. Les problèmes de neutralité de genre des systèmes de classification des fonctions et de classification des rémunérations se situent au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Pour que ces mesures produisent davantage d'effets, on pourrait dès lors envisager d'inscrire la disposition à l'article 8 de la loi du 26 juillet 1996.

#### — Article 6 de la proposition de loi

La question des sanctions ne peut, à notre avis, s'appliquer qu'aux secteurs qui disposent d'une classification des fonctions. De surcroît, la sanction (le fait de ne pas rendre obligatoire la CCT) pourrait éventuellement toucher principalement les travailleurs "faibles", c'est-à-dire les travailleurs occupés par des employeurs non affiliés à une organisation patronale.

#### — Articles 7 et 8 de la proposition de loi

C'est aux délégués des employeurs et des travailleurs qu'il appartient de se prononcer sur l'opportunité d'un plan d'action. En rendant l'établissement d'un tel plan obligatoire, à moins que le conseil d'entreprise s'accorde pour considérer que cela serait superflu, on stimulera probablement encore davantage la détermination à intervenir.

#### — Articles 6, 7 et 8 de la proposition de loi

• Nous considérons que l'appui du SPF ETCS ne doit pas se limiter à l'évaluation de la neutralité quant au genre de la classification des fonctions et des systèmes de classification salariale. Il convient également de soutenir l'élaboration de plans d'action et le développement d'une politique de gestion de ressources humaines neutre quant au genre dans les différents secteurs et entreprises).

• L'aspect financier de la suppression des inégalités salariales et professionnelles ne doit pas être sous-estimé. Il faut mettre en place des incitants positifs (par exemple, pour les organisations et les secteurs qui font des efforts) et des sanctions négatives (par exemple, la contribution à un fonds pour les organisations et les secteurs qui ne fournissent pas suffisamment d'efforts).

• Il faut également envisager d'extraire de la norme salariale les frais liés au développement et/ou à la mise en œuvre de systèmes de classification neutres quant au genre.

### 3. Elementen die volgens het ABVV alsnog overwogen moeten worden om bij te sturen

#### — Artikel 2 en 3 van het wetsvoorstel:

We zijn het volledig eens met de zienswijze dat het rapport van de CRB voortaan ook systematisch informatie en (sector- en bedrijfs-)oriënterende akkoorden omvat voor het aanpakken van de loonkloof. Problemen inzake de genderneutraliteit van functieclassificatie- en loonclassificatiesystemen situeren zich op sectoraal en ondernemingsniveau. Om meer effect te ressorteren kan dan ook overwogen worden de bepaling in te schrijven in artikel 8 van de wet van 26 juli 1996.

#### — Artikel 6 van het wetsvoorstel:

De sanctiekwestie kan o.i. enkel toegepast worden op sectoren die over een functieclassificatie beschikken. Bovendien bestaat de kans dat de sanctie (het niet bindend verklaren van de CAO) mogelijk hoofdzakelijk de 'zwakke' werknemers treft, namelijk werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die niet aangesloten zijn bij een werkgeversorganisatie.

#### — Artikel 7 en 8 van het wetsvoorstel:

De wenselijkheid van een actieplan is afhankelijk van de instemming van werkgevers en werknemersafgevaardigden. Het voorzien in de verplichting van de opstelling van een actieplan, tenzij er een akkoord is in de ondernemingsraad mbt. de overbodigheid hiervan, zal de actiebereidheid wellicht nog meer stimuleren.

#### — Artikel 6, 7 en 8 van het wetsvoorstel:

• De ondersteuning van de FOD A-W-SO dient o.i. verder te reiken dan het aftoetsen van de functieclassificatie- en loonclassificatiesystemen op hun genderneutraliteit. Er is ook nood aan ondersteuning bij de uitwerking van actieplannen en het ontwikkelen van genderneutraal HR-beleid in sectoren (en ondernemingen).

• Het financiële aspect van het wegwerken van de loon- en beroepsongelijkheid mag niet onderschat worden. Er is nood aan positieve incentives (bijv. voor organisaties en sectoren die inspanningen doen) en aan negatieve sancties (bijv. bijdrage aan fonds voor organisaties en sectoren die hun inspanningen niet nakomen).

• Er dient ook overwogen te worden om de onkosten eigen aan de ontwikkeling en/of implementatie van genderneutrale functieclassificatiesystemen buiten de loonnorm te plaatsen.

— **Article 11 de la proposition de loi**

Parler des salaires et de l'inégalité salariale reste un tabou. Pour pouvoir briser le silence, il nous semble indispensable d'offrir une protection suffisante au médiateur, ainsi qu'au travailleur en question qui évoque le problème.

**4. La suppression de l'écart salarial est également une responsabilité des politiques / des pouvoirs publics**

À l'évidence, l'écart salarial résulte également de facteurs sociétaux et de la politique publique. Un enseignement et une (ré)orientation sur le marché du travail qui cassent les rôles, des structures de soins efficaces, abordables et de qualité, une politique intégrant la dimension de genre dans les domaines de la fiscalité, des affaires sociales et de la mobilité... autant d'aspects qui ne sont pas seulement nécessaires pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mais qui offrent également — surtout aujourd'hui et à maints égards — une plus-value pour la société.

Nous faisons face à d'importants défis économiques (crise) et sociaux (vieillesse, écologisation et réalisation d'une société multicolore dans les grandes villes). Les sociétés les plus prospères, les plus créatives et les moins violentes sont celles où l'émancipation des femmes et des hommes (sur le plan professionnel et dans les ménages) est la plus avancée et où le potentiel humain est développé et utilisé de manière optimale.

La crise ne peut donc pas jouer les trouble-fêtes, bien au contraire. Elle doit précisément inciter les responsables politiques à analyser systématiquement, plus que jamais, l'incidence en termes de genre des mesures (d'économie) actuelles et futures.

— **Artikel 11 van het wetsvoorstel:**

Praten over loon(ongelijkheid) is nog steeds taboe. Afdoende bescherming van de bemiddelaar, en de werknemer/-ster in kwestie die dit aankaart, lijkt ons een voorwaarde om de taboesfeer te kunnen doorbreken.

**4. De loonkloof dichten is ook een verantwoordelijkheid van politici / overheden**

De loonkloof is uiteraard ook een resultante van maatschappelijke factoren en overheidsbeleid. Roldoorbrekend onderwijs en roldoorbrekende (her)oriëntatie op de arbeidsmarkt; de aanwezigheid van afdoende, betaalbare en kwaliteitsvolle zorgstructuren; een genderbewust fiscaal, sociaal en mobiliteitsbeleid... zijn niet alleen noodzakelijk voor het dichten van de V/M loonkloof maar hebben ook — vooral nu en in menig opzicht — een maatschappelijke meerwaarde.

We staan voor belangrijke economische (crisis) en maatschappelijke (vergrijzing, alsook vergroening en verkleuring in grootsteden) uitdagingen. De meest welvarende, meest creatieve en minst gewelddadige samenlevingen, zijn samenlevingen waar emancipatie van vrouwen en mannen (op professioneel en op het thuisfront) het verst gevorderd zijn en waar het menselijk potentieel optimaal wordt ontwikkeld en ingezet.

De crisis mag dan ook geen spelbreker zijn, integendeel. Het moet juist een incentive zijn voor politici om nu meer dan ooit, systematisch stil te staan bij de genderimpact van bestaande of toekomstige (besparings) maatregelen.



B

B





## B. — AVIS DE LA CSC

**Proposition de loi modifiant la réglementation en ce qui concerne l'écart salarial entre hommes et femmes (DOC 53 1675/001)**

Madame la présidente,

Depuis des années déjà, la CSC mène une action en vue de combler l'écart salarial et de supprimer la discrimination fondée sur le genre. À cet égard, nous avons, à divers moments, élaboré et défendu des propositions auprès des ministres compétents. Plusieurs de ces propositions figurent à présent dans la proposition de loi à propos de laquelle vous nous demandez de transmettre nos observations. Globalement, nous sommes donc particulièrement positifs à l'égard de cette proposition de loi: elle représente une percée importante en vue de supprimer ces discriminations.

Nous vous transmettons ci-dessous brièvement nos observations concernant les différents volets de la proposition de loi:

- Article 2: Cela nous semble être une excellente idée de prévoir que l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes soit également examinée dans les rapports périodiques sur l'évolution de l'emploi et de la compétitivité.

- Article 3: Le fait de prévoir que des accords soient également conclus au niveau interprofessionnel dans le cadre de la lutte contre les écarts salariaux inéquitables entre hommes et femmes et concernant les classifications de fonctions neutres en termes de genre est une répétition de ce qui a déjà été convenu de manière circonstanciée et explicite dans de précédents accords interprofessionnels et que les secteurs ont été appelés à mettre en oeuvre. C'est pourquoi il nous semble plus judicieux d'insérer cette disposition dans l'article 8 de la même loi qui concerne les conventions collectives de travail au niveau sectoriel. Les problèmes concernant les classifications de fonctions qui ne seraient pas neutres en termes de genre se situent au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, pas au niveau interprofessionnel. Une obligation formulée de manière générale n'est cependant pas de nature à avoir beaucoup d'effets dans la pratique. Le fait d'éviter que la suppression des discriminations de genre soit imputée sur la marge salariale disponible ou freinée par cette dernière peut cependant constituer un incitant.

## B. — ADVIES VAN HET ACV

**Wetsvoorstel tot wijziging van de regelgeving wat de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft (DOC 53 1675/001)**

Geachte mevrouw de voorzitter

Reeds jaar en dag voeren we met het ACV actie rond het dichten van de loonkloof en het wegwerken van genderdiscriminatie. Daarbij hebben we op diverse momenten voorstellen uitgewerkt en bepleit bij de bevoegde ministers. Meerdere van deze voorstellen zijn nu opgenomen in het wetsvoorstel waarover u onze bemerkingen vraagt. Globaal genomen staan we dan ook bijzonder positief tegenover dit wetsvoorstel: het zou een belangrijke doorbraak betekenen in het wegwerken van deze discriminaties.

We geven hierna bondig onze bemerkingen bij de verschillende luiken van het wetsvoorstel:

- Artikel 2: Het lijkt ons een uitstekend idee om te voorzien dat in de periodieke verslagen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de concurrentiekracht ook de ontwikkeling van het loonverschil tussen mannen en vrouwen zou worden onderzocht.

- Artikel 3: Voorzien dat op interprofessioneel niveau ook akkoorden zou worden gesloten in het kader van de strijd tegen onrechtmatige loonverschillen tussen mannen en vrouwen en over genderneutrale functieclassificaties is een herhaling van wat in eerdere interprofessionele akkoorden omstandig en expliciet werd overeengekomen, en waartoe de sectoren werden opgeroepen. Het lijkt ons daarom meer effectief om dit in te bouwen in artikel 8 van dezelfde wet waar het gaat om collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal niveau. Problemen met functieclassificaties die niet genderneutraal zouden zijn situeren zich op sectoraal niveau en ondernemingsniveau, niet op interprofessioneel niveau. Een algemeen geformuleerde verplichting is echter niet van aard om in de praktijk veel effect te ressorteren. Vermijden dat het wegwerken van genderdiscriminaties aangerekend of geremd wordt door de beschikbare loonmarge kan wel een stimulans inhouden.

• Article 4: selon nous, la ventilation, dans le bilan social, des données selon le sexe des travailleurs est une mesure ayant un impact administratif minimal (il suffit d'ajouter deux postes dans le bilan social sur un total de 146 rubriques à remplir), mais ayant un effet de levier maximal. Comme ces données seront reprises dans le bilan social, elles seront en effet aussi soumises au contrôle révisoral, elles feront partie des comptes annuels, et seront accessibles au public, tout comme d'autres données des comptes annuels. La combinaison de ces données permet aux travailleurs et aux employeurs de calculer l'écart salarial net et brut dans leur propre entreprise, de le comparer avec les moyennes sectorielles, avec les moyennes d'entreprises comparables et avec les moyennes régionales. Nous sommes convaincus que la disponibilité publique de tels *benchmarks* incitera de nombreuses entreprises ainsi que leurs travailleurs à mesurer leur propre situation et à la comparer à ces *benchmarks*. De cette manière, cela les incitera vivement à analyser les causes de l'écart salarial dans leur propre entreprise, et, si nécessaire, à y remédier. Ce n'est qu'en reprenant ces données dans le bilan social que l'on peut obtenir cet effet multiplicateur: une information par le biais des fiches ONSS ne pourrait pas porter, pour des raisons techniques, sur l'exercice le plus récent, ne serait pas publique, ne serait pas soumise au contrôle révisoral, ne serait pas accessible au public, et ne pourrait pas être utilisée facilement au moyen des applications existantes visant à calculer divers *benchmarks* adaptés.

• Art 6: Il nous paraît être une excellente idée de prévoir une évaluation systématique du caractère neutre en termes de genre des classifications de fonctions sectorielles existantes, et de prévoir des plans d'action obligatoires en vue d'y remédier. La sanction pour les commissions paritaires défaillantes nous semble cependant tout à fait inappropriée, unilatérale et insuffisante, car elle porterait surtout atteinte à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs faibles de ces secteurs: le fait de ne plus déclarer obligatoires de nouvelles conventions sectorielles est de nature à désavantager les groupes faibles de travailleurs. Les CCT déclarées non obligatoires sont en effet tout de même valables sur le plan juridique pour les travailleurs d'employeurs affiliés à des organisations patronales, mais pas pour les travailleurs d'employeurs qui ne le sont pas. La sanction pénalise dès lors les travailleurs faibles, et absolument pas les employeurs concernés, et mine l'ensemble de la concertation sociale. Souvent, le fait de rendre les salaires et les classifications de fonctions neutres en termes de genre demande des efforts supplémentaires de la part des employeurs: la sanction infligée aux commissions paritaires récalcitrantes ne les touche absolument pas. Il s'indique donc de prévoir d'autres sanctions, qui soient meilleures.

• Artikel 4: het opdelen van de gegevens in de sociale balans volgens het geslacht van de werknemers is ons inziens een maatregel met minimale administratieve impact (toevoegen van amper twee posten in de sociale balans op een totaal van 146 in te vullen rubrieken) maar met een maximaal hefboomeffect. Door opname in de sociale balans valt dit immers ook onder revisorale controle, maakt dit deel uit van de jaarrekening, en is dit zoals andere gegevens uit de jaarrekening publiek toegankelijk. De combinatie van dit gegeven laat toe aan werknemers en werkgevers om de netto en bruto loonkloof in de eigen onderneming te berekenen, te vergelijken met sectorale gemiddelden, met gemiddelden van vergelijkbare ondernemingen, met regionale gemiddelden. We zijn ervan overtuigd dat de publieke beschikbaarheid van dergelijke benchmarks vele ondernemingen en hun werknemers zal aanzetten om de eigen situatie te meten en te vergelijken met die benchmarks. En op die wijze een sterke stimulans zal inhouden om de oorzaken in eigen onderneming te analyseren en zonodig te remediëren. Enkel door opname van deze gegevens in de sociale balans worden deze multiplicator-effecten verkregen: info via RSZ-fiches zal om technische reden niet op het meest recente boekjaar kunnen slaan, niet publiek zijn, buiten de revisorale controle vallen, en niet publiek toegankelijk zijn, noch vlot hanteerbaar met bestaande applicaties om diverse aangepaste benchmarks te berekenen.

• Art 6: Het lijkt ons een prima idee om een systematische doorlichting te voorzien van het genderneutrale karakter van bestaande sectorale functieclassificaties, en te voorzien in verplichte actieplannen om hieraan te remediëren. De sanctie voor paritaire comités die in gebreke zouden blijven lijken ons echter zeer ongeschikt, eenzijdig en ontoereikend omdat ze vooral de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de zwakke werknemers van die sectoren zou treffen: het niet langer bindend verklaren van nieuwe sectorale overeenkomsten is van aard om nadeel op te leveren voor zwakke groepen van werknemers. Niet bindend verklaarde cao's zijn immers wél juridisch geldig voor werknemers van werkgevers aangesloten bij die werkgeversorganisaties, maar niet voor werknemers van werkgevers die niet aangesloten zijn bij een werkgeversorganisatie. De sanctie straft met name de zwakke werknemers, en helemaal niet de betrokken werkgevers, en ondergraaft het gehele sectorale overleg. Vaak vergt het genderneutraal maken van loon en functieclassificaties bijkomende inspanningen van werkgevers: de sanctie voor onwillige paritaire comités laat hen geheel ongemoeid. Andere en betere sancties zijn dan ook aangewezen.

• Articles 7-8: il nous paraît très indiqué d'activer de cette manière l'arrêté royal existant relatif au rapport sur l'égalité des chances et au plan d'égalité de chances: dans la pratique, cela ne fonctionne pas, parce que la teneur du rapport sur l'égalité des chances n'a pas été fixée et que, faute de diagnostic, aucune politique correctrice n'est menée. Dans l'article 8, l'opportunité d'un plan d'action est subordonnée à l'accord des employeurs et des délégués des travailleurs. Il est certainement possible d'obtenir un plus grand volontarisme en prévoyant l'obligation d'élaborer un tel plan d'action, à moins que le conseil d'entreprise s'accorde pour le juger superflu.

Le calendrier proposé du rapport et sa discussion sont identiques à ceux de l'information économique et financière (trois mois après la fin de l'exercice comptable): un plus grand étalement dans le temps suivant la fin de l'exercice comptable est certainement indiqué.

• Article 11: nous sommes assez sceptiques par rapport à l'effectivité pratique du médiateur proposé en matière d'égalité des chances en ce qui concerne le traitement individuel des plaintes pour discrimination liée au sexe au niveau de la politique salariale. Cela risque de contrecarrer souvent la concertation normale sur les salaires et les conditions de travail et de faire double emploi avec celle-ci. La fonction de soutien de l'élaboration de plans d'égalité des chances et de la rédaction du rapport d'avancement semble toutefois relativement utile. Il serait certainement indiqué d'acquiescer de l'expérience à petite échelle avec cette instance, par le biais de projets pilotes ou de certains secteurs ou encore dans des entreprises de tailles diverses, avant d'en faire une obligation générale pour plus de 6 000 entreprises.

Comme vous pouvez le noter à la lecture des remarques ci-dessus, nous estimons que, moyennant un certain nombre de corrections d'ordre technique, cette proposition est très appropriée et très opportune. Elle est de nature à rompre la trop longue passivité de la politique menée en la matière et à jeter les fondements de la suppression de l'écart salarial.

Nous sommes tout disposés à expliciter ces remarques.

Veillez agréer, Madame la présidente, l'expression de ma considération.

Marc Leemans  
Secrétaire national CSC

• Artikel 7-8: Het lijkt ons zeer aangewezen om op deze wijze het bestaande koninklijk besluit over het gelijke kansenrapport en het gelijke kansenplan te activeren: in de praktijk werkt dit niet omdat de inhoud van het gelijke kansenrapport niet is vastgelegd, en bij gebrek aan diagnose ook geen corrigerend beleid volgt. De wenselijkheid van een actieplan wordt in artikel 8 afhankelijk gemaakt van de instemming van werkgevers en werknemersafgevaardigden. Allicht kan een grotere actiebereidheid worden bekomen door te voorzien in de verplichting om dergelijk actieplan op te stellen, tenzij er een akkoord is binnen de ondernemingsraad dat dit overbodig zou zijn.

De voorgestelde timing van het rapport en de bespreking is identiek aan deze van de economische en financiële informatie (drie maanden na het einde van het boekjaar): een wat langere spreiding in de tijd volgend op het einde van het boekjaar is allicht aangewezen.

• Artikel 11: we staan vrij sceptisch tegenover de effectiviteit in de praktijk van de voorgestelde bemiddelingsfiguur rond gelijke kansen met betrekking tot individuele klachtenbehandeling inzake genderdiscriminatie in het loonbeleid. Het dreigt het normale overleg rond loon en arbeidsvoorwaarden vaak te doorkruisen en te overlappen. De functie inzake het ondersteunen van de uitwerking van gelijke kansenplannen en de voortgangsrapportage lijkt echter wel degelijk vrij nuttig. Het ware allicht aangewezen met dergelijke instantie op kleine schaal ervaring op te doen via pilootprojecten of bepaalde sectoren of in onderneming van diverse grootte alvorens dit op te nemen in een algemene verplichting voor ruim 6 000 ondernemingen.

Zoals u kan merken uit bovenstaande bemerkingen vinden we dit voorstel mits een aantal verbeteringen van technische aard zeer geschikt en zeer gepast. Het is van aard om de al te lange passiviteit van het beleid terzake te doorbreken en de basis te leggen voor het wegwerken van de loonkloof.

We zijn graag bereid om deze bemerkingen verder toe te lichten

Hoogachtend

Marc Leemans  
Nationaal secretaris ACV



C

C



## C. — AVIS DE LA FBE

**Concerne:**

**Aperçu des objections des employeurs au sujet de la proposition de loi modifiant la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.**

Chère Madame,

Nous vous remercions de la possibilité qui nous est offerte de vous faire part de nos remarques concernant la proposition de loi du 12 juillet 2011 relative à la lutte contre l'écart salarial hommes/femmes.

Voici nos remarques.

1. Plus de bureaucratie n'est pas la solution

Une proposition de loi a été déposée au parlement en vue de combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Sur les 13 recommandations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les auteurs de la proposition n'en ont retenu qu'une, à savoir la sensibilisation des partenaires sociaux, et ils ont élaboré à cet effet des **mesures qui vont beaucoup plus loin que la recommandation et l'objectif visé**. Elles prennent toutes beaucoup de temps et s'avèrent dès lors coûteuses pour les entreprises. Par ailleurs, **leur efficacité est plus que douteuse car elles ne s'attaquent pas à la traditionnelle répartition des rôles 'male breadwinner-female carer-model'**.

La FEB espère donc que le Parlement se penchera sur les causes plus profondes de l'écart salarial résiduel et ne fera pas endosser aux employeurs la responsabilité du vaste problème sociétal des rôles et choix traditionnels des hommes et des femmes et des infrastructures insuffisantes pour l'accueil des enfants après l'école.

## C. — ADVIES VAN HET VBO

**Betreft:**

**Overzicht van de bezwaren van de werkgevers op het wetsvoorstel tot wijziging van de regelgeving wat de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft.**

Geachte mevrouw,

Wij danken u voor de kans die u ons biedt om onze opmerkingen mee te delen op het wetsvoorstel van 12 juli 2011 tot bestrijding van de loonkloof.

Hierna vindt u onze opmerkingen.

1. Meer bureaucratie is niet de oplossing

In het parlement is een wetsvoorstel ingediend ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Van de 13 aanbevelingen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, hebben de opstellers slecht één aanbeveling weerhouden: de sensibilisering van de sociale partners, en daarvoor **maatregelen** uitgewerkt **die veel verder reiken dan de aanbeveling en het beoogde doel**. Ze zijn stuk voor stuk tijdrovend en daarom duur voor bedrijven en **hun effectiviteit is meer dan twijfelachtig, aangezien zij het traditioneel rollenpatroon van 'male breadwinner-female carer-model' niet aanpakken**.

Het VBO hoopt dan ook dat het parlement zich buigt over de dieperliggende oorzaken van de resterende loonkloof en het breder maatschappelijk probleem van de traditionele man-vrouwrollen en -keuzes en het probleem van de ontoereikende naschoolse opvang, niet zal afwentelen op de werkgevers.

## 2. Introduction: un regard plus objectif sur les chiffres

Eurostat déclare que, hormis un pays, **la Belgique affiche le plus petit écart salarial entre hommes et femmes d'Europe occidentale, à savoir 9%**. La moitié de cet écart s'explique par des facteurs connus, dont le travail à temps partiel. Pour ce qui est de l'autre moitié, à savoir 4,5%, on constate dans la pratique que les femmes négligent certaines possibilités de carrière et de promotion parce qu'elles estiment qu'elles ne sont pas compatibles avec les tâches familiales et ménagères qu'elles assument plus que les pères.

Il est toutefois rassurant de constater une **évolution positive** dans notre pays. **L'écart salarial y diminue chaque année: il est ainsi passé de 9,5% en 2006 à 9,1% en 2007 et à 9% en 2008.**

Il ressort en outre d'une étude récemment réalisée par le Studiedienst van de Vlaamse Regering<sup>1</sup> que, **pour la première fois, les femmes de 25-40 ans gagnent plus par heure que les hommes (en 2009).**

On assiste donc à un revirement de situation. Cette évolution s'explique par la meilleure formation des femmes, la tendance à moins interrompre leur carrière, le choix de secteurs plus stables ou plus sûrs en termes d'emploi, des fonctions plus élevées, ...

Au delà de 40 ans, la répartition traditionnelle des rôles est cependant toujours un fait et, dès lors, le salaire horaire moyen des femmes retombe sous celui des hommes. Etant donné l'évolution positive susmentionnée, l'écart salarial devrait progressivement disparaître.

Il est à noter que l'écart salarial entre hommes et femmes existe également en dehors de la relation employeur/travailleur. Les chiffres sur la répartition des **indépendants** par sexe et par revenu (année de revenus 2006<sup>2</sup>) révèlent un contraste aigu de revenus entre les indépendants masculins et leurs collègues féminines. Le même constat peut être fait pour les **professions libérales**.

Cela aussi démontre que l'écart salarial trouve son origine dans le traditionnel partage des rôles 'male breadwinner-female carer-model', qui est fondé sur des clichés sexistes qu'il importe de briser dès le plus jeune âge, ce qui requiert une vaste approche sociétale.

<sup>1</sup> *De kwaliteit van het leven, een mozaïek van het dagelijks leven* – SVR-studie 2010/3 – Dries Verlet & Marc Callens.

<sup>2</sup> Chiffres communiqués par UNIZO lors de la session parlementaire du mercredi 9 février à la Chambre des représentants.

## 2. Introductie: een objectievere kijk op de cijfers

Eurostat geeft aan dat, op één land na, **België met 9% de kleinste loonkloof tussen mannen en vrouwen kent van West-Europa**. De helft van de loonkloof kan verklaard worden door gekende factoren, zoals deeltijds werk. Wat de andere helft betreft, namelijk 4,5%, stelt men in de praktijk vast dat vrouwen bepaalde carrière- en promotiemogelijkheden links laten liggen omdat zij van mening zijn dat deze niet verenigbaar zijn met hun gezins- en huishoudelijke taken die zij, meer dan de vaders, op zich nemen.

Hoopgevend is evenwel dat een **positieve evolutie** merkbaar is in ons land. **De loonkloof vermindert jaar na jaar: van 9,5% in 2006 over 9,1% in 2007 tot 9% in 2008.**

Daarenboven blijkt uit een recente studie van de Studiedienst van de Vlaamse Regering<sup>1</sup>, dat **in de leeftijdsgroep 25-40 jaar, vrouwen voor het eerst meer per uur verdienen dan mannen (in 2009).**

Er is dus een kentering waarneembaar. De verklaring hiervoor ligt in een betere opleiding van de vrouwen, de tendens tot het minder onderbreken van de loopbaan, de keuze voor meer stabiele of werkzekerere sectoren, het bekleden van hogere functies, ...

In de leeftijdsgroep vanaf 40 jaar, komen de traditionele rolpatronen weliswaar nog steeds voor en duikt het gemiddeld uurloon bijgevolg onder dat van de mannen. Gelet op de positieve evolutie die hierboven is beschreven, zal dit loonverschil geleidelijk aan verdwijnen.

Opvallend is dat een verschil in inkomen tussen mannen en vrouwen ook bestaat buiten de relatie werkgever-werknemer. Zo tonen de cijfers van **zelfstandige ondernemers** volgens geslacht en inkomen (inkomstenjaar 2006<sup>2</sup>) een sterk contrast tussen de inkomensverdeling bij mannelijke zelfstandigen en hun vrouwelijke collega's. Bij de **vrije beroepers** stelt men hetzelfde vast.

Ook dit toont aan dat de loonkloof zijn oorsprong vindt in ons traditioneel 'male breadwinner-female carer-model' dat berust op gender-clichés die doorbroken moeten worden vanaf de jongste levensjaren en dit laatste vergt een breed maatschappelijke aanpak.

<sup>1</sup> *De kwaliteit van het leven, een mozaïek van het dagelijks leven* – SVR-studie 2010/3 – Dries Verlet & Marc Callens.

<sup>2</sup> Cijfers meegedeeld door UNIZO tijdens de parlementaire zitting van Woensdag 9 februari in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.



### 3. Analyse de la proposition de loi, thème par thème

#### **A. Concertation interprofessionnelle et sectorielle sur l'écart salarial entre hommes et femmes**

Les négociations entre partenaires sociaux aux niveaux interprofessionnel et sectoriel sont menées sur la base de cahiers de revendications patronaux et syndicaux. Si le thème de l'écart salarial fait partie des revendications syndicales, il sera traité lors des négociations, tout comme des dizaines d'autres thèmes tels que le pouvoir d'achat, le temps de travail, la formation des travailleurs, l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, le crédit-temps, la prépension, la prime pour la pension complémentaire, l'intervention dans les frais de transport, la mobilité, la diversité, l'outplacement, le financement des actions en faveur des groupes à risques, etc.

Chaque revendication a un coût et c'est pour cette raison que les négociations interprofessionnelles et sectorielles sont complexes et parfois très laborieuses. Il faut en effet trouver de délicats équilibres entre les exigences/coûts d'une partie et ceux de l'autre.

Ainsi, le coût d'une révision d'un système de classification des fonctions au niveau sectoriel ou de l'entreprise est fort élevé. Or, l'impact sur l'égalité salariale n'est pas démontré (voir infra). Ce thème peut lors de négociations soit être retenu, soit ne pas être retenu s'il apparaît que d'autres actions ont un impact plus important sur le bien-être des travailleurs.

**L'obligation de traiter le thème de l'écart salarial pourrait donc se faire au détriment d'autres thèmes, jugés plus importants par les employeurs et les travailleurs sur la base de leur expérience sur le terrain.**

#### **B. Analyse des systèmes de classification des fonctions au niveau sectoriel**

Les entreprises/secteurs ayant introduit un nouveau système de classification des fonctions au cours des 10 dernières années ont opté pour des systèmes neutres au niveau du genre (Orba, Hay, ...).

L'introduction d'un nouveau système analytique de classification des fonctions dans un secteur ou une entreprise disposant depuis des années de son propre système, est une procédure complexe. Il faut à réanalyser, décrire, pondérer et classer les fonctions. Il faut ensuite les traduire en niveaux de rémunération. Il s'agit là d'un processus intense et long, impliquant une forte interaction entre les parties concernées (responsable

### 3. Ontleding van het wetsvoorstel, thema per thema

#### **A. Interprofessioneel en sectoraal overleg over loonverschil tussen mannen en vrouwen**

De onderhandelingen tussen sociale partners op inter-professioneel en sectoraal vlak worden gevoerd op basis van de eisenbundels van werkgevers en vakorganisaties. Indien in de eisenbundel van de vakbonden het thema loonkloof is opgenomen, wordt dit tijdens de onderhandelingen behandeld, zoals tientallen andere thema's waaronder koopkracht, arbeidsduur, opleiding van werknemers, harmonisering statuut arbeiders en bedienden, tijdskrediet, brugpensioen, bijdrage voor aanvullend pensioen, tussenkomst in vervoerskosten, mobiliteit, diversiteit, outplacement, financiering van acties voor risicogroepen, enz.

Elke eis heeft een kostprijs en daarom zijn interprofessionele en sectorale onderhandelingen complex en soms erg moeizaam. Er moeten immers delicate evenwichten gevonden worden tussen de eisen/kosten van de ene groep en de eisen/kosten van de andere groep.

Zo is de kost van een herziening van een sectoraal of ondernemings-functieclassificatiestelsel een dure aangelegenheid, waarvan het impact op loongelijkheid niet is aangetoond (zie hierna). Dit thema kan ofwel weerhouden worden ofwel niet weerhouden worden indien blijkt dat andere acties een groter impact hebben op het welzijn of het welbevinden van de werknemers.

**Het verplicht onderhandelen over het thema loonkloof, zal dus ten koste gebeuren van andere thema's, die door werkgevers en werknemers - op grond van hun terreinervaring- belangrijker worden geacht.**

#### **B. Onderzoek van de functieclassificatiesystemen op sectoraal vlak**

De ondernemingen/sectoren die de jongste 10 jaar een nieuw systeem van functieclassificatie hebben ingevoerd, kozen voor genderneutrale systemen (Orba, Hay, ...).

Het invoeren van een nieuw analytisch functieclassificatiesysteem in een sector of bedrijf die reeds jaren een eigen stelsel hanteert, is een omslachtige procedure. De functies moeten opnieuw geanalyseerd, beschreven, gewogen en geklasseerd worden. Vervolgens moeten de functies vertaald worden in loonniveaus. Het is een intens en langdurig proces, met een intense wisselwerking tussen de betrokken partijen (HR en werknemers,

RH et travailleurs, partenaires sociaux, consultants spécialisés). Cela explique pourquoi ces projets ont un coût très élevé, tant en termes de temps que d'argent.

Dans la pratique, des projets bien avancés échouent parfois dans la dernière phase, à savoir lors de la discussion des niveaux de rémunération (barèmes), parce que les syndicats plaident pour un glissement des fonctions vers le haut (personne ne peut gagner moins, même en cas de classification inférieure, tout le monde doit gagner la même chose ou plus), alors que les employeurs ne peuvent alourdir leur structure de coûts.

Par ailleurs, quel que soit le système de classification des fonctions applicable, des différences salariales peuvent subsister en fonction du type de travail. Ainsi, un vendeur percevant une rémunération variable sur la base des ventes réalisées gagnera presque toujours plus qu'un employé de bureau, même si ces deux fonctions sont classées dans la même catégorie avec la même pondération.

L'impact d'une révision d'un système de classification des fonctions sur l'écart salarial est d'ailleurs fortement surestimé. Une étude de la KULeuven<sup>3</sup> a démontré que *“dans les commissions paritaires sans classification des fonctions, l'écart salarial moyen est le plus élevé, à savoir 12,30%. Dans les commissions paritaires appliquant un système comparatif de classification des fonctions, l'écart salarial moyen est légèrement plus bas, à savoir 11,08%. Et dans les commissions paritaires appliquant un système analytique de classification des fonctions, l'écart salarial moyen est le plus bas, à savoir 11,04%. (...) On peut donc en conclure que la classification des fonctions (type et résultats en termes de meilleures pratiques) n'a pas d'incidence sur l'écart salarial.”*

L'étude indique que **l'introduction d'un nouveau système analytique de classification des fonctions n'a quasiment aucun impact sur l'écart salarial (- 0,04%)**. La révision systématique des systèmes de classification des fonctions n'est donc pas efficace.

### **Sanction pour la non-rédaction d'un plan d'action sectoriel**

Si une commission paritaire ne rédige pas de plan d'action en vue d'améliorer son système de classification des fonctions, le Roi pourrait refuser de déclarer généralement contraignante la convention collective de travail du secteur. **Cette sanction témoigne d'un mépris total des règles du droit collectif du travail,**

<sup>3</sup> *Functieclassificatie en de loonkloof op paritair comité niveau – Jeroen Delmotte K.U. Leuven. Cette étude a été réalisée sur la base des données DmfA du 31 décembre 2008.*

sociale partners, gespecialiseerde consultants). Daarom zijn dergelijke projecten ook erg duur in tijd en in geld.

In de praktijk mislukken vergevorderde projecten soms in de laatste fase, namelijk op het ogenblik dat de loonniveaus (barema's) worden besproken, omdat de vakbonden pleiten voor een verschuiving van de functies naar boven toe (niemand mag minder verdienen zelfs bij lagere klassering, iedereen moet hetzelfde of meer verdienen), terwijl de werkgevers hun kostenstructuur niet kunnen verzwaren.

Daarenboven kunnen, ongeacht het toepasselijk functieclassificatiesysteem, loonverschillen op basis van het type werk blijven doorspelen. Zo zal een verkoper die een variabel loon ontvangt op basis van de gerealiseerde verkopen bijna steeds een hoger loon ontvangen dan een kantoorbediende, zelfs al zijn beide functies in dezelfde functieklasse geklasseerd met hetzelfde gewicht.

Het impact van een herziening van een functieclassificatiesysteem op de loonkloof wordt trouwens zwaar overschat. Een studie van de KULeuven<sup>3</sup> heeft aangetoond dat *“bij Paritaire comités waar er geen functieclassificatie gehanteerd wordt, de gemiddelde loonkloof het hoogst is nl. 12,30%. Bij Paritaire comités waar een vergelijkend systeem van functieclassificatie wordt gehanteerd ligt de gemiddelde loonkloof iets lager nl. op 11,08%. Bij Paritaire comités waar er een analytische functieclassificatie gehanteerd wordt, is de gemiddelde loonkloof het laagst nl. 11,04%. (...) We kunnen dus concluderen, stelt de auteur, dat functieclassificatie (het soort systeem en score op 'best practices') geen impact heeft op de loonkloof.”*

De studie toont aan dat **het invoeren van een nieuw analytisch loonclassificatiesysteem quasi geen impact heeft op de loonkloof (- 0.04%)**. Het systematisch herzien van functieclassificaties heeft dan ook weinig zin.

### **Sanctie op het niet opstellen van een sectoraal actieplan**

Indien een paritair comité verzaakt aan het opstellen van een actieplan ter verbetering van zijn functieclassificatiestelsel, zou de Koning kunnen weigeren om de collectieve arbeidsovereenkomsten van de sector nog algemeen bindend te verklaren. **Deze sanctie getuigt van een totale miskenning van de regels van het**

<sup>3</sup> *Functieclassificatie en de loonkloof op paritair comité niveau – Jeroen Delmotte K.U. Leuven. De studie werd gemaakt op basis van DMFA-gegevens van 31 december 2008.*

car cela voudrait dire que toutes les mesures prises par le secteur (par ex. cotisation pour les groupes à risques) ne pourraient plus être imposées à toutes les entreprises du secteur, ce qui aurait des conséquences néfastes pour les travailleurs du secteur.

### C. Rapport d'analyse dans les entreprises à partir de 50 travailleurs

La proposition de loi prévoit l'obligation, pour les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs, d'établir tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération et de le présenter au conseil d'entreprise. Elles doivent en outre présenter un plan d'action, ainsi qu'un rapport d'avancement annuel.

Le rapport d'analyse devrait contenir les informations suivantes: les rémunérations et avantages sociaux directs; les primes patronales pour les assurances complémentaires; le total des autres avantages extralégaux.

Toutes ces informations devraient être ventilées en fonction du sexe des travailleurs et:

- du statut (ouvriers, employés, personnel de direction);
- du niveau de fonction établi selon les catégories de fonctions prévues dans le système de classification des fonctions de l'entreprise;
- de l'ancienneté;
- du niveau de qualification ou de formation (peu, moyennement ou très qualifié selon la définition d'Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur)."

**Cela représente un travail administratif<sup>4</sup> considérable, dont l'ampleur et le prix (service RH interne ou secrétariat social externe) sont fortement sous-estimés.** Le fait que le SPF Emploi fournit un formulaire type n'allège en rien le travail d'adaptation des bases de données, ni la collecte d'informations ou l'analyse. Et quelle sera l'effectivité de ces informations?

Lorsqu'on vérifie ce que devrait examiner le rapport d'analyse, (d'application à partir de 50 travailleurs), il apparaît clairement que les informations seront dans de nombreux cas individualisables.

<sup>4</sup> Il est à noter que la seule manière de collecter des chiffres complets et fiables sans charges administratives supplémentaires à charge des entreprises serait via la base de données de l'ONSS (voir e.a. processus Trillium) Voir infra.

**collectief arbeidsrecht**, want dit zou betekenen dat alle maatregelen die genomen worden door de sector (vb. bijdrage risicogroepen), niet meer kunnen opgelegd worden aan alle bedrijven van de sector, wat zeer schadelijke gevolgen zou hebben voor de werknemers van de sector.

### C. Analyseverslag in bedrijven vanaf 50 werknemers

Het wetsvoorstel voorziet dat bedrijven met ten minste 50 werknemers, om de twee jaar een analyseverslag rond de bezoldigingstructuur moeten opstellen en voorleggen aan de ondernemingsraad. Daarenboven moeten zijn een actieplan voorstellen en een jaarlijks vooruitgangsrapport.

Het analyseverslag zou volgende inlichtingen moeten bevatten: de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen; de patronale premies voor aanvullende verzekeringen; het totaal van de andere extra- legale voordelen bovenop het loon.

Al deze inlichtingen zouden uitgesplitst moeten worden volgens het geslacht van de werknemers, ingedeeld volgens:

- het statuut (arbeiders, bedienden, directiepersoneel);
- het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen voorzien in het functieclassificatiesysteem van de onderneming
- de anciënniteit;
- het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer)."

**Het gaat hier om een aanzienlijk administratief werk<sup>4</sup> waarvan de omvang en de prijs (interne HR-dienst of extern sociaal secretariaat) totaal wordt onderschat.** Het feit dat de FOD Werkgelegenheid een modelformulier verstrekt, doet niets af van het aanpassingswerk aan databanken, noch aan het inzamelwerk van informatie, noch aan het analysewerk. En welke zal de effectiviteit zijn van deze informatie?

Als men nagaat wat het analyseverslag moet onderzoeken, (toepasselijk vanaf 50 werknemers), is het duidelijk dat de informatie in vele gevallen individualiseerbaar zal zijn.

<sup>4</sup> Te noteren dat de enige manier om volledige en betrouwbare cijfers te verzamelen zonder bijkomende administratie ten laste van de ondernemingen via de databank van de RSZ zou zijn (zie o.a. Trillium-proces). Zie verder.

Par exemple, une entreprise occupant 50 travailleurs, parmi lesquels

— 35 ouvriers, dont 15 non qualifiés et 20 qualifiés, assujettis à un système sectoriel de classification des fonctions A

— 13 employés, dont 3 non qualifiés et 10 qualifiés, assujettis à un système sectoriel de classification des fonctions B

— 2 cadres

— 2 membres de la direction

Compte tenu des subdivisions en fonction du sexe, du statut, du niveau de fonction, de l'ancienneté, du niveau de qualification ou de formation, les informations reçues pourront parfaitement être individualisées, ce qui est contraire à la loi sur la protection de la vie privée et suscitera en outre bon nombre de discussions, de comparaisons, de frustrations, de rumeurs officieuses et de tensions, ne favorisant pas du tout un esprit d'équipe sain ni l'ambiance au sein de l'entreprise. Reste à savoir si cela permettra de réduire l'écart salarial, alors qu'on ne s'attaque pas à ses causes.

Le rapport devrait être soumis au Conseil d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, au Comité pour la prévention.

**Au sein d'une entreprise, les organes paritaires sont compétents pour les thèmes concernant la collectivité des travailleurs.** Pour des raisons de confidentialité, **ils ne sont pas habilités à discuter de cas individuels.** Ceux-ci font l'objet de discussions entre employeur et travailleur, ce dernier **pouvant toujours se faire assister par son délégué syndical.**

Il convient également de faire remarquer que le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention sont des organes paritaires **ayant chacun leurs propres compétences** (le premier, l'information et la consultation sur les thèmes économiques et sociaux ; le second, sur les thèmes ayant trait à la sécurité et la prévention). Dans la proposition de loi, cette distinction n'est pas opérée et le Comité est assimilé à un Conseil d'entreprise.

#### D. Désignation d'un médiateur au sein de l'entreprise

La proposition de loi prévoit que le chef d'entreprise peut désigner un médiateur sur la proposition du conseil d'entreprise (cascade Comité pour la prévention). En l'absence d'accord, il faut solliciter l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, alors que cette

Bv. een onderneming met 50 werknemers, van wie

— 35 arbeiders, van wie 15 ongeschoolden en 20 geschoolden, onderworpen aan een sectoraal functie-classificatiesysteem A

— 13 bedienden, van wie 3 ongeschoolden en 10 geschoolden, onderworpen aan een sectoraal functie-classificatiesysteem B

— 2 kaderleden

— 2 directieleden

Met onderverdelingen naar geslacht, statuut, functieniveau, anciënniteit, kwalificatie- of opleidingsniveau, zal de verkregen informatie perfect individualiseerbaar zijn, wat ingaat tegen de privacywetgeving, maar ook zal leiden tot heel wat discussies, vergelijkingen, frustraties, officieuze geruchten en spanningen, die allesbehalve bevorderlijk zullen zijn voor een gezonde teamgeest en het ondernemingsgebeuren. Vraag is of dit alles zal leiden tot een vermindering van de loonkloof, terwijl er opnieuw niet geraakt wordt aan de oorzaken van die loonkloof.

Het verslag zou moeten voorgelegd worden aan de Ondernemingsraad of indien er geen is, het Comité voor preventie.

**Paritaire organen in een bedrijf zijn bevoegd voor thema's die betrekking hebben op de collectiviteit van de werknemers. Ze zijn, om redenen van vertrouwelijkheid, niet bevoegd om individuele gevallen te bespreken.** Deze worden besproken tussen werkgever en werknemer, waarbij deze laatste zich **steeds kan laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde.**

Er dient tevens opgemerkt dat de Ondernemingsraad en het Comité voor preventie paritaire organen zijn **met elk eigen bevoegdheden** (het ene, de informatie en raadpleging over de economische en sociale thema's, het andere over de veiligheids- en preventietheema's). In het wetsvoorstel wordt dit onderscheid niet meer gemaakt en wordt het Comité gelijkgesteld met een ondernemingsraad.

#### D. Aanduiding van een bemiddelaar binnen de onderneming

Het wetsvoorstel voorziet dat het ondernemingshoofd een bemiddelaar kan aanstellen op voorstel van de Ondernemingsraad (cascade Comité voor Preventie). Indien geen akkoord wordt bereikt, dient het advies van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen te worden

Commission ne connaît même pas l'entreprise ni ses travailleurs.

Le médiateur se voit attribuer de vastes compétences, telles que le suivi du rapport d'analyse, de la rédaction d'un plan d'action et du rapport d'avancement. Il serait également chargé de traiter des plaintes individuelles. La proposition de loi stipule également qu'il devrait être formé en administration salariale et en déontologie.

Cette proposition soulève de nombreuses questions. **Le médiateur sera-t-il une sorte de responsable du personnel BIS ou un délégué syndical BIS? Est-il acceptable qu'on lui communique les données salariales d'un ou de plusieurs travailleur(s)?** Tant la 'victime' que les autres travailleurs pourraient s'y opposer. Est-il sain de créer une telle fonction au sein de l'entreprise, parallèlement à celle de responsable du personnel?

Le caractère étrange de cette proposition est encore illustré par le fait qu'elle stipule que le médiateur ne peut en aucun cas communiquer l'identité du membre du personnel qui a fait appel à ses services. Comment s'y tenir lorsqu'il faut demander les données salariales d'une personne?

Les médiateurs ne peuvent subir de préjudice lié à leurs activités exercées à ce titre. Cela signifie-t-il qu'une nouvelle catégorie de travailleurs protégés est créée?

**Au lieu de cette procédure complexe, ne serait-il pas plus simple que le travailleur expose directement au responsable du personnel une éventuelle inégalité salariale en fonction du sexe? Il peut toujours, dans ce cadre, se faire assister par son délégué syndical.** Pourquoi créer des structures et une complexité superflues, alors qu'il existe déjà des systèmes qui ont fait leurs preuves depuis des années pour toutes les questions qu'un travailleur peut se poser?

## E. Sanctions

Des sanctions pénales sont prévues pour l'employeur qui n'aurait pas rédigé de rapport d'analyse ou qui refuserait de fournir au médiateur les données salariales individuelles de travailleurs. **On criminalise de plus en plus le droit social et on stigmatise les employeurs comme s'ils étaient de mauvaise foi et avaient pour seul but de tromper ou de ne pas bien traiter leurs travailleurs.**

ingewonnen, terwijl deze Commissie het bedrijf en zijn werknemers niet eens kent.

Aan de bemiddelaar worden verreichende bevoegdheden toegekend zoals het opvolgen van het analyseverslag, het opstellen van een actieplan en de voortgangsrapportage. Hij zou ook belast worden met het behandelen van individuele klachten. Het wetsvoorstel voorziet verder dat hij moet opgeleid worden inzake loonadministratie en deontologie.

Dit voorstel roept talrijke vragen op. **Zal de bemiddelaar een soort personeelsverantwoordelijke BIS of een vakbondsafgevaardigde-BIS zijn? Is het aanvaardbaar dat men hem loongegevens verstrekt van een werknemer of van meerdere werknemers?** Zowel het 'slachtoffer' als de andere werknemers zouden zich daar tegen kunnen verzetten. Is het gezond om een dergelijke functie in de onderneming te creëren naast de personeelsverantwoordelijke?

Hoe wereldvreemd het voorstel is, blijkt ook uit het feit dat voorzien wordt dat de bemiddelaar in geen enkel geval de identiteit van het personeelslid dat beroep deed op zijn tussenkomst, mag bekendmaken. Hoe doet men dat als men de individuele loonsgegevens van iemand moet opvragen?

De bemiddelaars mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als bemiddelaar. Betekent dit dat een nieuwe categorie van beschermde werknemer in het leven geroepen wordt?

**Is het, in de plaats van deze omslachtige procedure, niet eenvoudiger dat de werknemer een vermeende loongelijkheid naar gender, rechtstreeks aanklaagt bij de personeelsverantwoordelijke? Hij kan hierbij steeds bijgestaan worden door zijn vakbondsafgevaardigde.** Waarom overbodige structuren en complexiteit inbouwen, terwijl nu reeds systemen bestaan, die sinds jaren hun nut bewijzen voor alle mogelijke vragen die een werknemer zich kan stellen?

## E. Sancties

Er worden strafsancties voorzien voor de werkgever, die geen analyseverslag zou opstellen of die zou weigeren individuele loongegevens van werknemers aan de bemiddelaar te bezorgen. **Men criminaliseert het sociaal recht steeds verder, alsof werkgevers te kwader trouw zijn en er enkel op uit zijn om hun werknemers te bedotten of slecht te behandelen.**

## F. Ventilation des rubriques du bilan social par sexe

Sachant que les entreprises perçoivent le bilan social comme une charge administrative considérable, il faut examiner comment réduire cette charge et exploiter de manière effective toute opportunité de le faire. La Belgique est un pays de PME par excellence (91,5 % des entreprises comptent moins de 20 travailleurs) qui s'appuie surtout sur la force des entreprises familiales, dans lesquelles les travailleurs assument des tâches très variées. Compléter le bilan social leur semble une tâche difficile, ce qui explique que parfois des erreurs s'y glissent, que des rubriques ne peuvent être complétées ou seulement complétées moyennant l'aide de leur secrétariat social, ce qui occasionne des frais supplémentaires.

**C'est pour cela qu'il est préférable de rechercher les données ventilées par genre dans des banques de données existantes, comme la DmfA, la DIMONA, etc. Il faut résolument opter pour cette piste qui permet d'éviter des charges bureaucratiques supplémentaires pour les employeurs** (adaptation des banques de données, collecte et traitement de données) **et de générer des données plus fiables par genre.**

**A ce propos, nous attirons votre attention sur les projets Trillium, les travaux du nouveau groupe de travail «Gender statistics» au sein du Conseil supérieur de statistique et le projet Census 2011, au sujet desquels vous trouverez plus d'informations dans l'avis relatif au bilan social du Conseil national du travail qui sera publié dans les prochains jours<sup>5</sup>.**

### 4. Conclusion

Les traditions et stéréotypes influencent encore fortement les rôles et attentes à l'égard des femmes et des hommes, et notamment le choix des études et la carrière qui en découle.

Alors que 59% des diplômés sont des femmes, à peine 8,4 jeunes femmes sur 1 000 obtiennent un diplôme en mathématiques, sciences ou technologie, contre 17,6 hommes. 29% seulement des scientifiques et des ingénieurs dans toute l'Europe sont des femmes. Les femmes sont donc moins nombreuses dans les secteurs très valorisés et bien rémunérés de l'économie.

<sup>5</sup> [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

## F. Splitsing van rubrieken van de sociale balans naar geslacht

Omdat de sociale balans door de bedrijven als een aanzienlijke administratieve last wordt ervaren, moet worden bekeken hoe die last kan worden verlicht en moet elke opportuniteit om die last te verlichten ook daadwerkelijk worden benut. België is bij uitstek een KMO-land (91.5 % van de bedrijven telt minder dan 20 werknemers) dat vooral steunt op de kracht van familiebedrijven, waar werknemers erg gevarieerde taken op zich nemen. Het invullen van de sociale balans ervaren zij als een moeilijke opdracht, waarin dikwijls fouten sluisen, rubrieken niet kunnen worden ingevuld of waarvoor zij de hulp van hun sociaal secretariaat moeten inroepen, wat gepaard gaat met bijkomende kosten.

**Gegevens naar gender kunnen daarom het best geput worden uit bestaande databanken zoals DMFA en DIMONA, enz. Men moet resoluut kiezen voor deze piste, die toelaat bijkomende bureaucratistische lasten voor de werkgevers** (aanpassing van databanken, inzamelen en verwerken van gegevens) **te vermijden en tevens meer betrouwbare gegevens naar gender te genereren.**

**In dat verband dient gewezen te worden op de projecten Trillium, de werkzaamheden van de nieuwe werkgroep "Gender statistics" binnen de Hoge Raad voor de Statistiek en het project Census 2011, waarover meer informatie in het advies rond de sociale balans van de Nationale Arbeidsraad, dat eerstdaags zal worden gepubliceerd<sup>5</sup>.**

### Besluit

Tradities en stereotypen beïnvloeden nog sterk de rollen en verwachtingen naar vrouwen en mannen toe, zo bijvoorbeeld de studiekeuze en de loopbaan die eruit voortvloeit.

Terwijl 59% van de afgestudeerden vrouwen zijn, studeren amper 8,4 op 1.000 jonge vrouwen af in wiskunde, wetenschap of technologie, tegenover 17,6 mannen. Slechts 29% van de wetenschappers en ingenieurs in heel Europa zijn vrouwen. Daardoor zijn minder vrouwen werkzaam in sterk gewaardeerde en goed betalende sectoren van de economie.

<sup>5</sup> [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

Elles subissent aussi une pression sociale nettement plus forte pour travailler à temps partiel ou interrompre leurs activités professionnelles pour s'occuper de leurs enfants ou parents.

**Des initiatives législatives ou administratives complémentaires ne permettront pas de réduire l'écart salarial; il faut une approche ciblant les causes sous-jacentes. Il convient d'œuvrer à une prise de conscience et à un changement de mentalité des hommes et des femmes afin d'aboutir à un choix d'études sans stéréotypes et à une répartition égale des tâches ménagères entre hommes et femmes.** Combattre la conception bien ancrée des rôles de chacun et rompre avec les stéréotypes relève de la **responsabilité de tous les acteurs de la société**. L'écart salarial est un problème complexe et nécessite une **politique à long terme menée sur plusieurs fronts**.

Les employeurs espèrent donc que le parlement se penchera sur les causes plus profondes des rôles traditionnels des hommes et des femmes et ne réduira pas cette problématique à un problème de relations du travail qu'il peut faire endosser aux employeurs.

Ook is de maatschappelijke druk op vrouwen om deeltijds te werken of hun beroepsactiviteit stop te zetten om te zorgen voor kind of ouder, veel groter.

**Bijkomende wetgevende of administratieve initiatieven zullen de loonkloof niet verder verkleinen, maar wel een doelgerichte aanpak van de dieperliggende oorzaken. Werken aan een bewustwording en een mentaliteitswijziging van mannen en vrouwen moet leiden naar een studiekeuze zonder genderstereotypen en naar een gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen.** Ingaan tegen diepgewortelde rolpatronen en breken met de stereotypen is een **verantwoordelijkheid van alle actoren in de samenleving**. De loonkloof is een complex probleem en vraagt een **beleid op meerdere fronten en op lange termijn**.

De werkgevers hopen dan ook dat het parlement zich buigt over de dieperliggende oorzaken van de traditionele man-vrouwrollen en deze problematiek niet herleid tot een probleem van arbeidsrelatie dat op de werkgevers kan afgewenteld worden.





**ANNEXE 3**

---

**BIJLAGE 3**

---



**TEXTE COORDONNÉ****PROPOSITION DE LOI****CHAPITRE 1<sup>ER</sup>****Disposition générale****Article 1<sup>er</sup>**

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

**CHAPITRE 2****Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau de concertation interprofessionnel****Art. 2**

Dans l'article 4 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les mots "et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes" sont insérés entre les mots "et le développement des entreprises" et les mots ". Le cas échéant,".

**Art. 3**

L'article 6, § 1<sup>er</sup>, de la même loi est complété par ce qui suit:

"Dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, des accords sont également conclus par la négociation de mesures, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres en termes de genre."

**CHAPITRE 3****Ventilation, dans le bilan social, des données salariales selon le sexe des travailleurs****Art. 4**

L'article 91, point B "Bilan social", I, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

**GECOÖRDINEERDE TEKST****WETSVOORSTEL****HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

**HOOFDSTUK 2****Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op het interprofessionele overlegniveau****Art. 2**

In het artikel 4 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen worden de woorden "en de ontwikkeling van het loonverschil tussen mannen en vrouwen" ingevoegd tussen de woorden "en de ontwikkeling van ondernemingen" en de woorden ". In voorkomend geval".

**Art. 3**

Artikel 6, § 1, van de zelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin:

"Er worden eveneens akkoorden afgesloten in het kader van de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen door maatregelen te onderhandelen, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken."

**HOOFDSTUK 3****Het opdelen van de loongegevens in de sociale balans volgens het geslacht van de werknemers****Art. 4**

Artikel 91, punt B "Sociale Balans", I, tweede lid, 1<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van Vennootschappen, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Les données énumérées dans les rubriques ci-dessus sont ventilées selon le sexe des travailleurs. Lorsque le nombre de travailleurs concerné est inférieur ou égal à 3, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée.”

#### CHAPITRE 4

### Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau sectoriel

#### Section 1<sup>re</sup>

*Accords sectoriels dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial*

#### Art. 5

L'article 8 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 un § 3 rédigé comme suit:

“§ 3. Dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, des accords sont également conclus par la négociation de mesures, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres en termes de genre.”

#### Section 2

*De l'évaluation du caractère neutre sur le plan du genre des échelles d'évaluation et de classification des fonctions établies au sein des commissions paritaires*

#### Art. 6

Dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il est inséré un chapitre III/1, contenant les articles 50/1 et 50/2, et rédigé comme suit:

“Chapitre III/1. Évaluation du caractère neutre sur le plan du genre des conventions en matière d'évaluation et de classification des fonctions conclues au sein de la commission paritaire, par le service des relations collectives un travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 50/1. Les commissions paritaires qui ont développé en leur sein, et pour leur champ d'application, un ou plusieurs systèmes d'évaluation et de classification des fonctions, les soumettent, dans les six mois de l'entrée en vigueur de la loi du ..., pour avis au service

“De gegevens opgesomd in bovenstaande rubrieken worden uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers. Ingeval het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan drie, moet de rubriek niet worden uitgesplitst.”

#### HOOFDSTUK 4

### Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op het sectorieel niveau

#### Afdeling 1

*Sectorale akkoorden in het kader van de strijd tegen de loonkloof*

#### Art. 5

Artikel 8 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt aangevuld met een § 3, luidende:

“§ 3. Er worden eveneens akkoorden afgesloten in het kader van de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen door maatregelen te onderhandelen, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken.”

#### Afdeling 2

*De evaluatie van het genderneutraal karakter van de functiewaardering- en classificatieschalen opgesteld in de schoot van de paritaire comités*

#### Art. 6

In de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt een hoofdstuk III/1 ingevoegd, dat de artikelen 50/1 en 50/2 bevat, luidende:

“Hoofdstuk III/1. Toetsing van het genderneutraal karakter van de in het paritair comité afgesloten overeenkomsten inzake functiewaardering- en classificatie door de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 50/1. De paritaire comités die in hun schoot en voor hun toepassingsgebied een of meerdere systemen van functiewaardering en -classificatie hebben uitgewerkt, leggen deze in de periode van zes maanden na de inwerkingtreding van de wet van.....voor advies voor

des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Toute modification ultérieure d'une convention existante réglant le système de rémunération dans le secteur sera également transmise au service dans un délai de six mois à compter de la conclusion de la convention.

Ce service examine le caractère neutre sur le plan du genre du système qui lui a été soumis, en examinant en particulier s'il est conforme aux dispositions de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et à la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions" élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le service rend son avis dans un délai de six mois à compter du dépôt.

Art. 50/2. Si l'avis visé à l'article 50/1 fait état d'éléments contraires à la neutralité sur le plan du genre, la commission paritaire rédigera un plan d'action afin de supprimer, dans un délai de deux ans, ces contradictions vis-à-vis de la neutralité sur le plan du genre.

Au cours de cette période, la commission paritaire concernée peut solliciter les avis et les services du Service visé au 1° en vue d'instaurer une classification de fonctions neutre sur le plan du genre.

Si la commission paritaire renonce à rédiger ce plan d'action ou si la convention adaptée déposée auprès du service fait toujours obstacle, deux ans après l'avis initial, à un système de rémunération neutre sur le plan du genre, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale demandera à la commission paritaire de communiquer par écrit les raisons justifiant que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre au ministre compétent. Ces informations seront systématiquement transmises à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La commission paritaire dispose d'un délai de trois mois pour communiquer les raisons justifiant que la classification incriminée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre."

aan de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Iedere later wijziging aan een bestaande overeenkomst die het bezoldigingssysteem binnen de sector regelt, zal eveneens binnen een periode van zes maanden na het afsluiten van de overeenkomst aan die Dienst worden overgemaakt.

Deze Dienst onderzoekt het genderneutraal karakter van het aan haar voorgelegde systeem waarbij inzonderheid wordt onderzocht of dit in overeenstemming is met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en met de door het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen uitgewerkte "checklist genderneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie".

De Dienst brengt zijn advies uit binnen een periode van zes maanden na de neerlegging.

Art. 50/2. Indien het advies bedoeld in artikel 50/1. melding maakt van onderdelen die in strijd zijn met een genderneutraal karakter, zal het paritair comité een actieplan opstellen om deze tegenstrijdigheden met een genderneutraal karakter over de tijdsspanne van twee jaar weg te werken.

Tijdens die periode kan het betrokken paritair comité beroep doen op de adviesverstrekking en dienstverlening van de in 1° bedoelde Dienst, teneinde te komen tot een genderneutraal functieclassificatiesysteem.

Indien het paritair comité verzaakt aan het opstellen van zo'n actieplan of indien voormelde Dienst oordeelt dat de aangepaste overeenkomst die bij haar wordt ingediend twee jaar na het uitbrengen van het initiële advies nog steeds een genderneutrale bezoldigingsregeling in de weg staat, zal de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg het paritair comité vragen aan de bevoegde minister schriftelijk de redenen mee te delen die verantwoord zijn waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is. Die informatie wordt systematisch bezorgd aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het paritair comité beschikt over een termijn van drie maanden om de redenen mee te delen die verantwoord zijn waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is."

## CHAPITRE 5

**L'organisation d'une concertation obligatoire au sein de l'entreprise en vue d'aboutir à une politique de rémunération sexuellement neutre**

## Art. 7

Dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dans la section IV, il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit:

“Art. 13/1. § 1<sup>er</sup>. Le chef d'entreprise d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'organisation, qui doit permettre de déterminer si l'organisation mène une politique de rémunération sexuellement neutre et, si tel n'est pas le cas, d'y aboutir grâce à une concertation avec la délégation du personnel.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément aux articles 49 à 51*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

§ 2. L'analyse visée au § 1<sup>er</sup> doit être rédigée et faire l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, m), 1<sup>o</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi du ..., ou de l'article 65*duodecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la même loi.

Ce rapport d'analyse est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Le rapport est transmis aux membres du Conseil d'entreprise ou du Comité au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen.”

## Art. 8

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 6 mai 2009, est complété par le m) rédigé comme suit:

## HOOFDSTUK 5

**De organisatie van een verplicht overleg binnen de onderneming teneinde te komen tot een genderneutraal bezoldigingbeleid**

## Art. 7

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt in afdeling IV een artikel 13/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 13/1, § 1. Het ondernemingshoofd van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, maakt tweejaarlijks een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de organisatie, die moet toelaten om te bepalen of de organisatie een genderneutraal bezoldigingbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

De vaststelling of een onderneming gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, gebeurt overeenkomstig de artikelen 49 tot 51*bis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Deze analyse is het voorwerp van onderzoek en overleg binnen de organisatie overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

§ 2. De in § 1 vermelde analyse dient te worden opgesteld en gerapporteerd overeenkomstig de bepalingen van het artikel 15, m), 1<sup>o</sup>, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd door de wet van... of het artikel 65*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd door de zelfde wet.

Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Zij worden aan de leden van de Ondernemingsraad of van het Comité overgemaakt ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om deze verslagen te onderzoeken.”

## Art. 8

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 mei 2009, wordt aangevuld met de bepaling onder m), luidende:

“m) 1° de recevoir du chef d’entreprise tous les deux ans un rapport d’analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l’article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Ce rapport d’analyse est fourni, en complément des informations visées à l’article 15 de l’arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d’entreprises, et examiné dans le délai visé à l’article 16 de cet arrêté. Le rapport d’analyse sera exclusivement destiné aux membres du conseil d’entreprise. Ces membres sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Ce rapport d’analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concerné est inférieur ou égal à 3:

1° les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;

2° les cotisations patronales pour les assurances extralégales;

3° le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du sexe des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants:

1° le statut (ouvriers, employés, personnel de direction);

2° le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions qui est applicable dans l’entreprise;

3° l’ancienneté;

4° le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

Le chef d’entreprise transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l’aide d’un formulaire établi par le ministre qui a l’Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

“m) 1° Om van het ondernemingshoofd om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007.

Dit analyseverslag wordt, aanvullend op de informatie bedoeld in artikel 15 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen aan de ondernemingsraden verstrekt en besproken binnen de termijn bedoeld in artikel 16 van dat besluit. Het analyseverslag is uitsluitend bestemd voor de leden van de ondernemingsraad. Deze leden zijn verplicht de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht te nemen.

Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen, behalve ingeval het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan drie:

1° de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;

2° de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;

3° het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers, medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters:

1° het statuut (arbeiders, bedienden, directiepersoneel);

2° het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;

3° de anciënniteit;

4° het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).

Het ondernemingshoofd verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen.

Le chef d'entreprise mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "check-list "non-sexisme" dans l'évaluation et la classification des fonctions" du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si un plan d'action visé au 2° du présent article est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

2° d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération sexuellement neutre au sein de l'entreprise; le cas échéant, ce plan d'action contient:

- a) les objectifs concrets;
- b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;
- c) le délai de réalisation;
- d) un système de monitoring de l'exécution."

#### Art. 9

L'article 32, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 juillet 2000, est complété par un 6° rédigé comme suit:

"6° l'employeur qui ne respecte pas l'obligation prévue par l'article 15, m), et ses arrêtés d'exécution."

#### Art. 10

Dans le chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il est inséré un article 65*duodecies* rédigé comme suit:

"Art. 65*duodecies*. § 1<sup>er</sup>. À défaut de conseil d'entreprise, le chef d'entreprise remet tous les deux ans au Comité le rapport d'analyse visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Le rapport d'analyse sera exclusivement destiné aux membres du Comité. Ces membres sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Tevens vermeldt het ondernemingshoofd of bij de opstelling van deze bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Indien in de onderneming een in het 2° van dit artikel bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan;

2° Om op basis van de inlichtingen die bekomen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. Desgevallend bevat dit actieplan:

- a) de concrete doelstellingen;
- b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
- c) de termijn van realisatie;
- d) een systeem van uitvoeringsmonitoring."

#### Art. 9

Artikel 32, eerste lid, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juli 2000, wordt aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende:

"6° de werkgever die de verplichtingen opgelegd door artikel 15, m) en haar uitvoeringsbesluiten niet naleeft."

#### Art. 10

In hoofdstuk VIII, afdeling 4, onderafdeling 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 65*duodecies*, ingevoegd, luidende:

"Art. 65*duodecies*. § 1 Bij ontstentenis van een ondernemingsraad bezorgt het ondernemingshoofd aan het Comité om de twee jaar het analyseverslag bedoeld in het artikel 15, m), van de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Het analyseverslag is uitsluitend bestemd voor de leden van het Comité. Deze leden zijn verplicht de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht te nemen.



Si un plan d'action tel que visé au § 2 du présent article est d'application dans l'entreprise, le rapport contient également un rapport d'avancement sur l'exécution de ce plan.

§ 2. Sur la base du rapport d'analyse visé au § 1<sup>er</sup>, le Comité juge de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération sexuellement neutre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient:

- 1° les objectifs concrets;
- 2° les domaines d'action et les instruments pour atteindre ces objectifs;
- 3° le délai de réalisation;
- 4° un système de suivi d'exécution.

## CHAPITRE 6

### Désignation d'un médiateur au sein de l'entreprise

#### Art. 11

Dans la section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/2 rédigé comme suit:

“Art. 13/2. § 1<sup>er</sup>. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, le chef d'entreprise de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres précités représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, le chef d'entreprise demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visée à l'article 13. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Indien in de onderneming een in het § 2 van dit artikel bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan.

§ 2. Op basis van het in het in § 1 bedoelde analyseverslag oordeelt het Comité over de wenselijkheid om een actieplan op met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Desgevallend bevat dit actieplan:

- 1° de concrete doelstellingen;
- 2° de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
- 3° de termijn van realisatie;
- 4° een systeem van uitvoeringsmonitoring.

## HOOFDSTUK 6

### De aanduiding van een bemiddelingsfiguur binnen de onderneming

#### Art. 11

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt in afdeling IV, een artikel 13/2, ingevoegd, luidende:

“Art. 13/2. § 1. Op voorstel van de Ondernemingsraad of bij afwezigheid daarvan, het comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kan het ondernemingshoofd van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt zoals bedoeld in het artikel 13/1 van deze wet, een personeelslid tot bemiddelaar aanwijzen.

Hij verwijdert hem uit deze functie na voorafgaand akkoord van alle voormelde leden vertegenwoordigers van de personeelsleden.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt het ondernemingshoofd, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bedoeld in artikel 13. Indien hij het advies van deze Commissie niet volgt, deelt hij de redenen hiervoor mee aan de ondernemingsraad of, in voorkomend geval, het Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la présente loi. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui s'adresse à lui parce qu'il estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son sexe et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

En aucun cas, le médiateur ne communiquera, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de son mandat.

Les médiateurs exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que médiateur.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps ses missions de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur doit prendre les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice de sa mission de médiation.

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de 2 ans.

De bemiddelaar staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in deze wet. Meer in het bijzonder ondersteunt hij de opmaak van het actieplan en de voortgangsrapportage bedoeld in de artikelen 8 en 10.

De bemiddelaar hoort de werknemer die zich tot hem wendt omdat hij meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn of haar gender en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of bij een lid van de hiërarchische lijn. De bemiddelaar handelt enkel met het akkoord van het personeelslid dat beroep doet op zijn tussenkomst.

In geen enkel geval zal de bemiddelaar in het kader van zijn interventies de identiteit van het personeelslid dat beroep deed op zijn tussenkomst bekendmaken. Hij waakt over de vertrouwelijkheid van de gegevens die hij in het kader van zijn mandaat als bemiddelaar verkrijgt. De wijze waarop deze gegevens worden verwerkt, valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Ook na afloop van hun mandaat neemt hij die vertrouwelijkheid in acht.

De bemiddelaars oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als bemiddelaar.

De werkgever zorgt ervoor dat de bemiddelaar zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen. Hij zorgt er eveneens voor dat de bemiddelaar de bekwaamheden en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn opdracht, inzonderheid inzake loonadministratie, kan verwerven of verbeteren via vormingen.

De bemiddelaar moet de nodige maatregelen nemen om het vertrouwelijk karakter te respecteren van de sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan hij kennis heeft gekregen in de uitoefening van zijn opdracht en om te verzekeren dat deze gegevens uitsluitend worden aangewend voor de uitoefening van zijn bemiddelingsopdracht.

De bewaring van alle verwerkte gegevens in een vorm die de identificatie van de betrokkenen mogelijk maakt, mag niet langer duren dan nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken waarvoor die gegevens werden verkregen, waarbij die gegevens maximaal twee jaar mogen worden bijgehouden.

§ 2. Le Roi détermine après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur.

Art. 12

Dans la même loi, il est inséré un article 13/3 rédigé comme suit:

“Art. 13/3. Sera sanctionné conformément à l’article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l’inspection du travail, quiconque empêche le médiateur d’accéder aux données sociales dont il a besoin pour exercer sa mission.

L’employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.”

§ 2. De Koning bepaalt na aansluitend advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die deze dient te respecteren.

Art. 12

In dezelfde wet wordt een artikel 13/3 ingevoegd, luidende:

“Art.13/3. Wordt gestraft met de straf bedoeld in artikel 15,2°, van de wet betreffende de arbeidsinspectie van 16 november 1972, al wie de bemiddelaar de toegang verhindert tot de sociale gegevens die hij nodig heeft voor de uitoefening van zijn opdracht.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.”