

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2005-2006

---

18 NOVEMBRE 2005

---

## Proposition de loi visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail

(Déposée par Mme Fatma Pehlivan)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

Au cours des dix dernières années, l'inégalité salariale entre hommes et femmes ne s'est pas amenuisée. Diverses études montrent qu'en dépit de l'évolution salariale et des augmentations du salaire moyen des dernières années, l'écart salarial moyen est resté inchangé en Belgique depuis dix ans.

C'est la raison pour laquelle la journée du 31 mars a été symboliquement proclamée « *Equal Pay Day* » (1). La date symbolise la partie de l'année durant laquelle les femmes doivent travailler plus pour gagner le salaire complet d'un homme. C'est la journée au cours de laquelle on dénonce l'écart salarial entre hommes et femmes.

#### 1. Situation de fait

Dans la plupart des études (2), on parle d'un écart salarial moyen ou d'un retard salarial de 12 % au détriment des femmes, calculé sur la base du salaire horaire brut.

---

(1) Organisation de ZIJ-KANT et ABVV-vrouwen. Il s'agit de faire en sorte que la journée annuelle « *Equal Pay Day* » tombe de plus en plus tôt dans l'année et devienne à terme superflue, lorsque l'égalité salariale entre hommes et femmes sera devenue réalité.

(2) Sources : document de travail des services de la Commission européenne (2003) 937; enquêtes INS sur les salaires, étude 2000 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2005-2006

---

18 NOVEMBER 2005

---

## Wetsvoorstel tot bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt

(Ingediend door mevrouw Fatma Pehlivan)

---

### TOELICHTING

---

De afgelopen tien jaar is er geen verbetering gekomen in de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Diverse studies tonen aan dat — ondanks de loonevolutie en de gemiddelde loonstijgingen van de afgelopen jaren — de gemiddelde loonkloof de laatste 10 jaar in België ongewijzigd is gebleven.

Als symbolisch moment werd daarom 31 maart uitgeroepen tot « *Equal Pay Day* » (1). De datum symboliseert het gedeelte van het jaar dat vrouwen meer moeten werken om het volwaardig loon van een man te verdienen. Het is de dag waarop de loonkloof tussen mannen en vrouwen aangeklaagd wordt.

#### 1. Feitelijke stand van zaken

In de meeste studies (2) spreekt men over een gemiddelde loonkloof of loonachterstand voor vrouwen van 12 %, berekend op basis van het bruto uurloon.

---

(1) Organisatie van ZIJ-KANT en ABVV-vrouwen. Bedoeling is dat de jaarlijkse *Equal Pay Day* steeds vroeger op het jaar plaatsvindt en ooit overbodig wordt, wanneer de lonen tussen de vrouwen en mannen gelijk zijn.

(2) Bronnen : werkdocument van de diensten van de Europese commissie (2003) 937; salarisenquêtes NIS; studie FOD WASO 2000.

Bien que la position de la Belgique dans le peloton européen en termes de retard salarial au détriment des femmes ne soit pas si mauvaise, cette « bonne » position n'en reste pas moins très relative. En effet, l'écart salarial entre les hommes et les femmes ne s'est plus réduit depuis le milieu des années 90.

Non seulement les femmes gagnent moins que les hommes, mais une enquête anonyme de *Vacature* (1) révèle que les femmes peuvent en outre moins souvent prétendre à des avantages extralégaux comme un GSM, un ordinateur ou une voiture de société. De surcroît, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel ou à prendre une interruption de carrière, si bien qu'elles peuvent faire valoir une ancienneté moindre, ce qui se traduira par une pension (complémentaire) moins élevée. L'écart salarial entre hommes et femmes représente donc, au bout du compte, un important manque à gagner pour la femme.

Si on compare les écarts salariaux respectifs des diverses régions du pays, les différences sont surtout perceptibles dans le secteur public. Les différences régionales sont déterminées notamment par l'importance numérique des travailleurs du secteur public et par la plus grande proportion de femmes au sein de celui-ci (cela vaut surtout pour Bruxelles). En ce qui concerne le secteur privé, on note peu de différences régionales (2).

En outre, en ce qui concerne l'écart salarial, de grandes différences subsistent suivant le secteur où l'on travaille (différence de 7% à 22% en termes de salaire horaire brut), selon que l'on est employé ou ouvrier (écart salarial supérieur chez les employés), suivant la taille de l'entreprise (écart supérieur dans les grandes entreprises), et selon que l'on travaille à temps plein ou à temps partiel (écart salarial supérieur chez les travailleurs à temps plein; chez les travailleurs à temps partiel, le sexe ne joue guère de rôle (3).

On constate que plus le secteur est « riche » (comme le secteur banque-assurances et le secteur énergétique), plus il y a d'inégalité et d'arbitraire dans la répartition de la masse salariale. Toutefois, l'exception à cette règle est le secteur de l'habillement, où l'écart salarial demeure relativement important.

(1) Tirée de HR Update 20 octobre 2004 (année 3, numéro 156), à consulter aussi sur [www.vacature.com](http://www.vacature.com).

(2) 2002, enquête sur la structure des salaires, réalisée par l'Institut national de statistique (INS), salaire mensuel brut, en euros.

(3) 2000, données sur les salaires et l'emploi ou LATG (une banque de données de l'ONSS), salaire mensuel brut à temps plein, en euros.

Ook al is de positie van België in het Europese peloton op gebied van loonachterstand voor vrouwen niet zo slecht, toch blijkt deze « goede » positie zeer relatief. De man/vrouw loonkloof is sinds midden de jaren '90 immers niet meer afgenomen.

Vrouwen verdienen niet alleen minder dan mannen, uit de anonieme enquête van *Vacature* (1) blijkt dat vrouwen ook minder recht hebben op extralegale vergoedingen zoals een GSM, een PC en een bedrijfswagen. Daarbij komt dat vrouwen vaker deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen, zodat ze minder anciënniteit opbouwen, wat weerspiegeld zal worden in een kleiner (aanvullend) pensioen. Op het einde van de rit snijdt het m/v loonverschil dus diep in het budget van de vrouw.

Wanneer we de loonkloof in verschillende Belgische gewesten met elkaar vergelijken, merken we vooral verschillen voor de publieke sector. De regionale verschillen worden mede bepaald door de grootte van de publieke sector en de daaraan verbonden grotere aanwezigheid van vrouwen (dit geldt vooral voor Brussel). Voor de private sector zijn er weinig regionale verschillen (2).

Bovendien blijven er wat de loonkloof betreft grote verschillen waar te nemen al naargelang de sector waar men werkt (van 7% tot 22% verschil in bruto uurloon), al naargelang men bediende of arbeider is (grotere loonkloof bij bedienden), al naargelang de grootte van het bedrijf (grotere loonkloof in grotere ondernemingen), en al naargelang men voltijds of deeltijds werkt (grotere loonkloof bij voltijds werkenden, bij deeltijdse werkenden speelt het geslacht nauwelijks een rol (3).

Vastgesteld wordt dat hoe « rijker » de sector is (zoals het bank- en verzekeringswezen en de energie-sector), hoe groter de ongelijkheid en willekeur is in de verdeling van de loonmassa. Uitzondering op deze regel is evenwel de « kleding »-sector waar de loonkloof behoorlijk groot blijft.

(1) Uit HR Update 20 oktober 2004 (jaargang 3, nummer 156), ook op [www.vacature.com](http://www.vacature.com).

(2) 2002, Loonstructurenenquête uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de statistiek (NIS), bruto maandloon, in euro.

(3) 2000, Loon- en Arbeidstijdgegevens of LATG (een databank van de RSZ), bruto maandloon, voltijds, in euro.

Il ressort d'une étude récente du «*Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid & Vorming*» (WAV) (1) qu'indépendamment des différences sectorielles, les salaires ont évolué de manière uniforme entre 1995 et 2001 : femmes et hommes, travailleurs à temps plein et à temps partiel, etc. Pour toutes ces catégories, les augmentations salariales se situaient dans le même ordre de grandeur. En conséquence, l'écart salarial ne s'est guère réduit. L'écart entre le salaire annuel brut moyen d'un homme et le salaire annuel brut moyen d'une femme est toujours de 24 % (2).

Schématiquement, on peut dire que, bien qu'ils représentent 56 % du marché du travail rémunéré en Belgique, les hommes détiennent non pas 56 % mais 65 % de la masse salariale totale (3).

L'Europe estime qu'il faut accroître la participation des femmes au marché du travail. Ainsi a-t-on prévu lors du sommet de Lisbonne en 2000 que d'ici 2010, 60 % des femmes doivent être présentes sur le marché du travail. À l'heure actuelle, ce pourcentage dépasse à peine les 43 %. En comparaison avec les hommes, les femmes sont donc toujours sous-représentées sur le marché du travail et, si elles travaillent, elles sont moins bien payées que leurs collègues masculins.

Une enquête menée récemment par le centre de recherche INRA auprès de deux mille Belges (4) montre clairement que tant les hommes que les femmes considèrent l'inégalité salariale comme le principal obstacle à l'égalité entre hommes et femmes. Trente-huit pour cent des femmes interrogées et trente-sept pour cent des hommes sont d'avis que, pour réaliser l'égalité de genre, il faut instaurer en priorité une égalité de rémunération.

## 2. Les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes en Belgique

Les hommes gagnent, en moyenne, 2,41€ de plus par heure que les femmes. Cet écart salarial est imputable pour moitié environ aux diverses positions que les femmes occupent sur le marché du travail. Pour l'autre moitié, cet écart ne s'explique (toujours) pas.

(1) Vermandere C. « Het verdiende loon ». Sixième chapitre du *Jaarboek over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen, Steunpunt WAV*, édition 2004.

(2) *Jaarboek 2004 WAV*, p. 114.

(3) Les données relatives à la répartition de la masse salariale totale : 2000, LATG. Les données relatives à la participation au marché du travail rémunéré : 2000, EFT (l'EFT est l'enquête sur les forces de travail, une enquête auprès des ménages organisée par l'INS et harmonisée par Eurostat).

(4) Carpentier, Nathalie. « Vrouwen verdienen beter. » Dans : *De Morgen* du 25 janvier 2005.

Uit een recente studie van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid & Vorming (WAV) (1) blijkt dat, afgezien van de sectorale verschillen, de loonevolutie tussen 1995 en 2001 gelijkmatig verlopen is : vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden, ... De loonsverhogingen lagen voor iedereen in dezelfde orde van grootte. Bijgevolg is ook de loonkloof nauwelijks afgenomen. De loonkloof tussen het gemiddelde bruto jaarloon van een man en het gemiddelde bruto jaarloon van een vrouw bedraagt nog steeds maar liefst 24 % (2).

Schematisch kunnen we stellen dat, waar mannen in België 56 % van de betaalde arbeidsmarkt op zich nemen, ze niet 56 %, maar met 65 % van de totale loonmassa in handen krijgen (3).

Volgens Europa moet werk worden gemaakt van een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Zo is op de top van Lissabon in 2000 bepaald dat tegen 2010 60 % van de vrouwen aan het werk moet zijn. Nu is dit slechts een ruime 43 %. Vrouwen zijn dus, in vergelijking met mannen, nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en als ze werken, worden ze minder betaald dan hun mannelijke collega's.

Een recente enquête uitgevoerd door het onderzoekscentrum Inra bij tweeduizend Belgen (4), maakt duidelijk dat zowel mannen als vrouwen de loonongelijkheid als de voornaamste hinderpaal ervaren voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Achtendertig procent van de ondervraagde vrouwen en zevenendertig procent van de mannen vindt dat om gendergelijkheid te bekomen prioritair werk gemaakt moet worden van gelijke lonen.

## 2. De oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België

Mannen verdienen gemiddeld per uur 2,41 euro meer dan vrouwen. Ongeveer de helft van dit loonverschil is toe te schrijven aan de verschillende posities die vrouwen innemen op de arbeidsmarkt. De andere helft kan tot op heden (nog) niet verklaard worden.

(1) Vermandere C. « Het verdiende loon ». Zesde hoofdstuk in : *Jaarboek over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen, Steunpunt WAV*, editie 2004.

(2) *Jaarboek 2004 WAV*, blz. 114.

(3) De gegevens over de verdeling van de totale loonmassa : 2000, LATG. De gegevens over de deelname aan de betaalde arbeidsmarkt : 2000, AEK (het AEK is de ArbeidsKrachtenEnquête, een door het NIS georganiseerde en door Eurostat geharmoniseerde enquête bij gezinnen).

(4) Carpentier, Nathalie. « Vrouwen verdienen beter. » In : *De Morgen* van 25 januari 2005.

## 2.1. La partie expliquée de l'écart salarial

Une partie de l'écart salarial entre les femmes et les hommes peut s'expliquer. Les femmes sont moins payées que les hommes, parce qu'on trouve proportionnellement plus d'hommes actifs dans les secteurs et les professions les mieux rémunérés. On est confronté à cet égard à ce qu'on appelle une ségrégation horizontale. En outre, les femmes se heurtent souvent à un «plafond de verre», en ce sens qu'elles ne parviennent pas à accéder aux fonctions supérieures et qu'elles restent confinées dans des fonctions exécutives subalternes, victimes de ce qu'on appelle la ségrégation verticale. Il est frappant de constater que, malgré la résorption du retard scolaire des filles, le nombre de femmes *managers* a fortement diminué entre 1998 et 2003 et est tombé à moins de 30%. Aucune des 50 plus grandes entreprises européennes cotées en bourse n'est dirigée par une femme. Il ressort pourtant d'une étude de l'école britannique *Cranfield School of Management* que les femmes sont très performantes dans les fonctions supérieures, ce qui est tout bénéfique pour les résultats de l'entreprise. Il semblerait que les femmes qui exercent une fonction dirigeante ont une approche des problèmes différente de celle des hommes, qu'elles tiendraient compte davantage des évolutions sociales, qu'elles ressentiraient mieux les tendances et qu'elles seraient mieux à même de motiver le personnel (1).

Outre le fait que les femmes sont confrontées à une ségrégation verticale et à une ségrégation horizontale, il y a le fait qu'elles recourent plus souvent au système de l'interruption de carrière, par exemple pour prendre un congé parental à la suite d'une maternité, et qu'elles accumulent dès lors moins d'ancienneté que les hommes.

Les femmes travaillent aussi davantage à temps partiel, et le travail à temps partiel des femmes et des hommes est moins bien rémunéré et offre moins de perspectives d'avancement et de formation.

Pourtant, les femmes obtiennent aujourd'hui de meilleurs résultats que les hommes dans les niveaux supérieurs de l'enseignement. Comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, les femmes sont en train de rattraper les hommes en ce qui concerne le niveau de formation. Les filles de la jeune génération obtiennent même des résultats nettement meilleurs que les garçons. Il faudra donc abandonner bientôt le raisonnement selon lequel les femmes gagnent moins que les hommes, parce qu'elles sont moins qualifiées ... à moins que les discriminations sur le marché du travail ne perdurent.

(1) Vinnicombe, Susan et Singh, Val «*Sex Role Stereotypes and Requisites for Successful Top Managers.*» In: *Women in Management Review*, vol 17 (3/4) 2002.

## 2.1. Het verklaarde gedeelte van de loonkloof

Een gedeelte van de loonkloof tussen vrouwen en mannen is te verklaren. Vrouwen worden minder betaald dan mannen omdat proportioneel meer mannen in de beter betaalde sectoren werken en beter betaalde beroepen innemen. Dit noemen we horizontale segregatie. Daarnaast ervaren vrouwen vaak een «glazen plafond»: ze stromen niet door naar hogere functies en blijven geconcentreerd in lagere uitvoerende functies. Dit noemen we verticale segregatie. Opmerkelijk is dat, ondanks de ingehaalde onderwijsachterstand, het aantal vrouwelijke managers sterk daalde tussen 1998 en 2003 en minder bedraagt dan 30%. Van de 50 grootste Europese beursgenoteerde bedrijven is geen enkele vrouw voorzitter. Uit een studie van het Britse Cranfield School of Management blijkt nochtans dat vrouwen het zeer goed doen in topfuncties, hetgeen de prestaties van het bedrijf ten goede komt. Leidinggevende vrouwen zouden problemen anders benaderen dan mannen, meer oog hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen, trends beter aanvoelen en sterker zijn in het motiveren van personeel (1).

Naast de verticale en horizontale segregatie waar vrouwen mee te kampen hebben, nemen ze vaker loopbaanonderbrekingen, bijvoorbeeld bij ouderschap aansluitend op moederschap, en bouwen ze zo minder anciënniteit op.

Vrouwen werken ook meer deeltijds, en deeltijds werk wordt minder goed betaald, ook bij mannen. Deeltijds werken geeft bovendien ook minder vooruitzichten op doorstroming en vorming.

Vrouwen scoren momenteel nochtans beter dan mannen in hogere onderwijsniveaus. Dat vrouwen bezig zijn aan een inhaalbeweging wat betreft opleidingsniveau, blijkt uit de onderstaande grafiek. De jongste generatie meisjes scoort zelfs aanzienlijk beter dan de jongens. De verklaring dat vrouwen minder verdienen dan mannen omdat ze minder geschoold zijn, is dus op termijn niet meer houdbaar, tenzij de discriminaties op de arbeidsmarkt blijven aanhouden.

(1) Vinnicombe, Susan en Singh, Val «*Sex Role Stereotypes and Requisites for Successful Top Managers.*» In: *Women in Management Review*, vol 17 (3/4) 2002.

On constate en effet que les femmes qui accèdent au marché du travail ont toujours moins de possibilités de bénéficier de formations théoriques et pratiques complémentaires et de possibilités d'avancement que leurs collègues masculins. Par ailleurs, on continue à sous-estimer les secteurs dits « féminins » et les professions dites « féminines » (1).

Pour résumer, nous schématiserons comme suit les critères en fonction desquels on explique l'inégalité salariale (les principaux sont la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale) :

## 2.2. La partie (encore) non expliquée de l'écart salarial

Plus de la moitié de l'écart salarial entre les femmes et les hommes est encore inexpliquée. Il est probable que certaines discriminations influencent la manière dont on évalue les fonctions et la manière systématiquement désavantageuse pour les femmes dont leur évaluation est traduite au niveau des salaires.

Il s'avère que les systèmes de classification de fonctions, qui déterminent en partie l'écart salarial, sont loin d'avoir été mis à jour sur le plan sectoriel et au niveau des entreprises. L'évaluation et la classification des fonctions se font pour une grande part sur la base de critères subjectifs. C'est donc à juste titre que les partenaires sociaux se sont intéressés, ces dernières années, au développement et à l'application de systèmes analytiques de classification de fonctions neutres en termes de genre.

Pour éviter autant que possible les discriminations, il importe de disposer d'un système analytique bien documenté, basé sur une série de critères d'évaluation prédéfinis ou sur des caractéristiques de fonction qui sont valables pour toutes les fonctions (comme les connaissances requises, le sens des responsabilités, les aptitudes nécessaires et les conditions de travail) et sur une répartition salariale proportionnelle entre les secteurs typiquement masculins et les secteurs typiquement féminins. Il importe de faire mieux admettre ces systèmes si l'on veut pouvoir atteindre l'objectif de l'égalité des chances (objectivation), mais aussi si l'on veut lutter contre l'individualisation de plus en plus poussée de la rémunération au niveau de l'entreprise (collectivisation (2)). En fin de compte, la réduction et la suppression de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au moyen de méthodes analytiques d'évaluation des fonctions seront bénéfiques pour tout le monde.

(1) Source pour les données de 1993-1994 à 1998-1999 inclus : *Vlaamse Interuniversitaire Raad* (VLIR), rue d'Egmont 5, 1000 Bruxelles. Source pour les données des années académiques 1999-2000 et suivantes : Département Enseignement.

(2) La collectivisation signifie que l'on évalue la fonction (ou le siège), et non le fonctionnement de la personne (qui occupe le siège).

Eens vrouwen op de arbeidsmarkt komen, blijkt immers dat ze nog steeds minder bijkomende opleidingen en vormingen genieten en minder doorstromen dan hun mannelijke collega's. Ook de onderwaardering van de zogenaamde « vrouwensectoren » en « vrouwenberoepen » is nog steeds een realiteit (1).

Samenvattend kunnen we de verklaarbare criteria voor loonongelijkheid (waarvan de voornaamste horizontale en verticale segregatie zijn), schematisch als volgt weergeven :

## 2.2. Het gedeelte van de loonkloof dat (nog) niet verklaard is

Meer dan de helft van het loonverschil tussen vrouwen en mannen kan nog niet verklaard worden. Vermoedelijk spelen hier discriminaties mee in de manier waarop functies worden gewaardeerd, en de manier waarop deze waardering vertaald wordt in een salaris dat systematisch nadelig uitvalt voor vrouwen.

De functieclassificatiesystemen, die voor een deel de loonkloof bepalen, blijken namelijk op sectoraal en ondernemingsvlak verre van gemoderniseerd. De functiewaardering en functieclassificatie gebeuren voor een groot stuk volgens subjectieve criteria. Vandaar de terechte aandacht in de afgelopen jaren van de sociale partners voor de ontwikkeling en toepassing van seksneutrale analytische functieclassificatiesystemen.

Om discriminatie zoveel mogelijk te vermijden, is het noodzakelijk om te beschikken over een goed gedocumenteerd analytisch systeem, waarbij uitgegaan wordt van een aantal vooraf bepaalde waarderingscriteria of functiekenmerken die voor alle functies zullen gelden (zoals de benodigde kennis, de verantwoordelijkheid, de noodzakelijke vaardigheden en de arbeidsomstandigheden), en waarbij de loonverdeling tussen de typisch mannelijke en de typisch vrouwelijke sectoren evenredig is. Deze systemen meer ingang doen vinden, is belangrijk voor het realiseren van gelijke kansen (objectivering), maar is tevens belangrijk voor de strijd tegen de verdere individualisering van de verloning op ondernemingsvlak (collectivisering (2)). De loonkloof tussen vrouwen en mannen wegwerken, via analytische functiewaarderingsmethodes, zal dus uiteindelijk iedereen ten goede komen.

(1) Bron voor data 1993-1994 tot en met 1998-1999 : *Vlaamse Interuniversitaire Raad* (VLIR), Egmontstraat 5, 1000 Brussel. Bron vanaf de data voor het academiejaar 1999-2000 : Departement Onderwijs.

(2) Collectivisering betekent dat het de functie (of de stoel) is die gewaardeerd wordt, en niet het functioneren van de persoon (die op de stoel zit).

### 3. Bilan juridique

#### 3.1. La Belgique

La Belgique dispose d'un bon cadre législatif, qui impose le respect du principe « à travail égal et d'égale valeur, salaire égal » et qui doit inciter les secteurs et les entreprises à agir en conséquence.

Les éléments qui fondent le principe de l'égalité des rémunérations dans notre pays sont inscrits dans notre Constitution : la jouissance des droits et des libertés est accordée aux Belges sans discrimination. Ce principe de non-discrimination est consacré par la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne la rémunération, l'évaluation des fonctions et les classifications de fonctions.

Par ailleurs, l'arrêté royal du 14 juillet 1987 prévoit que les entreprises doivent faire rapport annuellement au sujet de la politique qu'elles mènent en matière d'égalité hommes-femmes. Il prévoit également la possibilité de développer des programmes d'égalité des chances au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. Il existe en outre des normes européennes et internationales qui garantissent l'égalité de traitement dans le cadre de la formation des salaires.

#### 3.2. Europe

L'Union européenne a énoncé le principe de l'«égalité de rémunération pour un même travail» dès 1957 à l'article 119 du Traité de Rome. Ce principe a été précisé continuellement depuis dans le cadre législatif européen.

Cette année, il y a tout juste 30 ans que le Conseil de la Communauté européenne promulguait une directive relative à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (1), qui imposait à tous les États membres l'obligation de prendre les mesures nécessaires en vue de supprimer les discriminations entre les hommes et les femmes qui entraînaient une inégalité des rémunérations. La directive évoquait la ségrégation (2) sur le marché du travail et précisait que cette ségrégation ne pouvait servir d'argument pour éluder un débat sur l'inégalité des rémunérations. La recherche de systèmes de classification sexuellement neutres fut également stimulée de la sorte.

(1) Directive du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (75/117/CEE).

(2) Par «ségrégation», on entend le fait que les femmes travaillent, en général, dans des fonctions et des secteurs autres que ceux des hommes.

### 3. Juridische stand van zaken

#### 3.1. België

België beschikt over een goed uitgebouwd wetgevend kader dat het principe « gelijk loon voor gelijk en gelijkwaardig werk » afdwingt en de sectoren en ondernemingen tot actie moet aanzetten.

De basisregels waarop het beginsel van gelijke beloning in ons land is gestoeld, vindt men terug in onze grondwet: het genot van rechten en vrijheden wordt aan Belgen toegekend zonder discriminatie. Dit beginsel van non-discriminatie wordt uitgewerkt in de wet van 7 mei 1999 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op gebied van loon, functiewaardering en functieclassificaties.

Verder voorziet het koninklijk besluit van 14 juli 1987 dat ondernemingen jaarlijks moeten rapporteren over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het voorziet tevens in de mogelijkheid om gelijke kansenplannen verder uit te werken op sectoraal en ondernemingsvlak. Bovendien zijn er nog Europese en internationale normen die de gelijke behandeling inzake loonvorming garanderen.

#### 3.2. Europa

De Europese Unie lanceerde reeds in 1957 het principe «gelijk loon voor gelijk werk», via artikel 119 van het verdrag van Rome. Het Europese wetgevende kader heeft dit principe sindsdien steeds verder gespecificeerd.

In 2005 is het precies 30 jaar geleden dat de Raad van de Europese Gemeenschap een richtlijn uitvaardigde inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (1). Alle lidstaten dienden, ten gevolge van deze richtlijn, de nodige maatregelen te nemen om discriminaties tussen mannen en vrouwen inzake loonongelijkheid op te heffen. De richtlijn kaartte niet alleen de segregatie (2) op de arbeidsmarkt aan, maar verduidelijkte ook dat deze segregatie geen argument is om het debat over loonongelijkheid van tafel te vegen. Ook de zoektocht naar seksneutrale classificatiesystemen werd zo extra gestimuleerd.

(1) richtlijn van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving van de Lid-staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen (75/117/EEG).

(2) Met «segregatie» bedoelen we het fenomeen dat vrouwen doorgaans in andere sectoren en functies werken dan mannen.

Ensuite, en 1976, il y a eu la directive générale (1) du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Mais l'Europe ne s'en est pas tenue là. En 1994, la Commission européenne a publié un mémorandum sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale (2). Cette initiative visait à mettre l'accent sur la responsabilité des partenaires sociaux concernant l'inégalité des rémunérations ainsi que sur la responsabilité des pouvoirs publics dans tous les États membres. En 1996, la Commission européenne a publié un « Code de conduite pour l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ».

En 2002, la directive générale de 1976 a été revue en fonction du principe de « l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ». La directive modifiée interdit explicitement toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. En outre, elle fournit des instruments juridiques permettant d'assurer le respect effectif du principe d'égalité. La directive oblige également les États membres à fournir à tous les travailleurs qui estiment ne pas être payés correctement la possibilité de faire valoir leurs droits. Cette directive doit avoir été transposée par les États membres pour novembre 2005.

Le principe du *gender-mainstreaming* joue depuis assez longtemps déjà un rôle important en Belgique et dans les institutions européennes, mais il faudra encore beaucoup de temps pour que le principe d'égalité y ait acquis totalement droit de cité et soit totalement appliqué. Il faudra plus que des textes de loi pour pouvoir assurer l'égalité salariale. Il faut mettre au point une stratégie globale pour pouvoir développer et faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations. C'est dans cette optique que la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi (3) définit les lignes de force d'une politique d'élimination des inégalités structurelles entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Il faudra toutefois encore consentir d'énormes efforts pour pouvoir atteindre les objectifs de Lisbonne.

(1) Directive du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre 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 (76/20/CEE).

(2) COM (94) 6 déf. Bruxelles, 23 juin 1994.

(3) À Lisbonne, le Conseil européen a défini en mars 2000 une stratégie en vue de faire de l'Union européenne l'une des économies les plus dynamiques et les plus compétitives au monde dans un délai de dix ans. Outre des mesures en vue de renforcer l'économie et d'en faire une source d'emplois, la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi prévoit des mesures sociales, visant notamment à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes.

In 1976 volgde de algemene richtlijn (1) van de Raad om het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in te voeren.

Maar Europa liet het hier niet bij. De Europese Commissie publiceerde in 1994 een « *Memorandum betreffende gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde* » (2). Met dit initiatief werd de verantwoordelijkheid van de sociale partners inzake loonongelijkheid benadrukt, evenals de verantwoordelijkheid van de publieke overheid in alle lidstaten. In 1996 publiceerde de Europese Commissie een « *Gedragscode voor de toepassing van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde voor vrouwen en mannen op het werk* ».

In 2002 is de algemene richtlijn van 1976 herzien in het principe van « *gelijkheid voor vrouwen en mannen op de werkvloer*. » De herziene richtlijn verbiedt expliciet elke directe of indirecte discriminatie op de werkvloer, of dit nu in de publieke of in de private sector is. De richtlijn biedt voorts juridische instrumenten aan om het principe van gelijkheid effectief te laten gelden. De richtlijn verbindt de lidstaten er ook toe om iedere werknemer die meent oneerlijk betaald te zijn de mogelijkheid te bieden om zijn rechten te doen gelden. Deze richtlijn moet door de lidstaten zijn omgezet tegen november 2005.

Sedert geruime tijd leeft het principe van « *gender-mainstreaming* » sterk, zowel in België, als in de Europese instellingen. Er is echter nog een lange weg te gaan vooraleer het gelijkheidsprincipe volledig ingebed is en toegepast wordt. Loongelijkheid wordt niet gerealiseerd door wetteksten alleen. Er is een globale strategie nodig om het principe van loongelijkheid na te streven en toe te passen. De *Strategie voor werk van Lissabon* (3) tekent zo de richtlijnen uit om structurele ongelijkheden, zoals de loonkloof tussen vrouwen en mannen, uit de arbeidsmarkt te helpen. Er zijn echter nog verregaande inspanningen vereist eer de doelstellingen van Lissabon bereikt worden.

(1) Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 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 (76/207/EEG).

(2) COM (94) 6 def. Brussel, 23 juni 1994.

(3) In maart 2000 schreef de Europese Raad in Lissabon een strategie uit om de EU binnen een termijn van tien jaar tot 's werelds meest dynamische en competitieve economie te maken. Naast een sterkere economie, die als voedingsbasis zou dienen voor meer jobs, werden op de Strategie voor Werk van Lissabon ook maatregelen genomen op gebied van sociale zaken, waaronder gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen.

### 3.3. Les partenaires sociaux

Au cours des trois dernières décennies, les partenaires sociaux belges ont accompli des efforts considérables sur le plan interprofessionnel et donné des impulsions en vue de réduire le fossé salarial (1). Ils ont convenu, dans le cadre de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, que les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner aucune discrimination (CCT sur l'égalité des rémunérations). Des engagements ont été pris également dans le cadre de divers accords interprofessionnels (AIP), en vue de l'élaboration de systèmes sexuellement neutres de classification de fonctions.

— Dans l'AIP 1999-2000, on a demandé aux secteurs, dans la perspective de la réalisation de l'égalité des chances, de revoir leurs systèmes de classification des fonctions. En exécution de l'AIP, le Conseil national du Travail (CNT) a interrogé les secteurs, et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions s'est employé, à la demande du CNT, à remanier le paquet de formations et à informer les commissions paritaires (CP) au sujet des possibilités de subvention par le Fonds social européen (FSE).

— Dans le cadre de l'AIP 2001-2002, on a une nouvelle fois demandé aux secteurs d'accomplir les efforts nécessaires et au ministre qui a l'Emploi dans ses attributions de préciser les mesures fiscales incitatives prévues dans le plan d'action national pour l'emploi. Par ailleurs, il était prévu aussi que les partenaires sociaux lancent un projet-pilote avec des moyens ESF. La CCT 25 a été revue en exécution de l'AIP en ce sens qu'on a donné un nouvel élan à la commission spécialisée du CNT (19-12-2001). La commission a reçu également pour mission d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux et de fournir un appui technique aux commissions paritaires. La commission n'a toutefois pas été dotée d'un caractère permanent et aucune commission paritaire n'a jamais sollicité son avis. Le projet-pilote n'a jamais été lancé non plus — mais on a lancé le projet EVA (voir plus loin). Le ministre n'a jamais répondu à la question relative aux mesures fiscales.

— Ce thème n'a pas été repris spécifiquement dans l'AIP 2003-2004.

— Le projet EVA (évaluation analytique) a été mis sur pied par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en collaboration avec les partenaires sociaux, et il poursuivait trois objectifs : revoir le paquet de formations et organiser des formations; examiner l'impact de la dimension du genre sur les salaires dans le cadre du développement

(1) Publication de brochures, organisation de journées d'étude, mise en place de formations, lancement de la campagne «*Equal Pay Day*» en collaboration avec la Confédération européenne des syndicats, plans d'action nationaux pour l'emploi, etc.

### 3.3. De sociale partners

Gedurende de drie afgelopen decennia werden door de Belgische sociale partners op interprofessioneel vlak heel wat inspanningen (1) verricht en impulsen gegeven om de loonkloof te verkleinen. Zo erkenden de sociale partners in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 dat systemen van functiewaardering in geen geval tot discriminatie mogen leiden (CAO Gelijke Beloning). In verschillende interprofessionele akkoorden (IPA) werden tevens engagementen aangegaan om sekseneutrale functieclassificatiesystemen na te streven.

— In het IPA 1999-2000 werden met het oog op de realisatie van gelijke kansen de sectoren gevraagd hun functieclassificatiesystemen te herzien. In uitvoering van het IPA heeft de Nationale ArbeidsRaad (NAR) de sectoren bevraagd en heeft de bevoegde minister voor Werk op vraag van de NAR de vormingsfarde herwerkt en de paritaire comités (PC's) geïnformeerd over de subsidiemogelijkheden binnen het Europees Sociaal Fonds (ESF).

— In het IPA 2001-2002 werden de sectoren opnieuw gevraagd de nodige inspanningen te doen en werd de minister van Werk gevraagd de bevorderende maatregelen op fiscaal vlak, voorzien in het Nationaal Actie Plan voor werkgelegenheid (NAP), te preciseren. Daarnaast zou door de sociale partners ook een pilootproject opgestart worden met ESF-middelen. In uitvoering van het IPA werd CAO 25 herzien : de gespecialiseerde NAR commissie werd nieuw leven ingeblazen (19-12-2001). De commissie had voortaan ook de taak de sociale partners te informeren en te sensibiliseren en de paritaire comités technische steun te verlenen. De commissie kreeg echter geen permanent samengesteld karakter en werd nooit door een PC om advies gevraagd. Ook het pilootproject werd nooit opgestart — er was wel het project EVA (zie verder). De vraag betreffende fiscale maatregelen werd nooit door de minister beantwoord.

— In het IPA 2003-2004 werd dit onderwerp niet specifiek opgenomen.

— Het Project EVA (evaluation analytique) werd opgezet door de federale overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg i.s.m. de sociale gesprekspartners en had drie doelstellingen : een vormingsfarde herzien en vormingen organiseren; het gendereffect nagaan in de ontwikkeling en invoering van analytische methodes op de salarissen en supple-

(1) Uitgaven brochures, inrichting van studiedagen, organisatie van vorming, campagne Equal Pay in samenwerking met het Europees Vakverbond, Nationale Actieplannen voor werkgelegenheid, enz.



et de l'instauration de méthodes analytiques et mettre au point une méthode analytique universelle et sexuellement neutre en vue d'analyser les fonctions. Seul le premier objectif a été réalisé. Entre-temps, le projet a été transféré vers l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes. Le deuxième objectif pourra encore être réalisé, mais sans doute pas le troisième.

#### 4. Plans pour l'égalité des chances

Sur le plan juridique et en théorie, l'égalité de traitement est donc devenue réalité, tant au niveau belge qu'au niveau européen. Toutefois, malgré la présence de ces instruments législatifs et en dépit des efforts des partenaires sociaux dans ce domaine, l'écart salarial persiste avec ténacité.

Compte tenu de l'expérience accumulée dans d'autres pays qui luttent contre les discriminations en matière d'emploi, on peut dire qu'une politique plus assertive semble être une condition indispensable pour pouvoir s'attaquer efficacement au problème de l'inégalité de traitement dont les femmes sont victimes.

Une mesure assertive a déjà été prise. 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 oblige ainsi les entreprises à publier des rapports annuels qui rendent compte du respect de l'égalité entre les hommes et les femmes. À ce jour, toutefois, on ne trouve toujours aucune trace d'un tel rapport.

Pourtant, les idées sous-jacentes à l'arrêté royal précité sont considérées comme très intéressantes. L'auteur de la présente proposition de loi entend dès lors partir des mêmes prémisses. En effet, les mesures anti-discrimination existantes ne sont pas suffisamment efficaces. Il n'est pas toujours possible de prouver une inégalité de traitement au détriment des femmes. Les pratiques discriminatoires sont en général difficilement identifiables et elles sont bien souvent inconscientes ou involontaires. Il s'agit souvent de systèmes et de pratiques institutionnalisés de sélection, de formation ou de promotion qui désavantagent indûment les femmes à grande échelle.

C'est pourquoi la présente proposition vise concrètement à inciter les entreprises à évaluer leur politique du personnel sous l'angle de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et à la corriger, si nécessaire, au moyen d'un plan d'égalité des chances prévoyant un schéma d'évolution et un échéancier concrets, afin que les femmes puissent se voir offrir des chances égales dans le milieu professionnel. Cette approche permet donc de lutter contre les discriminations à l'égard des femmes, par l'adoption de mesures systématiquement positives.

mentair een universele analytische en seksenneutrale methode ontwikkelen om functies te analyseren. Enkel de eerste doelstelling werd uitgevoerd. Het project is inmiddels overgeheveld naar het Federale Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De tweede doelstelling zal nog verwezenlijkt worden, de derde doelstelling wellicht niet.

#### 4. Gelijke Kansenplannen

Op juridisch gebied en in theorie is gelijke behandeling dus een feit, zowel op Belgisch als Europees niveau. Ondanks de aanwezigheid van deze wetgevende instrumenten en de inspanningen van de sociale partners terzake blijft de loonkloof echter hardnekkig bestaan.

Rekening houdend met de ervaringen in andere landen waar discriminatie in de werkgelegenheid bestreden wordt, lijkt een meer assertief beleid een noodzakelijke voorwaarde voor de aanpak van het probleem van de ongelijke behandeling van vrouwen.

Zo'n assertieve maatregel bestaat reeds. Het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector voorziet thans namelijk in jaarlijkse rapporten waarin ondernemingen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen moeten rapporteren. Van deze rapportage komt tot dusver echter niets in huis.

De ideeën die aan het bovenvermeld koninklijk besluit ten grondslag liggen, worden echter nog als zeer waardevol geacht. Dit wetsvoorstel werkt dan ook verder op de uitgangspunten van het koninklijk besluit. De bestaande discriminatieverboden bieden namelijk onvoldoende soelaas. Het proces van ongelijke behandeling van vrouwen kan niet altijd aangetoond worden. Praktijken die discriminerend werken zijn doorgaans moeilijk herkenbaar en vinden vaak onbewust of onbedoeld plaats. Het gaat vaak om geïnstitutionaliseerde systemen en praktijken voor selectie, vorming of promotie die ten onrechte op uitgebreide schaal in het nadeel werken van vrouwen.

Concreet wil dit wetsvoorstel bedrijven daarom stimuleren om hun personeelsbeleid te evalueren op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en via een gelijke kansenplan met een concreet groei- en tijdspad bij te sturen opdat vrouwen gelijke kansen zouden krijgen op de bedrijfsvloer. Deze benadering opent aldus de weg om discriminatie van vrouwen te bestrijden door middel van systematisch positieve maatregelen.

À cet effet, il est créé, au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, un «Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes». Ce fonds a pour but de mener une politique incitative à l'égard des entreprises, afin qu'on puisse en arriver à une représentation proportionnelle des femmes à tous les niveaux de fonctions et qu'elles parviennent à un niveau de rémunération équivalent. D'une part, ce fonds octroie une intervention financière aux employeurs qui mènent une politique active en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, au moyen de plans d'égalité des chances. D'autre part, il fait office de point d'information, l'objectif étant que les entreprises désireuses de mener une politique d'égalité des chances et d'élaborer des plans d'égalité des chances puissent être encadrées par le fonds.

La France dispose déjà d'une réglementation similaire depuis plusieurs années. L'idée de prévoir des plans d'égalité des chances s'inscrit dans le cadre de l'accord de gouvernement fédéral de juillet 2003, selon lequel le gouvernement veut «*encourager les entreprises lors de l'élaboration desdits plans de diversité*».

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### CHAPITRE II

#### **Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

##### Art. 2

Cet article prévoit la création d'un Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dans le but de mener une politique incitative à l'égard des entreprises en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

D'une part, ce fonds fera office de point d'information en vue de soutenir une politique d'égalité des chances dans les entreprises et de suivre celles-ci de près lors de l'élaboration des plans d'égalité des chances. La loi proposée vise en effet à ce que les entreprises modifient leur politique du personnel de manière à accorder plus d'attention aux femmes. C'est précisément parce que les entreprises adoptent souvent sans le vouloir une attitude discriminatoire et parce qu'elles ignorent quelles mesures ont déjà été prises en vue d'améliorer les chances des femmes qu'il y a lieu de créer un point d'information où les employeurs et les représentants des travailleurs puissent consulter des spécialistes.

Daartoe wordt in de schoot van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een «Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen» opgericht. Dit fonds heeft tot doel een stimulerend beleid naar bedrijven te voeren opdat een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveaus kan bereikt worden met een bijhorend evenwaardig niveau van bezoldiging voor vrouwen. Het Fonds keert daartoe enerzijds een financiële tegemoetkoming uit aan werkgevers die een actief gelijke kansenbeleid naar mannen en vrouwen a.h.v. gelijke kansenplannen voeren. Anderzijds fungeert het Fonds als informatiepunt. Bedoeling is dat bedrijven begeleiding aangeboden krijgen vanuit het Fonds wanneer zij een gelijke kansenbeleid willen voeren en gelijke kansenplannen willen opstellen.

In Frankrijk bestaat reeds enkele jaren een gelijkaardige regelgeving. De idee van gelijke kansenplannen past in het raam van het federaal regeerakkoord van juli 2003 waarin bepaald staat dat de regering ondernemingen wil «*aanmoedigen bij het opstellen van zogenaamde diversiteitsplannen*».

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### HOOFDSTUK II

#### **Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen**

##### Art. 2

In dit artikel wordt een Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen opgericht in de schoot van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, met als doelstelling een stimulerend beleid te voeren naar bedrijven ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Het Fonds zal enerzijds als informatiepunt dienst doen ter ondersteuning van een gelijke kansenbeleid in de bedrijven en hen nauwgezet begeleiden bij het opstellen van de gelijke kansenplannen. Het doel van deze wet is immers het personeelsbeleid in de ondernemingen te wijzigen zodat er meer aandacht komt voor vrouwen. Precies omdat ondernemingen vaak niet bewust discrimineren, niet weten welke maatregelen er reeds bestaan om de kansen van vrouwen extra te ondersteunen, is het nodig dat er een informatiepunt wordt opgericht waar werkgevers en werknemersvertegenwoordigers een beroep kunnen doen op specialisten.

D'autre part, ce fonds octroiera une intervention financière aux entreprises qui mènent une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes au moyen de plans d'égalité des chances. Cette intervention financière doit être, pour les entreprises, un incitant supplémentaire qui puisse les encourager à prendre à cœur la problématique de l'égalité des chances hommes-femmes en leur sein et à mener une politique active en la matière.

### CHAPITRE III

#### Plan d'égalité des chances

##### Art. 3

Cet article indique ce que l'employeur doit entendre par «politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes» pour pouvoir prétendre à une aide financière du Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. À cet effet, l'employeur est tenu de réorienter sa politique du personnel de manière à offrir des chances égales aux femmes et aux hommes sur le lieu de travail.

##### Art. 4

Cet article prévoit que l'employeur qui bénéficie du soutien du Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit élaborer, de concert avec les représentants des travailleurs, un plan d'égalité des chances détaillé décrivant la situation de départ, spécifiant ses objectifs et sa durée, désignant la personne responsable de sa réalisation, détaillant les actions positives à mener et précisant les modalités de son évaluation et de ses éventuelles adaptations.

### CHAPITRE IV

#### Évaluation de la loi

##### Art. 5

La présente loi tend à inciter les entreprises à modifier leur politique du personnel à l'égard des femmes. Il y a lieu, dès lors, de procéder à une évaluation de celle-ci de manière qu'il soit possible d'y apporter les adaptations requises dans le futur.

Ten tweede keer het Fonds een financiële tegemoetkoming aan bedrijven uit die een gelijke kansenbeleid ten aanzien van mannen en vrouwen voeren middels gelijke kansenplannen. Deze financiële tegemoetkoming moet een extra stimulans voor bedrijven zijn opdat zij het thema van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de bedrijfsvloer ter harte nemen en een actief beleid ter zake voeren.

### HOOFDSTUK III

#### Gelijke Kansenplan

##### Art. 3

Dit artikel geeft aan wat de werkgever onder een gelijke kansenbeleid mannen en vrouwen dient te verstaan opdat hij beroep kan doen op een financiële ondersteuning van het Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen. De werkgever dient daartoe zijn personeelsbeleid zodanig te heroriënteren dat vrouwen en mannen gelijke kansen krijgen op de werkvloer.

##### Art. 4

De werkgever die ondersteund wordt door het Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen dient volgens dit artikel samen met een werknemersvertegenwoordiging een gedetailleerd gelijke kansenplan uit te werken waarin de aanvangssituatie, de doelstellingen, de duurtijd van het plan, de verantwoordelijke persoon voor de uitvoering ervan, de positieve acties, alsook de beoordeling en eventuele aanpassingen worden opgesomd.

### HOOFDSTUK IV

#### Evaluatie van de wet

##### Art. 5

Deze wet tracht ondernemingen er toe aan te zetten hun personeelsbeleid ten aanzien van vrouwen te wijzigen. Een evaluatie van deze wet dringt zich dan ook op om noodzakelijke bijstellingen in de toekomst mogelijk te maken.

Fatma PEHLIVAN.

**PROPOSITION DE LOI**

## CHAPITRE I

**Dispositions générales**Article 1<sup>er</sup>

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

## CHAPITRE II

**Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

## Art. 2

§ 1<sup>er</sup>. Il est institué un Fonds de promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Ce fonds est géré par un comité de gestion qui est composé de représentants des partenaires sociaux et d'experts dans le domaine de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Ces derniers siègent avec voix consultative. Les ministres qui ont respectivement l'Emploi et l'Égalité des chances entre hommes et femmes dans leurs attributions peuvent désigner chacun un commissaire de gouvernement au sein du comité de gestion.

Le Roi définit les règles relatives à la désignation des membres du comité de gestion visé à l'alinéa précédent.

§ 2. Le fonds est chargé de mener, sans dépasser la limite des moyens disponibles, une politique incitative à l'égard des entreprises en vue d'arriver à une représentation proportionnelle des femmes à tous les niveaux de fonctions et à un niveau de rémunération équivalent pour les femmes. À cet effet, il peut :

1<sup>o</sup> agir comme point d'information pour les représentants des employeurs et des travailleurs qui entendent mener une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de l'entreprise;

2<sup>o</sup> accorder une intervention financière aux employeurs qui mènent une politique active d'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes au moyen de plans d'égalité des chances comme prévu au chapitre III de la présente loi. Le Roi définit, après avis

**WETSVOORSTEL**

## HOOFDSTUK I

**Algemene bepalingen**

## Artikel 1

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

## HOOFDSTUK II

**Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen**

## Art. 2

§ 1. Bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, opgericht bij de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt een Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen ingesteld.

Dit fonds wordt beheerd door een beheerscomité, dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van de sociale partners en deskundigen inzake het gelijke kansenbeleid man en vrouw. Deze laatste zetelen met raadgevende stem. De ministers die Werk respectievelijk Gelijke Kansen onder hun bevoegdheid hebben, kunnen elk een regeringscommissaris aanstellen in het beheerscomité.

De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de aanwijzing van de leden van het beheerscomité, bedoeld in het vorige lid.

§ 2. Het fonds heeft tot doel, zonder dat de beschikbare middelen kunnen worden overschreden, een stimulerend beleid naar bedrijven te voeren opdat een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveaus kan bereikt worden met een bijhorend evenwaardig niveau van bezoldiging voor vrouwen. Daartoe kan het fonds :

1<sup>o</sup> optreden als informatiepunt voor werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers die een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen in de onderneming willen voeren;

2<sup>o</sup> een financiële tegemoetkoming verstrekken aan werkgevers die een actief gelijke kansenbeleid naar mannen en vrouwen aan de hand van gelijke kansenplannen voeren zoals bepaald in hoofdstuk III van deze wet. De Koning bepaalt, na advies van het

du comité de gestion visé au § 1<sup>er</sup>, les règles relatives à la demande et à l'octroi de l'intervention et fixe le montant de celle-ci.

Les moyens financiers du Fonds se composent de recettes attribuées provenant du financement alternatif de la sécurité sociale.

§ 3. Le Roi désigne les fonctionnaires qui devront veiller au respect des dispositions du présent chapitre. Ces fonctionnaires exercent leur surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

### CHAPITRE III

#### Plan d'égalité des chances

##### Art. 3

Les employeurs ont droit à une intervention financière du Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, aux conditions définies dans la présente loi, lorsqu'ils mènent une politique d'égalité des chances pour les femmes et les hommes en concertation avec des représentants des travailleurs.

Le principe d'une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes est applicable pour ce qui est de l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle ou à l'information concernant le choix d'une profession, à la formation professionnelle, à la formation professionnelle continuée, au perfectionnement et au recyclage, ainsi qu'aux conditions de travail.

À cet effet, les employeurs doivent identifier et éliminer les éléments de la politique en matière de personnel qui font obstacle à la carrière des femmes. Ils doivent prendre des mesures positives et raisonnables dans le but de parvenir à une représentation proportionnelle des femmes à tous les niveaux de fonctions, et à un niveau de rémunération équivalent pour les femmes.

Les actions positives visent à éliminer les inégalités de fait qui influencent négativement les chances des femmes. Ces actions sont menées au moyen de plans d'égalité des chances qui comportent, soit des mesures visant à remédier aux effets négatifs qui découlent, pour les femmes, de situations et de comportements sociaux discriminatoires, soit des mesures visant à promouvoir leur présence et leur participation à la vie professionnelle dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques.

beheerscomité bedoeld in § 1, de nadere regelen betreffende de aanvraag en de toekenning van de tegemoetkoming, evenals de hoogte ervan.

De financiële middelen van het fonds bestaan uit toegewezen ontvangsten afkomstig uit de alternatieve financiering van de sociale zekerheid.

§ 3. De Koning wijst de ambtenaren aan die toezien op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

### HOOFDSTUK III

#### Gelijke Kansenplan

##### Art. 3

De werkgevers hebben, onder de voorwaarden bepaald in deze wet, recht op een financiële tegemoetkoming van het Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen wanneer zij onder consultatie van een werknemersvertegenwoordiging een gelijke kansenbeleid ten aanzien van mannen en vrouwen voeren.

Het beginsel van een gelijke kansenbeleid ten aanzien van mannen en vrouwen is toepasselijk op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekansen of de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing, alsmede op de arbeidsvoorwaarden.

Hiertoe dienen de werkgevers de elementen in het personeelsbeleid te identificeren en weg te werken die een obstakel vormen voor de loopbaan van vrouwen. Zij dienen positieve en redelijke maatregelen te treffen zodat een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op alle functieniveaus kan bereikt worden met een bijhorend evenwaardig niveau van bezoldiging voor vrouwen.

De positieve acties hebben tot doel de feitelijke ongelijkheden, die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden, op te heffen. Deze acties worden gevoerd door middel van gelijke kansenplannen, die hetzij maatregelen tot verbetering van de nadelige gevolgen die voor de vrouwen voortvloeien uit discriminerende maatschappelijke toestanden en gedragingen, hetzij maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid in en hun deelneming aan het beroepsleven in alle sectoren en beroepen en op alle hiërarchische niveaus, bevatten.

## Art. 4

L'employeur qui fait appel à une intervention financière du Fonds pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit, conjointement avec les représentants des travailleurs, préparer un plan d'égalité des chances qui indique quel objectif, parmi ceux définis à l'article 3, ils doivent atteindre durant l'année ou les années sur lesquelles porte le plan d'égalité des chances. Ce plan d'égalité des chances doit être évalué chaque année au sein du conseil d'entreprise ou, en l'absence d'un conseil, être transmis à la délégation syndicale, en même temps que les informations fournies chaque année au sujet des perspectives générales de l'entreprise et de l'emploi à l'intérieur de celle-ci.

Le plan d'égalité des chances comprend au moins :

1° une description des objectifs à atteindre, compte tenu de ce qui est spécifié à l'article 2;

2° une description des situations auxquelles il convient de remédier;

3° une description des actions positives qui sont envisagées;

4° la date d'entrée en vigueur du plan;

5° la durée du plan et les délais fixés pour sa réalisation;

6° le nom de la personne responsable de la mise en œuvre des actions positives énumérées dans le plan;

7° les modalités selon lesquelles il sera procédé aux évaluations périodiques et à l'évaluation finale des actions positives ainsi qu'au contrôle de l'application de ces actions et aux éventuelles corrections à apporter à celles-ci.

Le Roi définit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités relatives au plan d'égalité des chances.

## CHAPITRE IV

**Évaluation de la loi**

## Art. 5

Cinq ans après son entrée en vigueur, la présente loi fera l'objet d'un rapport d'évaluation qui devra être transmis au président de la Chambre des représentants et au Conseil des ministres.

## Art. 4

De werkgever die beroep doet op een financiële tegemoetkoming van het Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen dient samen met de werknemersvertegenwoordiging een gelijke kansenplan voor te bereiden, waarin aangegeven wordt welke doelstelling, zoals omschreven in artikel 3, zij dienen te bereiken in het jaar of de jaren waarop het gelijke kansenplan slaat. Dit gelijke kansenplan dient jaarlijks geëvalueerd te worden in de schoot van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een raad, aan de syndicale afvaardiging, tezelfdertijd als de inlichtingen die jaarlijks verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming.

Het gelijke kansenplan omvat ten minste :

1° een beschrijving van de doelstellingen die moeten bereikt worden, uitgaande van de omschrijving in artikel 2;

2° een beschrijving van de toestanden die verholpen dienen te worden;

3° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht gesteld worden;

4° de datum van inwerkingtreding van het plan;

5° de duur van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van het plan;

6° de naam van de leidende persoon voor het uitvoeren van de in het plan opgenomen positieve acties;

7° de nadere regelen betreffende de periodieke beoordeling en de eindbeoordeling van de positieve acties alsook het toezicht op de toepassing van die acties en de eventuele correcties daarop.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels omtrent het gelijke kansenplan.

## HOOFDSTUK IV

**Evaluatie van de wet**

## Art. 5

Vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet zal een evaluatieverslag aangaande deze wet opgesteld worden. Dit evaluatieverslag dient overgemaakt te worden aan de voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Ministerraad.

Ce rapport d'évaluation examine dans quelle mesure les femmes bénéficient d'opportunités égales en matière d'emploi dans les entreprises et jusqu'à quel point le fossé salarial entre hommes et femmes a été réduit. Par ailleurs, il examine dans quelle mesure les femmes sont dûment représentées à tous les niveaux de fonctions.

Sur la base de ce rapport d'évaluation, la loi pourra être adaptée.

25 août 2005.

In het evaluatieverslag wordt nagegaan in welke mate vrouwen gelijke arbeidskansen krijgen in de ondernemingen en in welke mate de loonkloof tussen mannen en vrouwen verkleind werd. Verder wordt onderzocht in welke mate vrouwen representatief vertegenwoordigd zijn op alle functieniveaus.

Op basis van dit evaluatieverslag kan er een bijsturing van deze wet gebeuren.

25 augustus 2005.

Fatma PEHLIVAN.