

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2020-2021

19 AVRIL 2021

L'écart salarial entre les hommes et les femmes

AUDITIONS ET
AVIS ÉCRITS

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2020-2021

19 APRIL 2021

De loonkloof tussen mannen en vrouwen

HOORZITTINGEN EN
SCHRIFTELIJKE ADVIEZEN

Voir:

Documents du Sénat:
7-200 – 2020/2021:
N° 1: Rapport.

Zie:

Documenten van de Senaat:
7-200 – 2020/2021:
Nr. 1: Verslag.

SOMMAIRE

AUDITIONS

Le 23 novembre 2020	3
I. Exposés	3
A. Mme Soizic Dubot, coordinatrice nationale chargée des questions d'emploi, <i>Vie Féminine</i>	3
B. Mme Florence Vierendeel, chargée d'études, <i>Les Femmes Prévoyantes socialistes</i>	6
C. Mme Ilse De Vooght, chargée de mission, <i>Femma</i> . 10	
II. Échanges de vues.....	14
Le 7 décembre 2020	21
I. Exposés	21
A. Mme Lesia Radelicki, responsable Égalité des genres, cabinet de Mme Helena Dalli, commissaire européenne à l'Égalité.....	21
B. Mme Dominique Gavage, présidente de la <i>Task Force Women & Sport</i> et administratrice du COIB	22
C. M. Cédric Schmidtke, conseiller Premier pilier et Réforme structurelle des pensions, cabinet de Mme Karine Lalieux, ministre des Pensions et de l'Intégration sociale.....	28
II. Échanges de vues.....	33
Le 4 janvier 2021	35
I. Exposés	35
A. Mme Martine Vandevenne, responsable <i>gender mainstreaming</i> , FGTB fédéral	35
B. Mme Gaëlle Demez, responsable femmes et séniors, CSC	40
C. Mme Monica De Jonghe, directeur général, FEB...45	
D. Mme Hanne de Roo, attachée Travail et Sécurité sociale, FEB	48
E. Mme Mary Collins, <i>senior policy and advocacy coordinator, European Women's Lobby</i>50	
II. Échanges de vues.....	54
Le 18 janvier 2021	58
I. Exposés	58
A. M. Nick Deschacht, professeur en économie du travail, <i>KU Leuven</i>	58
B. Mme Annemie Pernot, présidente de la Commission permanente du travail et vice-présidente du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes	63
C. Mmes Liesbet Stevens et Véronique De Baets, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	70
D. MM. Ilan Tojerow et Sébastien Fontenay, DULBEA, Université libre de Bruxelles.....77	
II. Échanges de vues.....	84
Avis écrits	88
A. Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA)	88
B. Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.....97	

INHOUD

HOORZITTINGEN

23 november 2020	3
I. Uiteenzettingen	3
A. Mevrouw Soizic Dubot, nationaal coördinator verantwoordelijk voor arbeidsgerelateerde materies, <i>Vie Féminine</i>	3
B. Mevrouw Florence Vierendeel, onderzoekerster, <i>Les Femmes Prévoyantes socialistes</i>6	
C. Mevrouw Ilse De Vooght, beleidsmedewerker, <i>Femma</i>10	
II. Gedachtwisseling	14
7 december 2020.....	21
I. Uiteenzettingen	21
A. Mevrouw Lesia Radelicki, verantwoordelijk <i>gender equality</i> , kabinet van mevrouw Helena Dalli, <i>European Equality Commissioner</i>21	
B. Mevrouw Dominique Gavage, voorzitter <i>Task Force Women & Sport</i> en beheerder van het BOIC.....22	
C. De heer Cédric Schmidtke, adviseur Eerste pijler en Structurele pensioenhervorming, kabinet van mevrouw Karine Lalieux, minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie.....28	
II. Gedachtwisseling	33
4 januari 2021	35
I. Uiteenzettingen	35
A. Mevrouw Martine Vandevenne, verantwoordelijke <i>gender mainstreaming</i> , federaal ABVV.....35	
B. Mevrouw Gaëlle Demez, verantwoordelijke vrouwen en senioren, ACV	40
C. Mevrouw Monica De Jonghe, directeur-generaal, VBO	45
D. Mevrouw Hanne de Roo, attachée Werk en Sociale Zekerheid, VBO	48
E. Mevrouw Mary Collins, <i>senior policy and advocacy coordinator, European Women's Lobby</i> ..50	
II. Gedachtwisseling	54
18 januari 2021	58
I. Uiteenzettingen	58
A. De heer Nick Deschacht, professor arbeidseconomie, KU Leuven	58
B. Mevrouw Annemie Pernot, voorzitster van de Vaste Commissie Arbeid en ondervoorzitster van de Raad Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen	63
C. De dames Liesbet Stevens en Véronique De Baets, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	70
D. De heren Ilan Tojerow en Sébastien Fontenay, DULBEA, <i>Université libre de Bruxelles</i>77	
II. Gedachtwisseling	84
Schriftelijke adviezen	88
A. Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.....88	
B. <i>Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)</i>	103

I. AUDITION DU 23 NOVEMBRE 2020

I. EXPOSÉS

A. Mme Soizic Dubot, coordinatrice nationale chargée des questions d'emploi, Vie Féminine

Depuis sa création, l'association Vie Féminine travaille à l'émancipation individuelle et collective des femmes.

L'écart salarial est ce quart en moins qui impacte les femmes tout au long de leur vie, et cela jusqu'à leur pension. Cet écart reflète une vision archaïque du travail féminin qui serait «accessoire» contrairement au travail masculin qui, lui, serait «nécessaire», pour reprendre l'expression de la sociologue du travail Margaret Maruani.

Dans son intervention, Mme Dubot souhaite mettre trois points en avant.

D'abord, il est clair qu'une grande partie de l'écart salarial est liée aux types d'emplois proposés aux femmes ou aux types de postes auxquels elles sont en mesure d'accéder. La ségrégation horizontale persiste, la répartition des travailleurs et des travailleuses selon les secteurs et métiers étant fortement inégalitaire. L'emploi des femmes se concentre dans certains secteurs particuliers. Quatre secteurs rassemblent près de la moitié des travailleuses en Belgique et cela vaut particulièrement pour les femmes peu qualifiées pour qui les possibilités d'emploi se situent souvent dans le secteur du nettoyage, des services aux personnes et de la distribution. Peu de choix s'offrent aux femmes non qualifiées et ces choix leur sont même souvent imposés par les organismes de placement et d'insertion socioprofessionnels. Ces emplois ont en commun d'être marqués par de faibles revenus horaires, par le sceau de la nonqualification – ils sont situés au bas de l'échelle sociale –, par des temps partiels contraints et par une quasi-absence d'évolution de carrière ou de perspective.

Le plafond de verre concerne peu les femmes que le mouvement Vie Féminine rassemble. Par contre, elles font face à un plancher «collant», celui dont il est difficile de se défaire et qui pose les questions de l'orientation ou des représentations à l'œuvre sur le marché de l'emploi et dans la société en général, ainsi que sur la manière dont se structurent le marché de l'emploi et

I. HOORZITTING VAN 23 NOVEMBER 2020

I. UITEENZETTINGEN

A. Mevrouw Soizic Dubot, nationaal coördinator verantwoordelijk voor arbeidsgerelateerde materies, *Vie Féminine*

Sinds haar oprichting werkt de vereniging *Vie Féminine* rond de individuele en collectieve emancipatie van vrouwen.

De loonkloof heeft betrekking op dat vierde deel dat vrouwen hun leven lang minder verdienen dan mannen en dat tot aan hun pensioen. Die kloof is de weerspiegeling van een archaïsche kijk op vrouwenarbeid, die zogezegd «bijkomstig» is, in tegenstelling tot de «noodzakelijke» mannenarbeid, om de uitdrukking van arbeidssociologe Margaret Maruani te gebruiken.

Mevrouw Dubot wil in haar uiteenzetting drie punten naar voren brengen.

Ten eerste is het duidelijk dat een groot deel van de loonkloof te maken heeft met het soort banen die vrouwen aangeboden krijgen of met het soort arbeidsposten die zij kunnen bereiken. De horizontale segregatie blijft bestaan, want de spreiding van werknemers en werkneemsters over sectoren en beroepen veroorzaakt veel ongelijkheid. De werkgelegenheid voor vrouwen is in bepaalde sectoren geconcentreerd. Vier sectoren zijn samen goed voor bijna de helft van de werkneemsters in België, en dat geldt speciaal voor de laaggeschoold vrouwen, voor wie de werkgelegenheid vaak in de schoonmaaksector, de dienstverlening aan personen en de distributie te vinden is. Voor ongeschoold vrouwen is er weinig keuze en die keuze wordt hun zelfs vaak opgelegd door de bemiddelingsinstellingen voor inschakeling in het sociaal-professionele leven. De gemeenschappelijke kenmerken van die banen zijn: het lage uurloon, de stempel van ongeschooldheid – ze bevinden zich onderaan de maatschappelijke ladder –, het gedwongen deeltijds werken en nagenoeg geen loopbaanontwikkeling of vooruitzicht daarop.

De vrouwen die de beweging *Vie Féminine* verenigt, krijgen weinig met het glazen plafond te maken. Ze worden daarentegen wel geconfronteerd met een «kleverige» vloer, waarvan ze zich maar moeilijk kunnen losmaken en die vragen oproept over de oriëntatie en de beeldvorming op de arbeidsmarkt en in de samenleving in het algemeen, alsook over de wijze waarop

les entreprises. En effet, le marché de l'emploi valorise certaines activités et en invisibilise d'autres avec une dimension sexuée.

Mme Dubot attire l'attention des membres du Comité d'avis sur la sous-évaluation ou la dévaluation des compétences liées aux secteurs de travail à prédominance féminine et par conséquent, leur moindre valeur. Pour illustrer son propos, elle cite l'exemple symbolique donné par une économiste française Mme Rachel Silvera, qui dit que cela conduit à ce qu'un gardien de zoo sera mieux payé qu'une gardienne d'enfants.

Poser la question de la valeur du travail invite à questionner ce qui définit le travail lui-même: les qualifications, les connaissances, l'expérience, les compétences requises, la technicité, la complexité, les responsabilités engagées, et la charge, qu'elle soit physique, mentale ou émotionnelle. Tous ces critères sont souvent mal appréciés dans les emplois à prédominance féminine, voire invisibilisés ou niés et cela se répercute malheureusement dans leur rémunération. C'est ce qui ressort majoritairement des expériences relayées auprès du mouvement par les caissières du secteur de la distribution à propos de la pénibilité de leur travail, tant au niveau physique que psychologique par rapport aux interactions avec les clients. Cela est d'autant plus dur pendant cette période de pandémie. C'est ce que rapportent aussi les agentes de nettoyage quant à la technicité de leur travail en termes de connaissance des produits, d'organisation, de relationnel ou de gestion des imprévus, par exemple la présence impromptue d'une cliente alors que ce n'était pas prévu en raison des mesures liées à la Covid-19. C'est ce que rapportent également les travailleuses dans le secteur des services aux personnes sur les responsabilités qu'elles exercent vis-à-vis de tiers, de malades, de personnes âgées, d'enfants: des responsabilités d'assistance, de protection de ce qui relève de l'aspect confidentiel et de la vie privée. Ce sont d'autres formes de responsabilités qui renvoient à d'autres pans que l'encadrement direct. C'est donc bien, au vu de tout ce qui précède, la question de la valeur du travail qui est posée dans sa définition et dans son évaluation: une piste de travail en soi.

Mme Dubot aborde ensuite l'incidence du temps partiel que reflète bien le double indicateur d'écart salarial sur une base horaire ou annuelle. Des secteurs entiers de l'économie sont organisés sur le principe du temps partiel. La moitié des femmes salariées le sont à temps partiel, ce n'est donc pas anecdotique. Cela concerne spécifiquement les salariées les moins qualifiées, en

de arbeidsmarkt en de ondernemingen gestructureerd zijn. De arbeidsmarkt valoriseert immers bepaalde activiteiten en maakt andere onzichtbaar, en dat met een duidelijke genderdimensie.

Mevrouw Dubot vestigt de aandacht van de leden van het Adviescomité op de onderschatting of de ontwaarding van de competenties in de arbeidssectoren waar vrouwen dominant aanwezig zijn en bijgevolg op hun lagere waarde. Om haar stelling te illustreren, vermeldt ze het symbolische voorbeeld dat de Franse econome mevrouw Rachel Silvera gaf, die zei dat dit ertoe leidt dat een dierenoppasser in de zoo meer zal worden betaald dan een kinderoppas.

Als men het over de waarde van het werk heeft, moet men zich afvragen wat het werk zelf definieert: de kwalificaties, de kennis, de ervaring, de vereiste competenties, de techniciteit, de complexiteit, de verantwoordelijkheden die men draagt, en de last, of hij nu lichamelijk, geestelijk dan wel emotioneel is. Al die criteria worden vaak ondergewaardeerd in banen die overwegend door vrouwen worden ingenomen, of zelfs onzichtbaar gemaakt of genegeerd, en dat heeft helaas gevolgen voor hun bezoldiging. Dat blijkt vooral uit de ervaringen die aan de beweging worden meegedeeld door caissières in de distributiesector over hun werk, dat zwaar is, zowel lichamelijk als psychologisch als gevolg van hun interactie met de klanten. In deze pandemieperiode is het nog zwaarder. Dat is ook wat schoonmaaksters zeggen in verband met de technische kennis van hun werk, inzake productkennis, organisatie, relationele aspecten of het managen van onverwachte gebeurtenissen, bijvoorbeeld de onverwachte aanwezigheid van een klant, terwijl dat wegens de Covid-19-maatregelen niet gepland was. Dat is ook wat de werkneemsters in de sector van de dienstverlening aan personen zeggen over de verantwoordelijkheden die ze hebben ten opzichte van derden, van zieken, van bejaarden, van kinderen: verantwoordelijkheden inzake bijstand, bescherming, vertrouwelijk en het privéleven. Het zijn andere vormen van verantwoordelijkheid, die naar andere aspecten verwijzen dan naar directe ondersteuning. In het licht van al het voorgaande is het dus goed dat de vraag wordt gesteld naar de definitie en de evaluatie van de waarde van het werk. Dat is op zich al een punt om over na te denken.

Vervolgens bespreekt mevrouw Dubot de weerslag van deeltijdse arbeid, die duidelijk blijkt uit de dubbele indicator van de loonloof op uurbasis of op jaarbasis. Hele economische sectoren zijn rond het principe van deeltijdse arbeid georganiseerd. De helft van de loontrekende vrouwen werkt deeltijds, dat is dus geen detail. Het gaat specifiek om de laagst geschoolden

particulier les femmes sous un statut d'ouvrière. Ce temps partiel est vécu comme «coinçant» quand il s'accompagne d'horaires variables, de déplacements qui ne sont pas repris comme critère dans la rémunération ou dans le total des heures de temps de travail. Ces éléments rendent impossible la combinaison avec une autre activité rémunérée ou l'augmentation durable des heures de travail.

Le temps partiel est en réalité une version moderne du salaire d'appoint, de cette discrimination qui, autrefois, était affirmée et qui consistait à moins rémunérer les travailleuses en raison de leur sexe parce qu'on pensait que les femmes pouvaient dépendre du salaire de leur conjoint. Cette image est aujourd'hui hélas encore présente, avec pour conséquences la dépendance et la précarité. Cette représentation a encore un impact majeur jusque dans les revenus de remplacement, dans la crise que nous traversons, en cas de perte d'emploi et de chômage temporaire, comme le met en lumière la note *Monitoring des conséquences du Covid-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique* (1). La problématique est celle d'un emploi de qualité pour les femmes, qui influence aussi bien leur vie que leur salaire et qui peut même amener certaines femmes à se retirer de la vie professionnelle, particulièrement si elles sont en couple.

Le dernier point présenté par Mme Dubot concerne «l'ombre de la maternité qui plane encore sur toutes les femmes», selon un titre emprunté à Mme Rachel Silvera (2). Cette ombre plane sur toutes les femmes et pas seulement sur celles qui sont mères ou qui seront mères ou qui ont ce projet. Aujourd'hui, ce soupçon de maternité a un effet durable et direct sur la carrière des femmes depuis le recrutement jusqu'à l'évolution de leur carrière, leurs promotions et leur salaire. C'est comme si on craignait toujours d'une femme un certain absentéisme, une moindre productivité ou de mobilité dans l'entreprise: une faiblesse au nom de la maternité et des enfants, que les femmes soient mères ou pas.

Mme Dubot cite pour illustrer son propos les travaux de Mmes Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Ponthieux qui ont été publiés dans la revue de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) (3). De la comparaison des salaires d'hommes

loontrekende vrouwen, in het bijzonder om vrouwen met een arbeidersstatuut. Ze beleven die deeltijdse baan als een «val», wanneer ze gepaard gaat met variabele werkroosters, verplaatsingen die niet worden vergoed of niet meegerekend voor de totale arbeidsduur. Dat alles maakt het onmogelijk die baan met een andere bezoldigde activiteit te combineren of de arbeidstijd duurzaam te verhogen.

Eigenlijk is deeltijdse arbeid een moderne versie van de bijverdienste, van die vorm van discriminatie die men vroeger openlijk toegaf en die erin bestond vrouwelijke werknemers minder te betalen wegens hun geslacht, omdat men dacht dat vrouwen wel konden leven van het loon van hun echtgenoot. Die beeldvorming bestaat vandaag helaas nog altijd, met afhankelijkheid en bestaanonzekerheid als gevolg. Dat beeld heeft in de huidige crisis nog een belangrijke impact tot in de vervangingsinkomens, wanneer men zijn baan verliest of tijdelijk werkloos wordt, zoals de nota *Monitoring van de gevolgen van Covid-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België* (1) duidelijk maakt. De problematiek is die van kwaliteitsvol werk voor vrouwen en die heeft invloed zowel op hun leven als op hun loon en kan er zelfs toe leiden dat een aantal vrouwen zich uit het beroepsleven terugtrekken, vooral wanneer ze met een partner samenleven.

Het laatste punt waarover mevrouw Dubot het heeft, is «de schaduw van het moederschap die nog over alle vrouwen hangt», een uitdrukking die ze van mevrouw Rachel Silvera (2) leent. Die schaduw hangt over alle vrouwen en niet alleen over vrouwen die moeder zijn of moeder zullen of willen worden. Vandaag heeft het vermoeden dat vrouwen moeder zullen worden een blijvend en rechtstreeks gevolg voor hun loopbaan, van bij de aanwerving tot de ontwikkeling van hun loopbaan, hun promoties en hun loon. Het is alsof men bij een vrouw altijd beducht is voor een bepaalde vorm van absenteïsme, voor minder productiviteit of mobiliteit in de onderneming: een zwakte in naam van het moederschap en de kinderen, of vrouwen nu moeder zijn of niet.

Ter illustratie vermeldt mevrouw Dubot de werkzaamheden van de dames Dominique Meurs, Ariane Pailhé en Sophie Ponthieux, die gepubliceerd zijn in het tijdschrift van de *Observatoire français des conjonctures économiques* (OFCE) (3). Uit de vergelijking van de

(1) https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/elaboration-politique-sociale/monitoring_covid_short_fr.pdf.

(2) Rachel Silvera, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte, Paris, 2014.

(3) Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Pontieux, «Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes», *Revue de l'OFCE*, 2010/3, n° 114, p. 113 à 133.

(1) https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/sociaal-beleid-vorm-geven/monitoring_Covid_20201211_nl.pdf.

(2) Rachel Silvera, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte, Parijs, 2014.

(3) Dominique Meurs, Ariane Pailhé en Sophie Pontieux, «Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes», *Revue de l'OFCE*, 2010/3, nr. 114, blz. 113 tot 133.

et de femmes entre trente-neuf et quarante-neuf ans – une tranche d’âge a priori avec une moindre probabilité de maternité –, il ressort que l’écart de salaire entre les femmes qui ont pris un congé de maternité et celles qui ne se sont pas arrêtées est de 23 %. Cependant, l’écart salarial entre les hommes et les femmes du même âge qui ne se sont jamais arrêtés reste toujours conséquent, à savoir 17 %. Paradoxalement, les femmes de cet échantillon étaient légèrement plus diplômées et avaient une ancienneté légèrement supérieure à leurs collègues masculins mais pas forcément les mêmes postes. Ces chercheuses ont conclu que tout se passe comme si les femmes qui n’ont jamais eu l’intention d’interrompre leur carrière, n’ont pas envoyé un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme et qu’elles ont été considérées comme susceptibles de sortir du marché du travail pour raisons familiales. Sans s’appuyer sur des critères objectifs, les entreprises procèdent dans les faits par anticipation négative, alors même que ces femmes adoptent un comportement tout à fait conforme aux attentes des entreprises. Il s’agit ici donc bel et bien d’une forme de discrimination qui souligne l’importance de neutraliser l’effet des aménagements de carrière mais qui invite aussi à remettre en cause les codes de la performance régissant le monde de l’entreprise, à faire un pas de côté vis-à-vis de la disponibilité totale et continue exigée par les employeurs.

Pour conclure, Mme Dubot constate qu’aujourd’hui, on n’exclut pas ouvertement les femmes du monde de l’emploi mais néanmoins, on continue à les cantonner à des filières ou des emplois dévalorisés ou sous-valorisés, ou alors on se contente de ne pas les faire bénéficier des mêmes possibilités de carrière que leurs collègues masculins.

B. Mme Florence Vierendeel, chargée d’études, Les Femmes prévoyantes socialistes

Association féministe, progressiste, laïque et mutualiste, Les Femmes prévoyantes socialistes (FPS) font partie du réseau associatif de la mutualité Solidaris.

La naissance des FPS trouve son origine dans l’histoire de la Mutualité socialiste. Les FPS sont nées, en 1922, du besoin de créer des caisses d’entraide mutuelle pour les femmes ouvrières, les femmes d’ouvriers et leurs enfants. Ces caisses étaient gérées de manière autonome par les militantes socialistes et basées sur le principe de la solidarité et de la prévoyance. Les FPS et Solidaris partagent des valeurs communes de solidarité, d’engagement, de proximité et de respect.

lonen van mannen en vrouwen tussen negenendertig en negenenviertig jaar – in principe een leeftijdscategorie met een lagere kans op moederschap –, blijkt dat de loonkloof tussen vrouwen die moederschapsverlof hebben opgenomen en vrouwen die niet gestopt zijn, 23 % bedraagt. De loonkloof tussen mannen en vrouwen die nooit zijn gestopt, blijft echter ook nog altijd groot, namelijk 17 %. Paradoxaal genoeg waren de vrouwen in die steekproef iets meer gediplomeerd en hadden ze iets een iets hogere anciënniteit dan hun mannelijke collega’s, maar niet noodzakelijk dezelfde arbeidsposten. De onderzoeksters kwamen tot de conclusie dat vrouwen die nooit de intentie hebben gehad om hun loopbaan te onderbreken, er niet in lijken te slagen om werkgevers te overtuigen van hun engagement op lange termijn, omdat die laatsten ervan uitgaan dat zij toch om gezinsredenen uit de arbeidsmarkt kunnen stappen. Zonder op objectieve criteria te steunen, treden de ondernemingen in de praktijk anticiperend negatief op, terwijl die vrouwen zich volstrekt conform de verwachtingen van de ondernemingen gedragen. Het gaat hier dus wel degelijk om een vorm van discriminatie, die aantonit hoe belangrijk het is om de impact van carrièreonderbrekingen te neutraliseren, maar die er ook toe aanzet om vragen te stellen bij de prestatiegerichtheid van het bedrijfsleven en de ononderbroken beschikbaarheid die werkgevers eisen.

Tot besluit stelt mevrouw Dubot vast dat men vrouwen tegenwoordig niet openlijk van de arbeidswereld uitsluit, maar dat men hen niettemin blijft wegstoppen in studierichtingen of banen met weinig aanzien of die ondergewaardeerd zijn, of hun simpelweg niet dezelfde loopbaanmogelijkheden geeft als hun mannelijke collega’s.

B. Mevrouw Florence Vierendeel, onderzoekerster, *Les Femmes prévoyantes socialistes*

De *Femmes prévoyantes socialistes* (FPS) is een feministische, progressieve, niet-confessionele en mutualistische vereniging die deel uitmaakt van de mutualiteit Solidaris.

De FPS vindt haar oorsprong in de geschiedenis van de Socialistische Mutualiteit. De FPS is in 1922 ontstaan uit een behoefte om onderlinge bijstandskassen op te richten voor arbeidsters, vrouwen van arbeiders en hun kinderen. Deze kassen werden autonoom beheerd door militante socialistische vrouwen op basis van de principes van solidariteit en voorzorg. De FPS en Solidaris delen dezelfde waarden van solidariteit, betrokkenheid, nabijheid en respect.

Au quotidien, les FPS militent et mènent des actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et pour réduire les inégalités en matière de santé.

Regroupant neuf régionales et plus de deux cents groupes locaux, les FPS organisent de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Leurs équipes régionales réalisent chaque année de nombreuses heures d'animation et de formation destinées à un public adulte.

Mme Vierendeel commence son exposé par le rappel de quelques chiffres essentiels.

L'écart salarial sur une base annuelle est de:

- 27,3 % sur la base des chiffres récoltés en 2017. Une grande partie de cet écart est dû au fait que les femmes prennent plus de temps partiels que les hommes;
- 9,7 % si l'on compare un travail à temps complet équivalent pour les hommes et les femmes;
- 9,1 %: une femme à temps partiel gagne 9,1 % de moins qu'un homme à temps partiel. À temps plein, cette femme gagnera 6,7 % de moins qu'un homme.

En général, l'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public et pour les femmes sous le statut d'ouvrière. La position des femmes les désavantage particulièrement sur le marché du travail. Plusieurs mécanismes cachés entrent en jeu derrière cet écart salarial: la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail et la féminisation du travail à temps partiel.

Les différences sur le marché de l'emploi jouent presque toujours en défaveur des femmes. On estime que 48 % de cet écart salarial peut être expliqué sur la base des positions différentes occupées par les femmes sur ce même marché du travail. Les femmes sont davantage employées dans des secteurs et des métiers moins valorisés tels que les services aux personnes, et donc moins bien rémunérées que les hommes. C'est un exemple de la ségrégation horizontale qui s'opère en raison des stéréotypes et des rôles de genre qui sont construits dans la société.

Par ailleurs, ce sont principalement les femmes qui vont se retirer du marché du travail ou prendre un temps partiel lorsque la situation l'exige. Actuellement, on évalue que 44 % des travailleuses sont occupées à temps partiel contre seulement 11 % des hommes, soit là aussi un écart très important. Il faut noter que les contrats à

Concreet voert de FPS action voor de gelijkheid van mannen en vrouwen en voor het wegwerken van ongelijkheden op het vlak van de gezondheidszorg.

De FPS bestaat uit negen regionale afdelingen en meer dan twee honderd lokale teams, die talrijke activiteiten in verband met permanente vorming organiseren op het hele grondgebied van de Franse Gemeenschap. De regionale teams organiseren jaarlijks vele uren animatie en vorming voor een volwassen publiek.

Mevrouw Vierendeel begint haar uiteenzetting met een opsomming van enkele essentiële cijfers.

De loonkloof op jaarbasis bedraagt:

- 27,3 % volgens de cijfers van 2017. Een groot deel van deze kloof is te wijten aan het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen;
- 9,7 % als men een equivalente voltijdse job van een man en een vrouw vergelijkt;
- 9,1 %: een deeltijds werkende vrouw verdient 9,1 % minder dan een deeltijds werkende man. Voltijds verdient een vrouw 6,7 % minder dan een man.

Over het algemeen is de loonkloof groter in de privé-sector dan in de overheidssector, en voor vrouwen met een arbeidersstatuut. Vooral op de arbeidsmarkt speelt de positie van de vrouw in haar nadeel. Er schuilen verschillende verborgen mechanismen die deze loonkloof veroorzaken: de horizontale en verticale segregatie van de arbeidsmarkt en de vervrouwelijking van de deeltijdse arbeid.

De verschillen op de arbeidsmarkt spelen bijna altijd in het nadeel van vrouwen. Men schat dat 48 % van de loonkloof verklaard kan worden door de verschillende posities die vrouwen op diezelfde arbeidsmarkt bekleden. Vrouwen worden vaker tewerkgesteld in sectoren en beroepen die economisch minder waardevol worden geacht, zoals dienstverlening aan personen, waardoor zij minder betaald worden dan mannen. Dit is een voorbeeld van horizontale segregatie die het gevolg is van genderstereotypen en rolverdelingen die zich in de maatschappij hebben ontwikkeld.

Bovendien zijn het vooral vrouwen die stoppen met werken of deeltijds gaan werken wanneer de situatie het vereist. Men schat dat momenteel 44 % van de vrouwen deeltijds werken, tegen slechts 11 % van de mannen, een zeer grote kloof dus. Deeltijdse arbeidscontracten worden zelden op vraag van de vrouwen zelf aangeboden.

temps partiel répondent rarement à une demande des travailleuses. À peine 10 % des temps partiels seraient librement choisis. Le reste des temps partiels sont contraints pour différentes raisons:

- à cause de l'organisation du travail: certains secteurs féminisés comme la grande distribution, le nettoyage industriel, les services aux personnes, les titres-services, etc., sont des secteurs quasi exclusivement basés sur le principe du temps partiel. Les travailleuses de ces secteurs n'ont en fait pas le choix car on ne leur propose pas d'autres postes que des temps partiels, soit parce qu'on fonctionne avec des horaires décalés, soit à cause de la pénibilité du travail qui rend le temps plein impossible sur le long terme. C'est le cas notamment dans le secteur des titres-services;
- à cause de l'insuffisance des services aux personnes: de l'impossibilité de trouver une solution de garde pour les enfants. Se pose ici la question de la prise en charge des personnes dépendantes et donc la question des aidants proches;
- à cause de l'écart salarial lui-même et du cercle vicieux qu'il induit: l'écart salarial est à la fois une cause et une conséquence. En effet, dans une situation où l'un des deux partenaires doit réduire son temps de travail pour s'occuper des enfants par exemple, le couple choisira a priori logiquement le salaire le moins important qui est souvent celui de la femme.

Ces réductions individuelles du temps de travail vont avoir des répercussions négatives sur le salaire des femmes mais aussi sur l'ensemble de leur carrière. Au final, il s'avère que celles qui travaillent à temps partiel vont au bout d'un certain temps percevoir moins de salaire par heure que leur collègue travaillant à temps plein. Elles bénéficieront aussi moins des avantages extralégaux, resteront cantonnées à certains postes et donc ne pourront pas accéder à des postes plus élevés ou à responsabilités. Elles obtiendront moins de promotions, etc. Il s'agit là du phénomène de ségrégation verticale où les femmes se heurtent au plafond de verre et où leurs compétences seront difficilement reconnues à leur juste valeur. Ainsi, les femmes subissent à titre individuel les conséquences d'une division inégale du travail au sein de la société.

Mme Vierendeel souligne que ces divisions inégales s'illustrent aussi dans les rapports sociaux de classe et de race au sein de la société. Le secteur du nettoyage, par exemple, est un milieu professionnel fortement précarisé tant au niveau des conditions de travail que des rémunérations perçues. À Bruxelles, le secteur des

Slechts 10 % onder hen kiest er vrijwillig voor. De rest ziet er zich toe verplicht om verschillende redenen:

- wegens de organisatie van de arbeid: sommige vervrouwelijkte sectoren als de supermarkten, de industriële schoonmaak, de dienstverlening aan personen, de dienstencheques, enz. doen bijna uitsluitend een beroep op deeltijdse arbeid. Werkneemsters in deze sectoren hebben eigenlijk geen keuze: men biedt hun alleen deeltijdse jobs aan, ofwel omdat men met onregelmatige uren werkt, ofwel omdat het om zware arbeid gaat die op lange termijn voltijds onhoudbaar is. Dit is bijvoorbeeld het geval in de sector van de dienstencheques;
- wegens de ontoereikendheid van de dienstverlening aan personen: de onmogelijkheid om een oplossing te vinden voor de opvang van kinderen. Hier rijst de kwestie van de zorg voor afhankelijke personen en dus die van de mantelzorgers;
- wegens de loonkloof zelf en de vicieuze cirkel die zij veroorzaakt: de loonkloof is tegelijk een oorzaak en een gevolg. Wanneer één van de partners de arbeidstijd moet verminderen, bijvoorbeeld om voor de kinderen te zorgen, zal een koppel immers logischerwijze kiezen voor de minstverdienende, die meestal de vrouw is.

Deze individuele arbeidsduurverminderingen hebben negatieve gevolgen voor de wedde van de vrouwen, maar ook voor hun hele loopbaan. Uiteindelijk blijkt dat zij die deeltijds werken na een tijd minder uurloon zullen ontvangen dan hun collega's die voltijds werken. Zij zullen ook minder extralegale voordelen genieten, blijven vastzitten in bepaalde functies en zullen dus niet kunnen opklommen of meer verantwoordelijkheid opnemen. Zij krijgen minder promoties, enz. Dit is het verschijnsel van de verticale segregatie, waarbij vrouwen op het glazen plafond stoten en hun vaardigheden niet op hun juiste waarde worden geschat. Zo ondervinden vrouwen individueel de gevolgen van de ongelijke arbeidsverdeling in de maatschappij.

Mevrouw Vierendeel wijst erop dat deze ongelijke verdelingen ook samenvallen met sociale verdelingen van klasse en afkomst in de maatschappij. De schoonmaaksector, bijvoorbeeld, is een heel onzekere beroepscategorie, zowel wat de arbeidsvoorraarden als wat de lonen betreft. In Brussel bestaat de sector van de

titres-services est composé à 96 % de femmes et à 98 % de femmes d'origine immigrée vivant dans une commune pauvre. Il est primordial dès lors d'aborder l'écart salarial et le temps partiel par le biais d'une approche intersectionnelle car les femmes racisées et pauvres sont fortement touchées par l'écart salarial.

Une autre explication de l'écart salarial est le stéréotype de genre et la répartition inégale des tâches familiales au sein des ménages. Aux tâches familiales, au soin et à l'éducation des enfants, les femmes consacrent onze heures hebdomadaires de plus que les hommes. Au final, elles ont une charge plus importante que celle des hommes qui consacrent sept heures de plus à un travail qui lui, est rémunéré. Il est donc logique que le surplus domestique finisse par reposer sur les épaules des femmes. Il y a clairement un lien entre temps partiel, répartition inégalitaire du travail domestique et rôles genrés. C'est là encore un autre cercle vicieux qui emprisonne les femmes, qui, travaillant souvent à temps partiel, disposent «de plus de temps» et par conséquent s'acquitteront plus de ces mêmes tâches domestiques.

Une des conséquences principales de l'écart salarial, est qu'à l'âge de la pension, les femmes auront cinq fois plus de risques de sombrer dans la pauvreté que les hommes. La pension d'une femme s'élève en moyenne à 882 euros contre 1 181 euros pour un homme, soit une différence de 26 %.

Pour terminer, Mme Vierendeel souhaite relayer les revendications des Femmes prévoyantes socialistes qui rejoignent en grande partie celles des différents conseils de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui figurent dans leur Memorandum 2019 (4). La lutte pour une égalité salariale nécessite de toucher à une diversité de points:

- rendre les salaires plus transparents et ventilés par genre;
- lutter contre le temps partiel ou dissuader les employeurs de mettre en place des temps partiels;
- négocier un salaire minimum pour tous;
- reconnaître la pénibilité des conditions de travail de certains métiers;
- lutter contre les stéréotypes de genre par des mesures favorisant notamment l'accès des femmes à des

(4) Memorandum 2019 des Femmes prévoyantes socialistes, <https://www.femmesprevoyantes.be/2019/03/25/memorandum-2019-elections-regionales-federales-et-europeennes/>.

dienstencheques voor 96 % uit vrouwen en voor 98 % uit vrouwen met een migratieachtergrond die in een arme gemeente wonen. Het is van essentieel belang dat de loonkloof en de deeltijdse arbeid op een intersectionele manier worden aangepakt, omdat kansarme vrouwen van kleur zwaar getroffen worden door de loonkloof.

Andere verklaringen voor de loonkloof zijn de genderstereotypen en de ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken binnen de gezinnen. Vrouwen wijden wekelijks elf uur meer dan mannen aan huishoudelijke taken en de opvoeding van de kinderen. Op het einde van de rit werken zij meer dan mannen, die zeven uur meer besteden aan hun baan – waarvoor ze wel betaald worden. Het is dus logisch dat de huishoudelijke taken uiteindelijk op de schouders van de vrouwen neerkomen. Er is een duidelijk verband tussen deeltijdse arbeid, een ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken en genderstereotiepe rolpatronen. Dit is weer een andere vicieuze cirkel die vrouwen gevangen houdt. Omdat zij vaker deeltijds werken en dus «meer tijd hebben», zullen zij deze huishoudelijke taken meer op zich nemen.

Eén van de belangrijkste gevolgen van de loonkloof is dat vrouwen op pensioenleeftijd vijfmaal meer kans hebben om in armoede te belanden dan mannen. Het pensioen van een vrouw bedraagt gemiddeld 882 euro, tegen 1 181 euro voor een man, een verschil van 26 %.

Om af te sluiten, wil mevrouw Vierendeel de eisen van de *Femmes prévoyantes socialistes* vermelden, die grotendeels overeenstemmen met die van de verschillende raden voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, en die opgenomen zijn in hun Memorandum 2019 (4). In de strijd om gelijke lonen moeten de volgende aspecten in acht worden genomen:

- de lonen transparanter maken en per gender uitsplitsen;
- strijden tegen deeltijdse arbeid of de werkgevers ontreden om er gebruik van te maken;
- onderhandelen over een minimumloon voor iedereen;
- erkennen dat sommige beroepen zwaar zijn;
- strijden tegen genderstereotypen, door maatregelen te nemen die vrouwen makkelijker toegang geven tot

(4) Memorandum 2019 van de Femmes prévoyantes socialistes, <https://www.femmesprevoyantes.be/2019/03/25/memorandum-2019-elections-regionales-federales-et-europeennes/>.

métiers dits «plus masculins» et inversement des hommes à des métiers dits «plus féminins»;

- allonger le congé de coparentalité;
- augmenter le nombre de places en milieu d'accueil de la petite enfance;
- renforcer la loi sur les aidants proches;
- généraliser l'éducation à la vie affective et sexuelle.

Les Femmes prévoyantes socialistes appellent les instances politiques à porter une attention particulière aux femmes racisées et défavorisées via une approche intersectionnelle et à appliquer de manière stricte les principes de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*, d'autant plus pertinents pour la question de la pension.

Enfin, l'association propose d'étudier sérieusement la mise en place de la semaine de quatre jours en budgétisant ce que pourrait rapporter cette réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. La semaine de quatre jours de travail pourrait être une porte d'entrée pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes car c'est un levier pour un partage plus juste du travail professionnel rémunéré mais aussi du travail domestique non rémunéré. Ce régime permettrait de dégager plus de temps pour l'implication des hommes dans le ménage tout en valorisant la carrière professionnelle des femmes et en diminuant le nombre de temps partiels contraints et non choisis.

C. Mme Ilse De Vooght, chargée de mission, *Femma*

L'engagement de *Femma* a des racines profondes. Tout a commencé avec Maria Baers (1883-1959), qui a fondé en 1920, il y a tout juste cent ans, le Secrétariat général des œuvres sociales féminines chrétiennes (*Kristelijke Sociale Vrouwenwerken*), devenu plus tard le Mouvement des femmes chrétiennes ouvrières (*Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging* – KAV), puis *Femma* en 2012.

Mme De Vooght déplore que les femmes soient toujours moins rémunérées que les hommes pour le même travail. Sur une base horaire, les hommes gagnent en moyenne 10 % de plus que les femmes. Cet écart salarial peut s'expliquer pour moitié par la différence des positions occupées par les hommes et les femmes sur le marché du travail, mais reste pour une large part inexplicable, même lorsque les caractéristiques des travailleurs sont prises en compte. Une part considérable – l'autre moitié – de cet

zogenaamde «mannelijker» beroepen, en andersom mannen tot zogenaamde «vrouwelijker» beroepen;

- het co-ouderschapsverlof verlengen;
- het aantal opvangplaatsen voor kleine kinderen opvoeren;
- de wet op de mantelzorgers versterken;
- de opvoeding tot een affectief en seksueel leven veralgemenen.

De *Femmes prévoyantes socialistes* vragen aan de politieke instanties om, door middel van een intersectionele aanpak, bijzondere aandacht te besteden aan kansarme vrouwen van kleur, en om de principes van *gender mainstreaming* en van *gender budgeting*, die des te belangrijker zijn voor het pensioen, strikt toe te passen.

Ten slotte stelt de vereniging voor om de invoering van de vierdagenweek ernstig te bestuderen, en te becijferen wat een dergelijke arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen zou kunnen opleveren. De vierdagenweek kan leiden tot meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen omdat zij een hefboom is voor een eerlijker verdeling van bezoldigde arbeid, maar ook van onbezoldigd huishoudelijk werk. Dit zou meer tijd vrijmaken voor mannen om zich in te zetten voor het huishouden, en tezelfdertijd zou het de professionele loopbaan van vrouwen ten goede komen en het aantal gedwongen, ongewilde deeltijdse jobs verminderen.

C. Mevrouw Ilse De Vooght, beleidsmedewerkster, *Femma*

Het engagement van *Femma* heeft diepe wortels. Het begon allemaal met Maria Baers (1883-1959). In 1920, precies honderd jaar geleden, stichtte ze het *Algemeen Secretariaat der Christelijke Sociale Vrouwenwerken*. Dit werd later KAV en in 2012 *Femma*.

Het is te betreuren, verklaart mevrouw De Vooght, dat vrouwen nog altijd minder verdienen voor hetzelfde werk. Mannen verdienen gemiddeld 10 % meer op basis dan de vrouwen. De helft van die 10 % kan verklaard worden op basis van de verschillende posities die mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt innemen maar een groot deel van die loonkloof kan niet verklaard worden zelfs wanneer er rekening wordt gehouden met de kenmerken van de werknemers. Een aanzienlijk deel

écart salarial de 10 % est imputable à des mécanismes cachés, à des préjugés et des stéréotypes qui sont à l'origine de discriminations fondées sur le genre. Pour exactement le même travail, les femmes gagnent donc en moyenne 5 % de moins que les hommes.

La position inégale occupée par les hommes et les femmes à la maison et au travail joue un rôle important dans l'écart salarial:

- les femmes interrompent plus souvent que les hommes leur carrière quand elles ont des enfants;
- davantage d'hommes que de femmes occupent une fonction dirigeante;
- les rémunérations sont moins élevées dans les secteurs qui occupent beaucoup de femmes, tels que le domaine des soins et l'enseignement.

Le fait que l'écart salarial entre les hommes et les femmes puisse en partie être expliqué ne le rend pas équitable pour autant et ne signifie pas qu'il ne faille rien entreprendre à cet égard. Une explication n'est pas toujours une justification. Il convient de prendre des mesures pour lutter contre les inégalités de position des hommes et des femmes sur le marché du travail. On peut, par exemple, essayer de relever le niveau des salaires dans les secteurs qui occupent principalement des femmes.

Le travail à temps partiel creuse l'écart salarial jusqu'à 23 %. Parmi les travailleurs salariés, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiels: 44 % versus 11 %. Un indépendant sur trois seulement est une femme.

Mme De Vooght déplore de lire encore régulièrement que les femmes devraient moins se plaindre et simplement travailler un peu plus dur, qu'elles sont fainéantes, etc. Les femmes sont tout sauf fainéantes. De telles affirmations ne tiennent pas compte du fait que les femmes assurent beaucoup plus de travail non rémunéré que les hommes. Le travail effectué par les femmes est à 56 % non rémunéré: tâches ménagères, cuisine, s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante en tant qu'aidant proche, etc. Chez les hommes, le temps de travail non rémunéré représente 36 %. Selon les statistiques de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, une femme belge consacre en moyenne chaque jour de la semaine 1 h 20 de plus qu'un homme à des tâches non rémunérées, temps que les hommes peuvent consacrer à du travail rémunéré. En raison de représentations qui ont la vie dure, l'idée prévaut encore que ce sont surtout

van die loonkloof, de andere helft van die 10 %, wordt toegeschreven aan verborgen mechanismes, aan vooroordelen en stereotypes die leiden tot geslachtsgerelateerde discriminatie. Vrouwen verdienen dus gemiddeld 5 % minder dan mannen voor precies hetzelfde werk.

De ongelyke positie van mannen en vrouwen, thuis en op het werk, speelt een grote rol bij de loonkloof:

- vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan dan mannen als ze kinderen krijgen;
- meer mannen hebben een leidinggevende positie dan vrouwen;
- de lonen zijn lager in de sectoren waar veel vrouwen werken zoals de zorg en het onderwijs.

Het feit dat een deel van die loonkloof kan worden verklard, betekent niet dat het verschil gerechtvaardigd is en dat er niets aan gedaan moet worden. Een verklaring is niet altijd een rechtvaardiging. Maatregelen moeten genomen worden om te strijden tegen die ongelyke positie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Er kan bijvoorbeeld gestreefd worden naar hogere lonen in die sectoren waar er voornamelijk vrouwen tewerkgesteld zijn.

Deeltijdse arbeid vergroot de loonkloof tot 23 %. Vrouwelijke werknemers werken veel meer in deeltijdse banen dan mannelijke werknemers: 44 % versus 11 %. Slechts een zelfstandige op drie is een vrouw.

Mevrouw De Vooght voegt toe dat het betreurenswaardig is nog regelmatig te moeten lezen dat vrouwen minder moeten zeuren en gewoon wat harder moeten werken, dat ze lui zijn, enz. Vrouwen zijn totaal niet lui, integendeel. Die beweringen houden geen rekening met het feit dat vrouwen veel meer onbetaald werk verrichten dan mannen. 56% van de arbeid van vrouwen is onbetaald: het gaat over schoonmaken, koken, voor de kinderen zorgen, afwassen, mantelzorgen, enz. Bij mannen is 36 % van de werktijd onbetaald. Volgens cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen spendeert een Belgische vrouw op een gemiddelde weekdag 1 uur 20 minuten meer aan onbetaalde zorgtaken dan mannen terwijl mannen diezelfde tijd aan betaalde arbeid spenderen. Door hardnekkige beeldvorming heerst er nog het idee dat vrouwen de hoofdverantwoordelijke zijn voor het zorgen en mannen

les femmes qui doivent assumer la gestion pratique de la vie de famille, tandis que les hommes sont le gagne-pain du ménage. Le pendant néerlandais de *Femma*, l'organisation *Women Inc.*, a développé à ce sujet une magnifique campagne intitulée «*Beperkt Zicht*» («Visibilité réduite») qui explique comment de tels préjugés tenaces voient le jour.

Selon Mme De Vooght, un autre malentendu fréquent est que les femmes n'oseraient pas négocier leur salaire. En réalité, les femmes n'entreprendront pas nécessairement moins de négociations que les hommes, mais leurs négociations sont moins fructueuses. Cela est lié à leur interlocuteur(trice) dans les négociations, en ce sens que cette personne a une image préconçue des femmes et des hommes qui interfère dans la prise de décision. Lors des négociations, les caractéristiques dites masculines telles que l'audace, la prise de risque et l'assertivité permettent souvent d'enranger un salaire plus élevé et de développer une carrière plus avantageuse. Même lorsque les femmes adoptent ce comportement, elles n'en bénéficient guère, car il ne correspond pas au comportement que l'on attend inconsciemment d'elles, à savoir qu'elles prennent soin des autres. Quiconque ne fait pas preuve d'assertivité ne peut pas espérer un salaire plus élevé, mais une femme qui se profile de manière trop masculine sera considérée comme une garce impitoyable.

Un autre malentendu concerne le fait que le travail à temps partiel n'est pas vraiment un choix personnel. Sachant que 44 % des travailleuses ont un emploi à temps partiel et que seulement un indépendant sur trois est une femme, on peut difficilement soutenir qu'il s'agit dans tous les cas de choix libres et personnels. Le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel est lié à une répartition inégale des responsabilités familiales, mais aussi aux attentes stéréotypées et à la ségrégation qui existe sur le marché du travail. De nombreuses professions exercées par des femmes tendent à être organisées selon le principe du temps partiel. C'est le cas, par exemple, dans la distribution ou dans le secteur du nettoyage. En outre, le travail à temps partiel est souvent exercé aux moments les plus critiques pour les responsabilités familiales. Il suffit de penser à une infirmière en service de nuit, à une vendeuse qui travaille en soirée ou à une serveuse embauchée pour le week-end.

En guise de conclusion, Mme De Vooght souligne que le thème de l'écart salarial n'est pas typiquement féminin,

de hoofdverantwoordelijke om brood op tafel te krijgen. De Nederlandse zusterorganisatie van *Femma*, *Women Inc.*, heeft rond dit thema een schitterend campagne ontwikkeld die *Beperkt Zicht* heet, waarin uitgelegd wordt hoe die hardnekkige beelden tot stand komen.

Volgens mevrouw De Vooght is er nog een ander misverstand dat vaak aangehaald wordt, meer bepaald dat vrouwen niet zouden durven onderhandelen over hun loon. Het is niet zo dat vrouwen per se minder onderhandelen dan mannen maar wel dat hun onderhandelingen minder beloond worden. Het heeft te maken met de persoon met wie een onderhandeling moet gevoerd worden. Die persoon heeft een bepaald beeld van vrouwen en mannen, en dat beeld speelt een rol bij de beslissing die genomen wordt. Bij onderhandelingen leiden «mannelijke» eigenschappen zoals lef, risico en assertiviteit vaak tot een hoger loon en een betere carrière. Terwijl, zelfs als ze zich dit gedrag eigen maken, vrouwen nadelige gevolgen hiervan ondervinden omdat het niet past bij het gedrag dat mensen onbewust van vrouwen verwachten, namelijk een zorgend gedrag. Wie niet assertief is, kan een hoger loon vergeten maar wie zich als vrouw te mannelijk opstelt, wordt beschouwd als een koude harteloze *bitch*.

Een ander misverstand is dat deeltijds werken niet zo maar een kwestie van persoonlijke voorkeur is. Als 44 % van de werkende vrouwen deeltijds werkt en slechts een op drie zelfstandige een vrouw is, kan men moeilijk volhouden dat het allemaal persoonlijke en vrije keuzes zijn. Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken heeft te maken met een ongelijke verdeling van de zorgtaken maar ook met de stereotypische verwachtingen en de segregatie op de arbeidsmarkt. Heel wat beroepen waarin vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn georganiseerd in de richting van deeltijds werk zoals bijvoorbeeld de distributie of de schoonmaak. Bovendien wordt deeltijds werk vaak uitgevoerd op momenten dat de zorgtaken thuis het hoogst zijn: men moet gewoon denken aan het werk van een verpleegster met een nachtdienst, een verkoopster met avondwerk of een serveerster tijdens het weekend.

Concluderend stelt mevrouw De Vooght dat de loonkloof geen vrouwen *issue* is maar dat het een structurele

mais mérite de faire l'objet d'une approche structurelle. Selon *Femma*, cette approche devrait s'articuler autour des axes suivants:

- l'accueil des enfants doit devenir un service de première nécessité de qualité: les structures d'accueil d'enfants permettent aux parents de travailler et de s'assurer des revenus. L'accueil des enfants doit néanmoins toujours être complémentaire à l'éducation prodiguée par les parents. Il doit avant tout être organisé dans la perspective de l'enfant, en fonction de ses besoins et de son bien-être. Tout enfant devrait y avoir droit, indépendamment de la situation professionnelle de ses parents. L'accueil des enfants doit être un service de soutien à la famille, complémentaire à l'éducation parentale. Dans le cas d'un accueil des enfants organisé de manière fréquente sur le long terme, il convient de se poser certaines questions. Le professeur néerlandais M. Ruben Fukkink souligne qu'il n'existe pas de nombre d'or, mais recommande une durée variant de seize à trente heures par semaine;
- la conception des régimes de congés (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, crédit-temps) doit tenir davantage compte de la dimension du genre et de la solidarité en matière de responsabilités familiales. Les congés doivent être conçus de sorte à pouvoir être pris de manière égale par les femmes et les hommes, à pouvoir être pris par tout le monde et pas seulement par les personnes qui disposent de moyens le leur permettant;
- il faut oser remettre en question la norme du travail à temps plein (trente-huit à quarante heures par semaine). Cela s'avère pratiquement infaisable pour de nombreuses personnes. On doit expérimenter, moniturer et analyser des semaines de travail plus courtes.

Mme De Vooght conclut son intervention en citant M. Mark Van Ostaijen, professeur de sociologie de la gestion. Dans une contribution publiée récemment dans *De Volkskrant*, il écrivait (traduction): «on se réveille parfois dans un monde que l'on pensait appartenir à un temps révolu. En ce qui concerne la déconsidération dont les femmes sont victimes, j'ai parfois l'impression d'être face à des quotidiens des années 50. Tant que nous ne remettons pas en question la norme masculine du travail à temps plein, les femmes pourront être appelées interminablement à prendre leurs responsabilités et le débat restera cyniquement sexiste et discriminatoire. Inversons la norme et remettons en question le caractère

aanpak verdient waarvoor Femma een aantal voorstellen heeft opgelijst:

- kinderopvang moet tot een kwaliteitsvolle basisvoorziening gemaakt worden: dankzij kinderopvang kunnen ouders werken en voor een inkomen zorgen. Niettemin moet kinderopvang altijd complementair zijn aan de opvoeding door de ouders. Het moet in de eerste plaats vertrekken vanuit het kind-perspectief en vanuit de noden en het welzijn van het kind zelf. Elk kind zou er recht moeten op hebben ongeacht de arbeidssituatie van zijn ouders. Kinderopvang moet een gezinsondersteunende dienst zijn die aanvullend is op de opvoeding van de ouders. Bij frequente langdurige kinderopvang moet men zich vragen stellen. De Nederlands hoogleraar de heer Ruben Fukkink stelt dat er geen gouden cijfer bestaat, maar beveelt tussen de zestien en de dertig uur per week aan;
- het ontwerpen van verloftelsels (moederschapsverlof, vaderschapsverlof,ouderschapsverlof, tijdscrediet) moet meer gendersensitief en zorgsolidair zijn. Ze moeten op een manier ontworpen worden dat mannen en vrouwen ze gelijk opnemen en dat iedereen ze kan opnemen en niet alleen diegenen die over genoeg middelen beschikken om ze te kunnen opnemen;
- de norm van voltijds werken (achtendertig-veertig uur per week) moet men in vraag durven stellen. Het blijkt dat dit voor veel mensen praktisch niet haalbaar is. Men moet experimenteren met kortere werkweken, en deze monitoren en onderzoeken.

Mevrouw De Vooght besluit haar tussenkomst met de woorden van hoogleraar bestuurssociologie de heer Mark Van Ostaijen. Een column van zijn hand verscheen onlangs in *De Volkskrant* waarin hij schreef: «soms word je wakker in een wereld waarvan je dacht dat die verleden tijd was. Op het gebied van de achterstelling van vrouwen lijkt ik soms te ontwaken met ochtendkranten uit de jaren 50. Zolang we de masculine norm van voltijdswerk niet ter discussie stellen, kunnen vrouwen eindeloos ter verantwoording worden geroepen en blijft het debat cynisch seksistisch en discriminatoir. Laten we de norm omdraaien en de onwrikbaarheid van de voltijd baantjes van de verwende prinsjes eens problematiseren

indiscutable des emplois à temps plein des petits princes gâtés, afin de pouvoir nous réveiller, selon l'expression du poète néerlandais J.C. Bloem, dans un monde définitivement révolu.»

II. ÉCHANGES DE VUES

Mme Gahouchi, présidente, constate que l'intervention de Mme De Vooght de *Femma* a fait réagir. Plusieurs personnes ont froncé les sourcils en entendant dire que les femmes seraient fainéantes. C'est en effet scandaleux. Elle prend pour exemple les femmes et la politique. Lorsque la journée de travail est terminée et que les femmes rentrent chez elles, il reste encore les tâches ménagères, qu'elles soient partagées avec le compagnon ou pas. *A contrario*, lorsque les collègues masculins rentrent chez eux, les tâches ménagères (repas, lessive, enfants au lit, etc.) sont souvent effectuées. Depuis que les quotas sur les listes électorales ont été instaurés, ainsi que la parité homme-femme, on a vu émerger d'excellentes politiciennes qui allient vie privée et professionnelle. Ce sujet devrait être abordé par le Comité d'avis dans le futur.

S'il est un chiffre à retenir à l'issue de ces trois interventions, c'est celui de 23 %, qui désigne l'écart salarial entre hommes et femmes. Soulignons aussi l'existence de revalorisations au niveau de l'emploi qui n'en sont pas. C'est le cas des conjoints aidants par exemple. Ces femmes, qui aident leurs époux dans des métiers d'indépendants, ne bénéficiaient d'aucune reconnaissance en matière de lois sociales. Beaucoup de femmes ont eu de longues carrières d'aidantes indépendantes qui n'ont jamais été valorisées dans le cadre du calcul de leur pension. Heureusement, la donne a changé. Il y a donc effectivement de petites avancées.

Il reste un long combat à mener pour que l'écart salarial disparaisse et qu'il n'y ait plus de discrimination entre les femmes et les hommes. Étant également présidente de la commission Éducation en Fédération Wallonie-Bruxelles, Mme Gahouchi considère qu'il est de notre devoir d'assurer la formation genrée des élèves dès le plus jeune âge, de même que d'œuvrer à la disparition des stéréotypes de genre au niveau des métiers.

Mme Durenne remercie les différentes intervenantes. Elle souhaite interroger l'ASBL *Femma* sur la semaine de trente heures qu'elle propose comme nouvelle norme pour le travail à temps plein. L'association a d'ailleurs lancé cette expérience en son sein depuis le 1^{er} janvier 2019 pour une durée d'un an. Les employés ont travaillé trente heures par semaine tout en conservant un salaire identique à un temps plein habituel.

opdat wij J.C. Bloem indachtig wakker kunnen worden in een wereld die voorbij en voorgoed voorbij is.»

II. GEDACHTEWISSELING

Mevrouw Gahouchi, voorzitster, stelt vast dat de uiteenzetting van mevrouw De Voogt van *Femma* reacties heeft uitgelokt. Verschillende toehoorders hebben de wenkbauwen gefronst toen zij hoorden dat vrouwen lui zouden zijn. Dat is inderdaad schandalig. Zij haalt het voorbeeld aan van vrouwen in de politiek. Wanneer hun werk afgelopen is en zij naar huis terugkeren, moeten zij nog huishoudelijke taken verrichten, al dan niet geholpen door hun partner. Wanneer daarentegen de mannelijke collega's thuis komen, zijn de huishoudelijke taken (maaltijd, was, kinderen in bed) vaak gedaan. Sinds de invoering van quota voor de kieslijsten en de pariteit van mannen en vrouwen, zijn uitstekende politica opgestaan die privéleven en beroepsleven met elkaar verzoenen. Het Adviescomité zou zich in de toekomst moeten buigen over dit onderwerp.

Een cijfer om te onthouden na deze drie uiteenzettingen, is dat van 23 % – de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Wij onthouden ook een aantal opwaarderingen voor vrouwen op het vlak van de werkgelegenheid. Dat is bijvoorbeeld het geval van de meewerkende echtgenotes. Deze vrouwen, die hun man bijstaan in zelfstandige beroepen, genoten geen enkele erkenning in de sociale wetgeving. Vele vrouwen hebben een lange loopbaan als meewerkende echtgenote achter de rug, die nooit in rekening gebracht werd voor de berekening van hun pensioen. Dat is gelukkig veranderd. Er zijn dus wel degelijk kleine doorbraken.

Er is nog een lange weg te gaan naar het wegwerken van de loonkloof en van de discriminatie tussen vrouwen en mannen. Als voorzitster van de commissie *Éducation* bij het Parlement van de Franse Gemeenschap, oordeelt mevrouw Gahouchi dat het onze plicht is om vanaf zo jong mogelijke leeftijd genderspecifiek onderwijs te verstrekken, en om te ijveren voor de afschaffing van genderstereotypen op professioneel vlak.

Mevrouw Durenne dankt de verschillende spreeksters. Zij heeft enkele vragen voor de vzw *Femma* over de dertigurenweek die zij vooropstelt als de nieuwe norm voor voltijdse arbeid. De vereniging heeft daar trouwens zelf een jaar lang mee geëxperimenteerd vanaf 1 januari 2019. De werknemers van de vzw hebben dertig uur per week gewerkt met behoud van hun gewone voltijdse wedde. Mevrouw Durenne wil weten

Mme Durenne souhaite savoir si des premiers retours existent. Y a-t-il des effets positifs ou négatifs? Différent-ils selon que le travailleur est une femme ou un homme? Y a-t-il une influence sur la rémunération de chacun et sur la répartition des tâches au niveau de la vie privée?

Mme De Vooght explique que *Femma* a en effet lancé l'expérience pilote des trente heures par semaine en 2019 pour l'ensemble des collaborateurs de l'association. Un rapport a été produit en collaboration avec la VUB et le Centre de recherche *Kind & Samenleving*. *Femma* estimait qu'il était important de prendre en compte la voix des enfants dans le débat sur l'équilibre travail – vie privée. Les résultats ont été présentés le mois dernier. Le rapport complet existe en néerlandais et une version en anglais est également disponible sur le site web créé à cet effet (www.gerichtopevenwicht.be). Cette expérience pilote a été mise en œuvre au niveau d'une équipe de soixante collaborateurs, tant masculins que féminins (un homme a participé). Le constat est que lorsque le temps est devenu libre, il y a eu plus de temps consacré par exemple au ménage et ce temps a clairement allégé la pression sur les travailleurs non rémunérés. Il y a eu moins de stress, notamment pour les multitâches. La qualité du temps ou du temps dédié au ménage s'est améliorée.

Par contre, le rapport met en lumière qu'il n'y a pas eu de meilleure répartition des tâches au sein des ménages. Cela s'explique évidemment par le fait que les partenaires n'ont pas travaillé moins puisqu'ils n'ont pas participé à l'expérience pilote. Pour une recherche plus approfondie sur cet aspect, il faudrait que les deux conjoints soient soumis au même régime de travail.

Pour le reste, au sein de *Femma*, annuellement, environ un cinquième des collègues prennent un crédit-temps ou un congé parental, mais l'on sait que ces aménagements ne sont pas sains pour l'évolution de carrière. En 2019, aucun collègue n'a demandé à recourir à de tels congés.

Un constat a également été dressé pour les collègues à temps partiel (à mi-temps ou vingt-huit heures par semaine) en temps normal qui ont choisi de travailler trente heures par semaine. Ils ont donc travaillé plus en 2019 et sont passés à un régime assimilé à un temps plein. C'est donc devenu plus avantageux pour leur pension et les lois sociales.

of de eerste resultaten hiervan reeds bekend zijn. Zijn er positieve of negatieve gevolgen? Zijn er verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers? Heeft dit een impact op de verloning van eenieder en op de taakverdeling in het privéleven?

Mevrouw De Vooght legt uit dat *Femma* in 2019 inderdaad een experiment met de dertigurenweek voor alle personeelsleden van de vereniging heeft opgestart. Daar is een verslag van opgemaakt, in samenwerking met de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en het onderzoekcentrum *Kind & Samenleving*. *Femma* vond het belangrijk om ook rekening te houden met de mening van de kinderen in het debat over het evenwicht tussen privé- en beroepsleven. De resultaten zijn vorige maand bekendgemaakt. Het volledige verslag is in het Nederlands opgesteld, en er is ook een Engelse versie beschikbaar op de speciaal daarvoor opgerichte website (www.gerichtopevenwicht.be). Dit experiment werd uitgevoerd met een team van zestig vrouwelijke en mannelijke medewerkers, (één man heeft eraan deelgenomen). De conclusie is dat er dankzij de vrijgekomen tijd, meer tijd kon worden besteed aan bijvoorbeeld het huishouden, wat de druk op de onbezoldigde werknemers duidelijk heeft doen afnemen. Er was minder stress, met name bij het multitasken. De kwaliteit van de tijd of van de tijd die aan het huishouden wordt besteed, is erop vooruitgegaan.

Het verslag toont echter ook aan dat er geen sprake is van een betere taakverdeling binnen de gezinnen. Dat is natuurlijk te wijten aan het feit dat de partners niet minder gewerkt hebben, aangezien zij niet deelnamen aan het experiment. Om dit aspect beter te kunnen onderzoeken, zou eenzelfde arbeidsregeling voor beide partners moeten gelden.

Voor het overige neemt bij *Femma* jaarlijks ongeveer een vijfde van de werknemers tijdskrediet of ouderschapsverlof op, maar zoals men weet zijn deze regelingen ongunstig voor het verdere verloop van de loopbaan. In 2019 heeft geen enkele collega dergelijke verloven aangevraagd.

Er zijn ook werknemers die normaliter deeltijds werken (halftijds of achttentwintig uur per week) en die ervoor gekozen hebben om dertig uur per week te werken. Zij hebben in 2019 dus meer gewerkt, en zijn overgegaan tot een stelsel dat gelijkgesteld is aan een voltijdse job. Dit is dus voordeeliger voor hun pensioen en in het kader van de sociale wetgeving.

M. Ben Chikha formule une remarque à propos de l'approche intersectionnelle qui semble être un concept intéressant et particulièrement important. Il souhaiterait également interroger les intervenantes à propos d'un reportage datant d'un an ou deux à propos de travailleuses des titres-services qui étaient discriminées, particulièrement des femmes de couleur. À côté du sujet de l'écart salarial et d'un travail justement rémunéré, d'autres types d'exclusion devraient être abordés. Certaines exclusions sont plus explicites que d'autres, mais elles se renforcent, surtout lorsqu'il s'agit des femmes sur le marché du travail.

Mme Dubot remercie M. Ben Chikha pour sa question très pertinente qui concerne le concept d'intersectionnalité et la manière concrète dont il se vit sur le terrain. La vision en question considère qu'il existe différentes formes de discriminations mais que celles-ci ne se renforcent pas. C'est un vécu tout à fait spécifique de certaines catégories de la population. Dans le cadre des titres-services, l'intervention de Mme Dubot abordait le cas des travailleuses en situation de précarité. Ce public cible est d'autant plus vulnérable de par ses caractéristiques. En tout cas, c'est de cette manière que Vie Féminine interprète cette approche intersectionnelle et l'important est de reconnaître ce vécu et de le prendre en compte. Le vécu différera lorsqu'on est une femme, de classe moyenne, belge, et qui n'aura pas la même place sur le marché de l'emploi que d'autres. Certaines spécificités doivent donc être prises en compte.

Mme De Vooght ajoute que cette pensée intersectionnelle ou de croisement est particulièrement importante pour définir les politiques. Dans son ouvrage «*What works gender equality by design*», Mme Iris Bohnet, professeur à Harvard, déclare «*Don't debias minds but you have to debias systems*». Elle estime que nous devons concevoir le système de telle manière que, dans la pratique, on doive avoir à l'esprit ce concept intersectionnel. Par exemple, il est important de s'interroger sur la manière dont on conçoit un congé de paternité ou un entretien d'embauche. L'auteure fait référence à de grands orchestres de musique composés d'hommes, dans les années 50-60 aux États-Unis. L'idée à l'époque était que les femmes ne pouvaient pas jouer d'un instrument de musique au plus haut niveau. Elles ne pouvaient qu'écouter ces instruments. Elles ont résolu cela via des auditions à l'aveugle. Aujourd'hui, ces grands orchestres sont mixtes. Mme Bohnet affirme qu'il est plus important de changer d'abord les structures plutôt que de multiplier des campagnes afin d'essayer de changer les esprits. C'est lorsque des changements structurels sont constatés que l'on modifie les mentalités et les pratiques

De heer Ben Chikha maakt een opmerking over de intersectionele benadering, die hem interessant en bijzonder belangrijk lijkt. Hij wil spreeksters ook vragen wat zij denken van een reportage van een jaar of twee geleden over werkneemsters in de sector van de dienstencheques die gediscrimineerd werden, vooral de vrouwen van kleur. Naast de loonkloof en een eerlijke bezoldiging bestaan er andere vormen van uitsluiting die aandacht verdienen. Sommige vormen van uitsluiting zijn expliciter dan andere, maar kunnen elkaar versterken, vooral als het gaat om vrouwen op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Dubot dankt de heer Ben Chikha voor zijn heel terechte opmerking over het concept intersectionaliteit, en over de manier waarop het concreet beleefd wordt. Het idee is dat er verschillende vormen van discriminatie bestaan, maar dat zij elkaar niet versterken. Dat is een heel specifieke ervaring van bepaalde bevolkingscategorieën. In het geval van de dienstencheques heeft mevrouw Dubot het geval aangehaald van kansarme werkneemsters. Deze doelgroep is des te kwetsbaarder wegens haar specifieke kenmerken. Hoe dan ook interpreteert *Vie Féminine* de intersectionele benadering op deze manier, en het belangrijkste is dat de ervaringen daarmee worden erkend, en dat er rekening mee wordt gehouden. Die ervaring zal anders zijn voor een Belgische vrouw uit de middenklasse, die niet dezelfde plaats op de arbeidsmarkt zal bekleden als anderen. Er moet dus rekening worden gehouden met bepaalde specifieke kenmerken.

Mevrouw De Vooght voegt eraan toe dat dit intersectionele of overlappend denken vooral belangrijk is om het beleid te bepalen. In haar werk «*What works:gender equality by design*», verklaart mevrouw Iris Bohnet, hoogleraar aan Harvard: «*Don't debias minds but you have to debias systems*.» Zij meent dat wij het systeem zo moeten ontwerpen, dat er in de praktijk rekening wordt met dit intersectionele aspect. Het is bijvoorbeeld belangrijk om zich af te vragen hoe een vaderschapsverlof of een sollicitatiegesprek moet worden georganiseerd. De auteur verwijst naar grote orkesten die in de jaren '50 en '60 in de Verenigde Staten uitsluitend uit mannen bestonden. Toen ging men ervan uit dat vrouwen geen instrument op het hoogste niveau konden bespelen. Zij konden er alleen naar luisteren. Daar hebben zij verandering in gebracht door blinde audities te organiseren. Vandaag zijn die grote orkesten gemengd. Volgens mevrouw Bohnet is het belangrijker om eerst de structuren te veranderen in plaats van de zoveelste campagne te voeren om te proberen de mentaliteit te wijzigen. Alleen wanneer structurele wijzigingen worden aangebracht, ziet men concrete veranderingen in de mentaliteit en in

sur le terrain. Mais cela ne se produira pas sans interventions structurelles dans divers domaines de la société.

Mme Dubot ajoute que l'approche intersectionnelle est également très importante pour Vie Féminine. Et quand elle questionnait la valeur du travail à observer avec des lunettes genrées, elle interrogeait sur la manière dont est définie la valeur du travail dans les secteurs féminisés. Il s'agit là de secteurs occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées. Interroger ces catégories pousse à interroger la définition dominante.

Le secteur des titres-services à Bruxelles est un secteur exemplatif en la matière puisqu'il est composé en grande majorité de femmes d'origine étrangère. Ces emplois sont vus comme ne demandant pas de qualifications, mais dans les faits, ils demandent toute une série de compétences qui ne sont pas valorisées pour autant. C'est seulement lorsque ces compétences font défaut qu'elles sont remarquées. Par exemple, si elles ne s'organisent pas correctement et ne parviennent pas à faire les tâches qui leur incombent, il y aura plainte et on ne fera plus venir ces personnes. Les travailleuses des titres-services mettent en œuvre des compétences insoupçonnées pour effectuer leur travail. On observera d'ailleurs des différences entre une professionnelle qui débute et une autre qui a plus d'expérience. Dans certaines agences de titres-services, un marrainage s'organise dans les premiers temps: une ancienne va transmettre son savoir-faire à une nouvellement engagée. Ce sont là des compétences discrètes, qui se remarquent uniquement quand elles sont absentes et ne sont pas reconnues comme telles car il s'agit d'emplois peu qualifiés qui ne vont pas demander a priori de diplôme particulier. On considérera ces compétences plutôt comme des qualités. Or ce ne sont pas des qualités intrinsèques. Elles sont acquises et développées via l'expérience, qui fait partie d'un apprentissage et qui n'est pas reconnue comme telle. Ces compétences ne seront par conséquent pas valorisées dans la rémunération. Questionner sur la qualification dans les secteurs féminins, dans les secteurs où exercent des femmes racisées ou des femmes issues de milieux populaires, permet de renverser cette manière de voir et de mieux valoriser ces emplois qui échappent aux normes en vigueur à l'heure actuelle.

Mme de Bethune salue le travail novateur effectué par les associations, notamment avec l'expérience sociétale innovante de *Femma* imposant moins d'heures de travail par semaine. Elle espère que tout le monde consultera le rapport à ce sujet et pourra en discuter par la suite. Mme De Vooght citait la professeure d'Harvard qui

de praktijk. Daarvoor zijn echter structurele maatregelen nodig in verschillende geledingen van de maatschappij.

Mevrouw Dubot voegt hieraan toe dat de intersectionele benadering ook voor *Vie Féminine* heel belangrijk is. Wanneer zij zich door een genderbewuste bril vragen stelde over de waarde van arbeid, stelde zij zich vragen over de manier waarop arbeid wordt gewaardeerd in vervrouwelijkte sectoren. Dit zijn sectoren met laaggeschoolde vrouwen met een migratie-of buitenlandse afkomst of vrouwen van kleur. De studie van deze categorieën leidt tot een invraagstelling van de overheersende definitie van dit soort arbeid.

De sector van de dienstencheques in Brussel is in deze exemplarisch, omdat er vooral vrouwen van buitenlandse afkomst werken. Men gaat ervanuit dat deze jobs geen vaardigheden vereisen, maar in werkelijkheid vereisen zij een hele reeks vaardigheden, die echter niet gewaardeerd worden. Men merkt deze vaardigheden pas op wanneer zij ontbreken. Als deze vrouwen zich bijvoorbeeld niet goed organiseren of hun taken niet kunnen vervullen, wordt er een klacht ingediend en vallen zij uit de boot. De werkneemsters in de sector van de dienstencheques benutten onvermoede vaardigheden om hun werk te doen. Er zijn trouwens opmerkelijke verschillen tussen iemand die pas begint en iemand met meer ervaring. In sommige agentschappen voor dienstencheques wordt er eerst een soort meterschap opgebouwd: een ervaren werkneemster geeft haar knowhow door aan een nieuw aangenomen vrouw. Dit zijn discrete vaardigheden, die alleen opgemerkt worden wanneer zij er niet zijn, en die niet als dusdanig worden erkend omdat het gaat om laaggeschoolde jobs waarvoor geen diploma vereist is. Deze vaardigheden worden veeleer als kwaliteiten beschouwd. Het zijn echter geen intrinsieke kwaliteiten. Zij zijn door ervaring verworven en ontwikkeld, en maken deel uit van een leerproces dat niet als zodanig wordt erkend. Deze vaardigheden hebben dus geen invloed op de verloning. Een kritische blik op de vereiste vaardigheden in vervrouwelijkte sectoren, waarin vrouwen van kleur of uit volksmilieus werken, kan deze zienswijze omkeren en leiden tot een opwaardering van deze beroepen die buiten de huidige normen vallen.

Mevrouw de Bethune uit haar waardering voor het baanbrekende werk dat deze verenigingen verrichten, en met name het innoverende experiment van Femma met de kortere werkweek. Zij hoopt dat iedereen het rapport erover zal lezen om er daarna over te discussiëren. Mevrouw De Vooght haalde een citaat aan van

incite à rendre les structures égales. Que pouvons-nous faire, au niveau politique, pour rendre possible une meilleure répartition des tâches domestiques? La sénatrice craint que cela suscite des remarques du type «vous interférez sur la sphère privée», sur le libre choix au niveau des familles. Les intervenantes ont-elles des idées ou suggestions quant à la manière de résoudre ce problème? Il s'agit là souvent d'un cercle vicieux: quand les femmes ont un temps partiel, elles s'occupent plus des tâches ménagères, mais si elles font plus de tâches ménagères, alors elles ont moins de temps pour leur emploi à temps partiel.

L'autre question ou remarque à laquelle les trois intervenantes sont invitées à répondre concerne le secteur des titres-services qui est presque entièrement ou majoritairement féminin et occupé par des personnes peu scolarisées. Mme de Bethune estime que le secteur des titres-services est justement un secteur dans lequel il est facile de mettre en place des politiques. Ces derniers temps, beaucoup de choses ont été instaurées, notamment la déduction fiscale.

Par contre, la membre a entendu moins de pistes de solutions sur la manière d'améliorer le travail de ces femmes. Les intervenantes pourraient-elles fournir plus d'éléments?

À Bruxelles, on constate que les travailleuses de sociétés de titres-services ne parlent pas, ou à peine, le néerlandais ou le français et ne connaissent que leur langue maternelle. Même après plusieurs années, il n'y a pas d'amélioration. Elle-même a déjà conseillé à ces travailleuses de suivre des cours de langues. Toutefois, cela devrait être organisé durant les heures de travail tout en étant rémunéré, de manière à répartir la charge sur l'ensemble des clients. Cela permettrait à ces femmes d'évoluer au niveau de l'intégration dans la société.

Il existe aussi d'autres sortes de formations. De nombreuses personnes issues du secteur des titres-services travaillent uniquement avec des produits spéciaux et jamais avec des produits naturels. Il devrait y avoir des formations préventives pour apprendre à ces femmes à utiliser des produits sains pour leur santé ou à se protéger (mettre des gants, etc.). Il y a beaucoup de manques dans ce secteur. On s'éloigne un peu de la problématique du salaire égal, mais elle aimeraient savoir si les intervenantes, de par leur expertise, attachent suffisamment d'importance ou consacrent suffisamment de temps de travail à ce type de préoccupations liées à la qualité de la formation.

de hoogleraar van Harvard die aandrong op een verandering van de structuren. Wat kunnen wij, politici, doen om te zorgen voor een betere verdeling van de huishoudelijke taken? Mevrouw de Bethune vreest dat dit reacties zal uitlokken als «jullie dringen binnen in de private levenssfeer» of «dit is een aantasting van de vrije keuze van de gezinnen». Hebben de spreeksters ideeën of suggesties over de manier om dit op te lossen? Het is vaak een vicieuze cirkel: wanneer vrouwen deeltijds werken, besteden zij meer tijd aan huishoudelijke taken, maar wanneer zij meer huishoudelijke taken verrichten, hebben zij minder tijd voor deeltijds werken.

Een andere vraag of opmerking voor de drie spreeksters betreft de sector van de dienstencheques, waar bijna uitsluitend of toch hoofdzakelijk laaggeschoold vrouwen worden tewerkgesteld. Mevrouw de Bethune meent dat dit net een sector is waar beleidsmaatregelen kunnen worden getroffen. Dat is de laatste tijd ook gebeurd, bijvoorbeeld met de invoering van de fiscale aftrek.

Zij heeft daarentegen minder voorstellen gehoord om de werkomstandigheden van deze vrouwen te verbeteren. Kunnen de spreeksters hierover meer informatie geven?

In Brussel stelt men vast dat de werkneemsters van dienstenchequebedrijven weinig of geen Nederlands of Frans spreken en alleen hun moedertaal kennen. Zelfs na enkele jaren is er geen verbetering. Zelf heeft ze deze werkneemsters al aangeraden om taallessen te volgen. Dit zou echter tijdens de werktijd moeten worden georganiseerd en bezoldigd, zodat de last over alle klanten wordt gespreid. Hierdoor zouden deze vrouwen vooruitgang kunnen boeken op het gebied van integratie in de samenleving.

Er bestaan ook andere soorten opleidingen. Veel mensen in de dienstenchequesector werken alleen met speciale producten en nooit met natuurlijke producten. Er zouden preventieve opleidingen moeten worden georganiseerd om deze vrouwen te leren producten te gebruiken die veilig zijn voor hun gezondheid of zichzelf te beschermen (handschoenen aantrekken, enz.). Er zijn veel tekortkomingen in deze sector. We wijken wat af van de problematiek van gelijke lonen, maar ze zou graag willen weten of spreeksters door hun expertise voldoende belang hechten of genoeg werktijd besteden aan dit soort aandachtspunten met betrekking tot de kwaliteit van de opleidingen.

La dernière question de Mme de Bethune concerne les conséquences peut-être positives de la crise de la Covid-19. Les politiques et les autorités prennent davantage en compte la situation du personnel de soins et essaient d'augmenter les salaires ou d'octroyer des primes. Et cela, dans des circonstances très difficiles. Elle espère qu'on travaillera à combler ce fossé des salaires. Les intervenantes ont-elles une vision à partager sur ce point?

Mme De Vooght (*Femma*) estime que de bonnes réglementations arrêtées par des décideurs politiques déterminent aussi la liberté individuelle et donnent des options individuelles. Ce n'est pas contradictoire. Si l'on fixe un cadre qui garantit la liberté, cela n'interfèrera pas dans la vie privée de ceux à qui il ne manque rien. Mais on rend les choses possibles en changeant le *design*. Et si le *design* change, de nouvelles discussions peuvent avoir lieu. La situation actuelle avec le travail rémunéré et le travail non rémunéré mais exécuté a des implications sur la vie privée et sur les choix qui sont faits aujourd'hui.

Prenons l'exemple du congé Corona qui est majoritairement pris par les femmes. Ces dernières sont sous la pression du travail à domicile tout en gardant les enfants. Mais même avec le congé Corona, elles restent désavantagées puisqu'il s'agit d'un congé mal rémunéré, au même titre que les congés parentaux. On constate de surcroît que les employeurs ont des perceptions différentes entre le travail des hommes et des femmes. Il ressort d'une interview donnée au journal *De Morgen* que le congé Corona est considéré comme une faveur de la part de l'employeur qui semble plus souvent tenté d'accorder un congé Corona aux femmes plutôt qu'aux hommes en argumentant que ce serait mauvais pour les carrières des hommes. Ce genre de schéma a des effets sur les décisions envisagées. La pression du travail et de la vie privée est une des raisons pour lesquelles les femmes travaillent à temps partiel plutôt qu'à temps plein.

Mme De Vooght renvoie vers Mme Pia Stalpaert de la CSC Alimentation et Services qui est la spécialiste des titres-services. Dans ce secteur, on constate de grandes différences selon les acteurs: les uns véritablement commerciaux, et les autres qui misent sur la formation et l'accompagnement de leurs aides-ménagères. Il semble que l'on tende vers une meilleure rémunération de ce secteur. Les autorités ont déjà décidé structurellement, aussi bien au niveau national que flamand, d'accorder des compensations financières. La crise de la Covid-19 permettra de mieux apprécier ce problème des écarts

De laatste vraag van mevrouw de Bethune betreft de wellicht positieve gevolgen van de Covid-19-crisis. Politici en overheden houden meer rekening met de situatie van het zorgpersoneel en proberen de lonen te verhogen of premies toe te kennen. Dit gebeurt onder zeer moeilijke omstandigheden. Ze hoopt dat alles in het werk wordt gesteld om deze loonkloof te dichten. Hebben spreeksters een visie hierop die ze willen delen?

Mevrouw De Vooght stelt dat goede regelgeving door beleidsmakers de individuele vrijheid afbakent en individuele mogelijkheden biedt. Dat is niet tegenstrijdig. Als we een kader vaststellen dat vrijheid garandeert, zal dat de privacy van degenen die niets tekortkomen niet in de weg staan. Er worden echter zaken mogelijk door het *design* te veranderen. En als het *design* verandert, kunnen er nieuwe discussies plaatsvinden. De huidige situatie met betaald werk en onbetaald maar wel uitgevoerd werk heeft gevolgen voor de privacy en voor de keuzes die tegenwoordig worden gemaakt.

Laten we het voorbeeld nemen van het coronaverlof, dat vooral door vrouwen wordt genomen. Ze staan onder druk doordat ze thuiswerken en tegelijk voor de kinderen zorgen. Maar zelfs met het coronaverlof blijven ze benadeeld, omdat het een slecht betaald verlof is, net als het ouderschapsverlof. Bovendien hebben werkgevers een verschillende perceptie van het werk van mannen en vrouwen. Volgens een interview met de krant *De Morgen* wordt coronaverlof gezien als een gunst van de werkgever, die vaker geneigd lijkt te zijn om coronaverlof te verlenen aan vrouwen dan aan mannen, met als argument dat dit slecht zou zijn voor de carrière van mannen. Dit soort patronen heeft gevolgen voor de beslissingen die op tafel liggen. De druk van de combinatie van werk en privéleven is een van de redenen waarom vrouwen deeltijds in plaats van voltijs werken.

Mevrouw De Vooght verwijst naar mevrouw Pia Stalpaert van ACV Voeding en Diensten, expert op het gebied van dienstencheques. In de sector zijn er grote verschillen tussen de actoren: sommige daarvan zijn echt commercieel en andere focussen op opleiding en ondersteuning van hun huishoudhulp. Er lijkt een trend te bestaan naar een betere verloning in deze sector. De overheden hebben al structureel besloten, zowel op nationaal als op Vlaams niveau, om financiële compensaties toe te kennen. Door de Covid-19-crisis zal het probleem van de loonverschillen beter kunnen

salariaux. Le développement d'une stratégie reste important pour structurer la loi.

Mme Gahouchi ajoute qu'il est correct que dans la crise de la Covid-19, des primes uniques ont été octroyées mais on s'est aussi rendu compte que certains métiers qui étaient plus générés dans les soins de santé devaient également être revalorisés.

Elle souhaite revenir sur ce que Mme de Bethune a dit à propos des titres-services. C'est effectivement un travail ingrat et il est en général exercé par des femmes. À Bruxelles, en outre, ce sont essentiellement des femmes d'origine immigrée qui travaillent dans le secteur des titres-services. Par contre, cela permet à ces femmes d'entrer dans la société, d'évoluer et d'être revalorisées. Lorsqu'elles ne parlent pas la langue du lieu où elles se trouvent, cela n'aide pas à la revalorisation de leur statut ni à cette émancipation recherchée. Elle estime qu'en tant que politiques, il faudra travailler dans toutes les entités fédérées sur les revalorisations salariales de ces personnes mais également sur les formations. Certaines entreprises de titres-services forment leur personnel aux produits dangereux ou nocifs pour la santé.

À propos des stéréotypes de genre, Mme Gahouchi conseille la lecture d'un ouvrage de Mme Saphia Azzedine *Mon père est femme de ménage*. Le livre relate l'histoire d'une famille immigrée dans laquelle le papa est aide-ménagère. Il traite également du défi pour une famille immigrée du Maghreb de faire face à cette situation. Par contre, elle pense qu'il y a une évolution des mentalités, en particulier chez les jeunes couples qui ont plus tendance à se partager les tâches ménagères et à s'occuper des enfants.

*
* * *

worden ingeschat. Het uitwerken van een strategie blijft belangrijk voor het structureren van de wet.

Mevrouw Gahouchi voegt hieraan toe dat het correct is dat in de Covid-19-crisis eenmalige premies werden toegekend, maar dat men ook heeft ingezien dat bepaalde beroepen die meer gendergebonden waren in de gezondheidszorg, eveneens moesten worden opgewaardeerd.

Ze wil even terugkomen op wat mevrouw de Bethune heeft gezegd over de dienstencheques. Het is inderdaad ondankbaar werk, en het wordt meestal door vrouwen uitgevoerd. In Brussel zijn het bovendien vooral vrouwen met een migratieachtergrond die in de dienstenchequesector werken. Aan de andere kant kunnen deze vrouwen hierdoor deel uitmaken van de maatschappij, zich ontwikkelen en worden opgewaardeerd. Wanneer ze de taal van de plaats waar ze zich bevinden niet spreken, helpt dat niet om hun status te verbeteren of om de emancipatie te bereiken die ze beogen. Zij is van mening dat de politiek in alle deelstaten zal moeten werken aan loonsverhogingen voor deze mensen, maar ook aan opleidingen. Sommige dienstenchequebedrijven leiden hun personeel op om producten te gebruiken die gevaarlijk of schadelijk zijn voor de gezondheid.

Over het onderwerp van genderstereotypen raadt mevrouw Gahouchi aan om het boek *Mon père est femme de ménage* van mevrouw Saphia Azzedine te lezen. Het boek vertelt het verhaal van een migrantengezin waarin de vader huishoudhulp is. Het gaat ook over de uitdaging voor een migrantengezin uit de Maghreb om deze situatie het hoofd te bieden. Aan de andere kant is er volgens haar sprake van een mentaliteitsverandering, vooral bij jonge koppels, die meer geneigd zijn om de huishoudelijke taken te verdelen en voor de kinderen te zorgen.

*
* * *

II. AUDITION DU 7 DÉCEMBRE 2020

I. EXPOSÉS

A. Mme Lesia Radelicki, responsable Égalité des genres, cabinet de Mme Helena Dalli, commissaire européenne à l'Égalité

Mme Radelicki débute son propos en soulignant que Mme Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, a tout de suite, au début de son mandat, mis en avant la transparence salariale. La stratégie d'égalité 2020-2025 (5) propose comme vision une Europe où les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans toute leur diversité peuvent diriger, prospérer et être libres. C'est donc dans ces trois piliers que la stratégie préconise toute une liste d'actions.

Son intervention se concentrera sur le pilier «pouvoir prospérer», c'est-à-dire pouvoir aspirer à toutes les professions que les femmes et les hommes envisagent et pouvoir s'assurer une indépendance économique. Éliminer l'écart salarial constitue évidemment une priorité de ce pilier car cet écart en Europe s'élève encore à 14 %. Un premier pas consistera à promouvoir la transparence salariale.

Une consultation publique en ligne a déjà eu lieu, qui s'adressait aux citoyens et citoyennes, comme aux États membres. Plus de 550 réponses ont été soumises. Seize États membres ont répondu au sujet de la transparence salariale. Le but de la proposition était d'assurer un salaire égal pour les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale. Le principe est inscrit dans le traité de l'Union européenne (UE). La volonté est d'être juste et ambitieux:

- juste pour les travailleurs et travailleuses;
- juste pour les entreprises qu'il faut aider à garantir ce droit plutôt que de leur donner plus de charges contraignantes;
- juste par rapport aux États membres car ils n'ont pas tous le même modèle. Il faut respecter ces différents modèles et le rôle plus ou moins fort que jouent les partenaires sociaux.

Dans les semaines à venir, la Commission va mettre sur le tapis une proposition ambitieuse. Toutefois, la

(5) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%2A2020%2A152%2AFIN>.

II. HOORZITTING VAN 7 DECEMBER 2020

I. UITEENZETTINGEN

A. Mevrouw Lesia Radelicki, verantwoordelijk gender equality, kabinet van mevrouw Helena Dalli, European Equality Commissioner

Bij de aanvang van haar uiteenzetting wijst mevrouw Radelicki er uitdrukkelijk op dat mevrouw Ursula von der Leyen als voorzitter van de Europese Commissie bij de aanvang van haar mandaat onmiddellijk loontransparantie op het voorplan heeft gesteld. De gelijkheidsstrategie 2020-2025 (5) stelt een visie voor van een Europa waar vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in al hun verscheidenheid leiding kunnen geven, gelijke kansen op succes hebben en vrij kunnen zijn. De strategie schuift voor die drie pijlers een hele reeks acties naar voren.

Haar uiteenzetting zal zich op de pijler «kansen op succes hebben» toeleggen, dat wil zeggen kunnen dingen naar alle beroepen waar vrouwen en mannen aan denken en waardoor zij zich kunnen verzekeren van economische onafhankelijkheid. De loonkloof uitroeien, is uiteraard een prioriteit voor die pijler, want de loonkloof bedraagt in Europa nog 14 %. Een eerste stap zal het bevorderen van loontransparantie zijn.

Er heeft reeds een openbare onlineraadpleging plaatsgevonden, die zowel voor de burgers als voor de lidstaten bestemd was. Er werden meer dan 550 antwoorden ingezonden. Zestien lidstaten hebben geantwoord met betrekking tot de loontransparantie. De bedoeling van het voorstel was te zorgen voor een gelijk loon voor mannen en vrouwen voor gelijk of gelijkwaardig werk. Het principe staat in het verdrag van de Europese Unie. De bedoeling is om rechtvaardig en ambitieus te zijn:

- rechtvaardig voor de werknemers en werkneemsters;
- rechtvaardig voor de ondernemingen die men zal moeten helpen om dat recht te waarborgen en die men niet nog meerijdende lasten mag opleggen;
- rechtvaardig ten opzichte van de lidstaten, want ze hebben niet allemaal hetzelfde model. Men moet die diverse modellen en de min of meer sterke rol die de sociale partners spelen, eerbiedigen.

In de komende weken zal de Commissie een ambitieus voorstel op tafel leggen. Loontransparantie is echter

(5) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=FR>.

transparence salariale n'est qu'un pas. D'autres mesures figurent, par exemple, dans la *Work-life Balance Directive* (6), adoptée en 2019. Les États membres ont un certain temps pour la mettre en œuvre dans leur législation nationale et une supervision est prévue dans les années à venir pour vérifier que cela aura bien été transposé. Il faudra aussi prendre en considération la valorisation du travail des femmes. En 2021, la Commission va travailler particulièrement sur le pilier social. Il sera alors important de se pencher non seulement sur l'écart salarial mais aussi sur l'écart dans la participation des femmes et des hommes au marché du travail.

B. Mme Dominique Gavage, présidente de la Task Force Women & Sport et administratrice du COIB

I) Introduction

L'égalité des genres dans le sport et plus spécialement l'égalité salariale constitue un thème très important pour le Comité olympique et interfédéral belge (COIB) mais aussi pour le Mouvement olympique dans son ensemble. Le sujet est très vaste. L'oratrice limitera son propos à la situation en Belgique mais de nombreuses études ou recommandations existent au niveau du Comité international olympique et des Comités olympiques européens.

2) Qu'est-ce que le COIB?

Le COIB est le Comité national olympique (CNO) représentant le Mouvement olympique et ses valeurs dans notre pays. Il est, à l'instar des deux cent cinq autres CNO, reconnu par le Comité international olympique (CIO).

Au niveau européen, le COIB est membre des Comités olympiques européens (COE).

Constitué en ASBL, le COIB est «interfédéral», c'est-à-dire que les fédérations sportives nationales sont ses membres. Celles-ci sont généralement divisées en deux, voire trois, ligues communautaires. Le COIB représente plus ou moins 81 fédérations sportives, ce qui représente trente mille clubs sportifs et plus ou moins deux millions de sportifs actifs.

La vision du COIB est de montrer l'image d'un pays qui «gagne» et de faire partager ce sentiment de réussite par tout un chacun en augmentant de manière significative le nombre d'athlètes belges dans le Top mondial (Top 8) aux Jeux olympiques. Pour atteindre cet objectif, le COIB s'appuie sur trois piliers:

(6) Plus d'informations: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9438>.

maar een stap. Andere maatregelen staan bijvoorbeeld in de *Work-life Balance Directive* (6), die in 2019 aangenomen werd. De lidstaten hebben een bepaalde tijd om ze in hun nationale wetgeving ten uitvoer te leggen en in de komende jaren is in supervisie voorzien om te verifiëren of ze wel goed werd omgezet. Men moet ook de waardering van het werk van vrouwen bekijken. De Commissie zal in 2021 speciaal aan de sociale pijler werken. Het zal dan belangrijk zijn zich niet alleen over de loonkloof te buigen, maar ook over de kloof inzake de participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

B. Mevrouw Dominique Gavage, voorzitter Task Force Women & Sport en beheerder van het BOIC

I) Inleiding

Gendergelijkheid in de sport en meer bepaald loongelijkheid is een heel belangrijk thema voor het Belgisch Olympisch en Interfederaal Comité (BOIC), maar ook voor de gehele Olympische Beweging. Het is een heel breed thema. Spreekster zal zich beperken tot de toestand in België, maar er bestaan talrijke studies/aanbevelingen van het Internationaal Olympisch Comité en van de Europese Olympische Comités.

2) Wat is het BOIC?

Het BOIC is het Nationaal Olympisch Comité (NOC), dat de Olympische Beweging en haar waarden in ons land vertegenwoordigt. Zoals de twee honderd en vijf andere NOC's is het erkend door het Internationaal Olympisch Comité (IOC).

Op Europees niveau is het BOIC lid van de Europese Olympische Comités (EOC's).

Het BOIC heeft de vorm van een vzw en is «interfederaal», wat betekent dat de nationale sportfederaties er lid van zijn. Die federaties zijn meestal opgesplitst in twee of zelfs drie bonden van de Gemeenschappen. Het BOIC vertegenwoordigt ongeveer 81 sportfederaties, die op hun beurt dertig duizend sportclubs en ongeveer twee miljoen actieve sporters vertegenwoordigen.

Het BOIC wil een beeld tonen van een «winnend» land en wil dat gevoel van succes met iedereen delen, door het aantal Belgische atleten in de Wereldtop (Top 8) op de Olympische Spelen significant te verhogen. Om die doelstelling te bereiken, steunt het BOIC op drie pijlers:

(6) Meer informatie: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9438>.

- sélectionner les élites sportives belges et les envoyer, dans des circonstances optimales, aux Jeux olympiques pour y prester de manière maximale, et ce, dans le respect des valeurs olympiques;
- mobiliser toutes les forces vives du pays afin de créer un «climat de sport de haut niveau» en Belgique;
- soutenir dans leurs activités les fédérations sportives, membres du COIB.

En tant que CNO, le COIB n'a aucune autorité directe sur ces fédérations et doit donc être plutôt considéré comme un fournisseur de services à ses membres (les fédérations nationales) dans un certain nombre de domaines.

Le Mouvement olympique tente de jouer un rôle pionnier dans la défense du droit des femmes dans le sport tout comme dans la société en général. Le principe de non-discrimination d'aucune sorte, notamment en raison de la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation, est un des sept principes fondamentaux de l'Olympisme. Ce principe est inscrit dans la Charte olympique, qui peut être considérée comme la Constitution du Mouvement olympique.

3) Le paysage sportif belge

En Belgique, le sport est une compétence communautaire. Le COIB travaille main dans la main avec les administrations sportives, l'Adeps, *Ostbelgien* et *Sport Vlaanderen*, qui vont – sur le terrain – mettre en œuvre les politiques définies par les ministres des Sports. Le COIB mène sa mission en étroite collaboration avec les Communautés et leurs administrations sportives, et ce à trois niveaux:

- la Plateforme olympique, qui réunit à intervalles réguliers les ministres des Sports des trois Communautés ainsi que le président du COIB;
- la commission ABCD qui rassemble les directions générales des différentes administrations sportives et le COIB;
- la commission technique ABCD qui réunit les directions techniques des différentes administrations sportives et le COIB.

- de Belgische elitesporters selecteren en ze in optimale omstandigheden naar de Olympische Spelen zenden, om er zo goed mogelijk te presteren en dat met inachtneming van de Olympische waarden;
- alle actieve geledingen van het land aanspreken om in België een «topsportklimaat» te scheppen;
- de sportfederaties die lid zijn van het BOIC in hun activiteiten ondersteunen.

Als NOC heeft het BOIC geen enkel rechtstreeks gezag over die federaties en moet het dus veeleer worden gezien als een dienstverlener voor zijn leden (de nationale federaties) op een aantal gebieden.

De Olympische Beweging probeert een voortrekkersrol te spelen in de verdediging van de vrouwenrechten in de sport, net als in de samenleving in het algemeen. Het principe dat er geen enkele vorm van discriminatie mag zijn, bijvoorbeeld op grond van ras, kleur, geslacht, seksuele geaardheid, taal, religie, politieke of andere opinies, nationale of sociale afkomst, bezit, geboorte of op gelijk welke andere grond, is een van de zeven grondbeginseisen van de Olympische gedachte. Dat beginsel staat in het Olympisch Handvest, dat als Grondwet van de Olympische Beweging kan worden beschouwd.

3) Het Belgische sportlandschap

Sport is in België een bevoegdheid van de Gemeenschappen. Het BOIC werkt hand in hand met de sportdiensten *Adeps*, *Ostbelgien* en *Sport Vlaanderen*, die het sportbeleid van de sportministers in de praktijk brengen. Het BOIC voert zijn missie uit in nauwe samenwerking met de Gemeenschappen en hun sportdiensten en dat op drie niveaus:

- het Olympisch Platform, waar op regelmatige tijdstippen de ministers van Sport van de drie Gemeenschappen en de voorzitter van het BOIC samenkommen;
- de ABCD-commissie, waar de algemene directies van alle sportdiensten en het BOIC samenkommen;
- de technische ABCD-commissie, waar de technische directies van alle sportdiensten en het BOIC samenkommen.

4) Création en 2018 d'une Task Force par le CA du COIB

Le 1^{er} octobre 2018, le conseil d'administration du COIB a décidé de créer une «Task Force» dedie `a l'égalité des genres dans le sport. Le but de cette *Task Force* est de:

- identifier les barrières qui limitent la participation des femmes `a différents niveaux. Quatre catégories sont vises: les athlètes, le *coaching*, les arbitres et les membres des conseils d'administration;
- recommander des initiatives et des propositions afin d'avoir – `a terme – une meilleure égalité des genres.

a) Enquêtes

Une des premières initiatives de cette *Task Force* a été d'elaborer une vaste enquête pour établir un état des lieux pour les athlètes, coaches, officiels et dirigeants du *Team Belgium*. Cette enquête a eu lieu du 24 avril au 9 mai 2019.

Certaines des questions concernaient l'aspect financier.

À la question posée aux athlètes, arbitres et entraîneurs, «Les femmes sont-elles moins considérées sur le plan financier que les hommes?», la réponse était neutre à 28,3 %, 36,6 % étaient d'accord et 35,1 % n'étaient pas d'accord. Si seules les réponses des athlètes sont analyses, 72 % répondent par l'affirmative. 56,6 % des personnes interroges estiment que la réalité économique du sport n'est pas un argument valable pour expliquer la différence de traitement entre les genres.

Les athlètes ont répondu dans le cadre des questions ouvertes qu'ils rencontraient des inégalités salariales et des inégalités de primes. Les solutions qu'ils proposaient consistaient en une meilleure égalité salariale et une répartition ´equivalente des subsides entre le sport masculin et féminin.

Les arbitres n'ont pas parlé d'inégalité salariale mais demandaient un meilleur investissement dans le sport féminin en sensibilisant les sponsors et fderations.

4) Oprichting in 2018 van een Task Force door de RvB van het BOIC

Op 1 oktober 2018 besliste de raad van bestuur van het BOIC een «Task Force» op te richten voor gendergelijkheid in de sport. Die *Task Force* heeft als doel:

- de hindernissen te identificeren die de deelname van vrouwen op diverse niveaus belemmeren. Hierbij wordt aandacht besteed aan vier categorieën: de atleten, de *coaches*, de scheidsrechters en de leden van de raad van bestuur;
- initiatieven en voorstellen aan te bevelen om op termijn meer gendergelijkheid te verkrijgen.

a) Bevraging

Een van de eerste initiatieven van die *Task force* was het organiseren van een brede bevraging om de stand van zaken op te maken voor de atleten, *coaches*, officials en leiders van *Team Belgium*. Die bevraging liep van 24 april tot 9 maart 2019.

Een aantal vragen gingen over het financiële aspect.

Op de vraag aan de atleten, scheidsrechters en trainers: «Worden vrouwen op financieel vlak als minder beschouwd ten overstaan van mannen?» was het antwoord in 28,3 % van de gevallen neutraal. 36,6 % was het ermee eens en 35,1 % was het er niet mee eens. Wanneer men alleen de antwoorden van de atleten analyseert, antwoordt 72 % bevestigend; 56,6 % van de ondervraagden vindt de economische realiteit van de sport geen geldig argument om het verschil in behandeling tussen de geslachten te verklaren.

De atleten hebben op open vragen geantwoord dat ze loonongelijkheid en premieongelijkheid ervoeren. De oplossingen die ze voorstelden, kwamen neer op meer loongelijkheid en een gelijkwaardige verdeling van de subsidies tussen mannen- en vrouwensport.

De scheidsrechters hadden het niet over loonongelijkheid, maar vroegen meer investeringen in vrouwensport door bewustmaking van sponsors en federaties.

b) Analyse des catégories*1. Les athlètes*

a. Inégalité salariale

1 Les athlètes amateurs

Ces athlètes ne perçoivent, par définition, pas de salaire. Ils reçoivent éventuellement des défraiements occasionnels. À leur niveau, on ne constate donc pas d'inégalité salariale.

2 Les athlètes sous contrat ou Be Gold

Ces athlètes sont sous contrat à l'Adeps, *Sport Vlaanderen* ou, pour la Région de Bruxelles-Capitale via les fédérations.

D'après les renseignements en notre possession, il n'y aurait aucune différence salariale homme/femme. Des barèmes sont appliqués en fonction du diplôme.

3 Les athlètes professionnels

Ces athlètes sont sous contrat dans leur fédération, laquelle détermine seule le montant du salaire. En ce qui concerne la situation des fédérations, les fédérations nationales, en tant que membres du COIB, et en tant qu'ASBL totalement indépendantes, sont elles-mêmes responsables de la détermination du salaire. Le COIB n'a ici aucune influence. Il y a apparemment de grandes inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

b. Les contrats de sponsoring

Ces contrats sont négociés directement entre le sponsor et l'athlète. Aucune information chiffrée à ce sujet n'a été fournie dans le cadre de l'enquête. Il est uniquement possible de se baser sur les informations dans la presse qui mettent en avant des inégalités salariales entre hommes et femmes.

c. Les primes

1 Les primes en fonction du sport

Les fédérations nationales déterminent elles-mêmes les primes pour leurs compétitions propres.

Il n'est pas possible de donner un aperçu des primes des différentes fédérations, parce que cette information

b) Analyse van de categorieën*1. De atleten*

a. Loonongelijkheid

1 De amateurs

Die atleten ontvangen per definitie geen loon. Ze krijgen eventueel incidentele terugbetalingen. Bij hen wordt dus geen loonongelijkheid vastgesteld.

2 De atleten met een contract of de Be Gold atleten

Die atleten hebben een contract met ADEPS, Sport Vlaanderen of voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via de federaties.

Volgens de informatie waarover wij beschikken, is er geen enkel loonverschil tussen mannen en vrouwen. De loonschalen zijn afhankelijk van het diploma.

3 Professionele atleten

Die atleten hebben een contract met hun federatie en die alleen bepaalt het bedrag van het loon. De nationale federaties zijn, als BOIC-leden en als volledig onafhankelijke vzw's, zelf verantwoordelijk voor het bepalen van het loon. Het BOIC heeft hierop geen enkele invloed. Er zijn kennelijk grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

b. Contracten met sponsors

Over die contracten wordt rechtstreeks tussen sponsor en atleet onderhandeld. Hierover werd bij de bevraging geen enkele cijfermatige informatie verstrekt. Men kan zich alleen baseren op berichten in de pers, waarin sprake is van loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

c. Premies

1 De premies van de sporttak

De nationale federaties bepalen zelf de premies voor hun eigen competitie.

Het is onmogelijk een overzicht te geven van de premies van alle federaties, omdat die informatie niet

n'est pas disponible au COIB, mais aussi parce que le COIB n'est pas autorisé à parler au nom des fédérations.

En ce qui concerne l'activité des fédérations et ligues, Mme Gavage recommande de s'adresser à l'Adeps et à l'Association interfédérale du sport francophone (AISF) du côté francophone et à *Sport Vlaanderen* et la *Vlaamse Sportfederatie* (VSF) du côté néerlandophone.

Une distinction importante doit également être faite entre les organisateurs privés des compétitions sportives et les fédérations sportives, d'autant plus que de plus en plus d'événements sportifs sont organisés par des organisations privées. Les fédérations sportives sont, elles, en revanche, des associations sans but lucratif qui ont pour but de développer et soutenir leur sport. Les organisateurs privés ont, quant à eux, pour but de faire du profit et fixent eux-mêmes les montants des primes. Mme Gavage rappelle l'incident des 20 km de Bruxelles, il y a quelques années où les femmes recevaient une prime moins importante que celle de leurs homologues masculins.

2 Les primes aux JO

Depuis l'instauration des primes financières, le COIB n'a jamais fait de distinction entre hommes et femmes ni en fonction du statut des athlètes. Le COIB a mis un système de primes en place pour la première fois aux Jeux d'Atlanta en 1996. Ces primes égales pour les hommes et les femmes sont donc distribuées depuis plus de vingt ans.

Pour donner une idée de ces primes, lors des Jeux olympiques de Rio, la prime s'élevait à 50 000 euros pour une médaille d'or, 30 000 euros pour une médaille d'argent et 20 000 euros pour une médaille de bronze. On verse 10 000 euros à un athlète pour une quatrième place. Enfin 5 000 euros sont offerts si l'athlète se classe de la 5^e à la 8^e place. Pour les sports d'équipe, chaque équipier reçoit 12 500 euros en cas de médaille d'or, 7 500 pour l'argent et 5 000 pour le bronze. La 4^e place peut prétendre à 2 500 euros tandis que 1 250 euros sont octroyés de la 5^e à la 8^e place. Ces montants sont financés par le Fonds Baillet-Latour et seront très probablement conservés pour les Jeux olympiques de Tokyo en 2021.

2. Les entraîneurs, arbitres-officiels, directeurs techniques de fédérations

Pour cette catégorie, Mme Gavage renvoie également vers les fédérations sportives ou les Communautés et Régions. Le salaire et les primes peuvent dépendre du niveau de compétition et de la spécificité du sport.

beschikbaar is bij het BOIC, maar ook omdat het BOIC niet bevoegd is om namens de federaties te spreken.

Wat de activiteiten van de federaties en liga's betreft, beveelt mevrouw Gavage aan om navraag te doen bij Adeps en de *Association interfédérale du sport francophone* (AISF) aan Franstalige kant, en bij Sport Vlaanderen en de VSF aan Vlaamse kant.

Er moet ook een belangrijk onderscheid worden gemaakt tussen de privéorganisatoren van sportcompetities en de sportfederaties, temeer daar steeds meer sportevenementen door privéorganisaties worden georganiseerd. De sportfederaties zijn vzw's die tot doel hebben hun sport te ontwikkelen en te ondersteunen. Privéorganisatoren, daarentegen, hebben tot doel winst te maken en bepalen zelf het bedrag van de premies. Mevrouw Gavage herinnert aan het incident van een paar jaar geleden tijdens de 20 km van Brussel, toen de vrouwen een lagere premie kregen dan de mannen.

2 De premies voor de Olympische Spelen

Sinds de instelling van financiële premies heeft het BOIC nooit een onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen, noch op basis van de status van de atleten. Het BOIC heeft voor het eerst gebruik gemaakt van een systeem van premies tijdens de Spelen van Atlanta in 1996. Deze gelijke premies voor mannen en vrouwen worden dus al meer dan twintig jaar toegekend.

Om een idee te geven van de omvang van deze premies: tijdens de Olympische Spelen van Rio werd een premie toegekend van 50 000 euro voor een gouden medaille, 30 000 euro voor een zilveren medaille en 20 000 euro voor een bronzen medaille. Voor een vierde plaats krijgt een atleet 10 000 euro, voor een vijfde tot achtste plaats 5 000 euro. Voor teamsporten krijgt elke ploeggenoot 12 500 euro voor een gouden medaille, 7 500 voor zilver en 5 000 voor brons. Voor de vierde plaats gaat het om 2 500 euro en voor de vijfde tot achtste plaats 1 250 euro. Deze bedragen worden gefinancierd door het Fonds Baillet-Latour en worden heel waarschijnlijk behouden voor de Olympische Spelen van Tokio in 2021.

2. De trainers, scheidsrechters-officials, technische directeurs van federaties

Voor deze categorie verwijst mevrouw Gavage ook naar de sportfederaties of de Gemeenschappen en Gewesten. Het loon en de premies kunnen verschillen naargelang van het competitieniveau en de aard van de sport.

Certaines catégories sont rémunérées via le projet *Be Gold* de la commission ABCD du COIB. Dans ce cas, il n'y a pas de différences de rémunération. Par contre, il y a des différences liées à la spécificité du sport. Par exemple: une directrice technique en jumping gagne plus qu'un directeur technique de tir à l'arc. Un entraîneur masculin en hockey gagne plus qu'une femme entraîneur en natation.

3. Les administrateurs

Les administrateurs exercent leur mandat par passion et ne sont pas rémunérés.

5) Constats: tenir compte de la réalité économique

Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont clairement le résultat de la réalité économique du sport:

- les sports collectifs sont surreprésentés;
- le sport féminin est moins médiatisé que le sport masculin. Qui dit moins de valeur économique dit moins de médiatisation, moins de sponsors, moins de partenariat *marketing et merchandising*;
- il en découle que les sponsors investissent moins et que les subsides ne sont pas répartis de manière égale.

Partant de ce constat et de l'idée que la médiatisation des femmes dans le sport pourrait faire changer les choses, la *Task Force* a annoncé, le 6 octobre 2020, sa collaboration avec neuf athlètes ou ex-athlètes de haut niveau regroupées sous la dénomination de *Game Changers* afin de promouvoir le sport féminin.

Une nouvelle plateforme, *Empowering Women in Sports*, résulte de cette collaboration.

Le but est d'augmenter au maximum la médiatisation du sport féminin via cette plateforme ou via les médias du pays, que ce soient la télévision ou la presse écrite.

6) Conclusions

Le COIB est d'avis que le principe général doit être la reconnaissance des hommes et des femmes sur un pied d'égalité pour des prestations sportives équivalentes. Ce principe général doit être appliqué dans la mesure où il correspond à la réalité du sport et de la compétition. Des

Sommige categorieën worden betaald via het project *Be Gold* van het BOIC. In dat geval zijn er geen verschillen in verloning. Er zijn daarentegen wel verschillen naargelang van de aard van de sport. Zo verdient een technische directrice in jumping meer dan een technisch directeur in boogschieten. Een mannelijke hockeytrainer verdient meer dan een vrouwelijke zwemtrainer.

3. De bestuurders

Bestuurders vervullen hun mandaat uit passie en worden niet betaald.

5) Vaststellingen: rekening houden met de economische realiteit

De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn duidelijk het gevolg van de economische realiteit van de sport:

- ploegsporten zijn oververtegenwoordigd;
- vrouwensport krijgt minder media-aandacht danmannensport. Minder economische waarde betekent minder media-aandacht, minder sponsors, en minder partnerschappen voor *marketing en merchandising*;
- het gevolg is dat sponsors hierin minder investeren, en dat de subsidies niet gelijk verdeeld worden.

Uitgaande van deze vaststelling en van het idee dat een ruimere mediatisering van vrouwen in de sport hierin verandering kan brengen, heeft de *Task Force* op 6 oktober 2020 aangekondigd dat zij zou samenwerken met negen topatleten en ex-atleten die samengebracht worden onder de noemer *Game Changers*, om de vrouwelijke sport te promoten.

Uit deze samenwerking is een nieuw platform ontstaan, *Empowering Women in Sports*.

De bedoeling is om zoveel mogelijk media-aandacht op te wekken voor vrouwensport, via dit platform of via de media van het land, zowel op televisie als in de geschreven pers.

6) Besluiten

Voor het BOIC geldt het algemene principe dat mannen en vrouwen gelijk behandeld moeten worden voor gelijkwaardige sportprestaties. Dit algemene principe moet worden toegepast voor zover het overeenstemt met de realiteit van de sport en de competitie. Sommige

éléments tels que le statut du sportif, le nombre d'athlètes participants, ou encore la réalité économique du sport peuvent exceptionnellement justifier une dérogation à ce principe général. La meilleure solution est d'appliquer ce principe général «avec bon sens».

Il est important de pouvoir prendre en considération les activités du Mouvement olympique, mais aussi le paysage sportif aussi bien au sein des différentes Communautés ou Régions qu'au niveau belge.

C. M. Cédric Schmidtke, conseiller Premier pilier et Réforme structurelle des pensions, cabinet de Mme Karine Lalieux, ministre des Pensions et de l'Intégration sociale

Le représentant du cabinet de la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale fournit d'abord un aperçu de l'histoire de la construction de notre modèle de pensions, il analysera ensuite la situation actuelle et, enfin, présentera les grands axes qui ont été décidés par le gouvernement De Croo pour les quatre prochaines années.

Notre système de sécurité sociale a été créé à l'issue de la Seconde Guerre mondiale en vue de garantir à tout citoyen un niveau de protection suffisant contre la maladie, le chômage, l'invalidité et le vieillissement. Grâce à lui, nos citoyens sont à l'abri d'une grande détresse sociale en cas d'inactivité, de problèmes ou de vieillesse.

D'après l'enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC) (7), sans le système belge de protection sociale, la pauvreté toucherait 42,2 % de l'ensemble de la population. Elle serait de l'ordre de 45 % pour les femmes et de 92,3 % pour les personnes âgées de plus de soixante-cinq ans. Ces considérations confortent, si besoin en était, le rôle déterminant que joue la sécurité sociale dans notre pays puisque sans ce système, neuf personnes sur dix seraient pauvres après l'âge de soixante-cinq ans. Notre modèle de pension a donc été construit autour d'un système collectif qui permet de répartir les richesses créées par le travail tout en garantissant une solidarité intra- et intergénérationnelle.

Après la crise du pétrole, dans les années 70, de sérieuses économies ont dû être réalisées dans le secteur de la sécurité sociale. Cela s'est fait entre autres par l'introduction de catégories de ménage: ainsi pour les pensions, le calcul ne se faisait plus au taux «isolé» mais également dans des catégories de taux «ménage». Les allocations sociales ne furent plus adaptées à l'évolution réelle des

factoren, zoals de status van de atleet, het aantal deelnemende atleten, of de economische realiteit van de sport kunnen bij uitzondering rechtvaardigen dat er van dit principe wordt afgeweken. De beste oplossing is om het «met gezond verstand» toe te passen.

Het is belangrijk om rekening te houden met de activiteiten van de Olympische Beweging, maar ook met het sportlandschap in de verschillende Gemeenschappen en Gewesten en op het Belgische niveau.

C. De heer Cédric Schmidtke, adviseur Eerste pijler en Structurele pensioenhervorming, kabinet van mevrouw Karine Lalieux, minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie

De vertegenwoordiger van het kabinet van de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie zal eerst een historisch overzicht geven van de totstandkoming van ons pensioenmodel, om vervolgens de huidige toestand te bespreken en te eindigen met de grote krachtlijnen die de regering-De Croo voor de komende vier jaar heeft uitgezet.

Ons socialezekerheidsstelsel werd na de Tweede Wereldoorlog opgericht om iedere burger voldoende bescherming te bieden tegen ziekte, werkloosheid, invaliditeit en ouderdom. Dit heeft ervoor gezorgd dat onze burgers gespaard worden van grote sociale ellende in geval van inactiviteit, problemen of ouderdom.

Volgens de Europese statistieken over inkomen en levensomstandigheden (EU-SILC) (7), zou de armoede zonder het Belgische socialezekerheidsstelsel 42,2 % van de bevolking in haar geheel treffen. Voor vrouwen zou het om 45 % gaan, en voor 65-plussers om 92,3 %. Deze cijfers bevestigen, voor zover dat nog nodig zou zijn, hoe doorslaggevend de rol van de sociale zekerheid in ons land is, aangezien zonder dit systeem negen 65-plussers op tien arm zouden zijn. Ons pensioenmodel is dus opgebouwd rond een collectief systeem dat rijkdom uit arbeid herverdeelt en de solidariteit binnen en tussen de generaties waarborgt.

Na de oliecrisis van de jaren 1970 heeft men zwaar moeten besparen in de sociale zekerheid. Dit gebeurde onder meer door de invoering van categorieën van gezinnen: voor de pensioenen, bijvoorbeeld, werd de berekening niet meer volgens het tarief «alleenstaande» gemaakt, maar ook in categorieën van het «gezinstarief». De sociale uitkeringen werden niet langer aangepast aan

(7) <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>

(7) <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>

salaires avec comme corollaire une augmentation potentielle du coût de la vie plus rapide que celle du montant des allocations, et, au fil des années, un amoindrissement de la valeur de sa pension.

En 1997 eut lieu une autre réforme des pensions et deux mesures en particulier impactèrent les femmes plus fortement que les hommes. La première fut celle qui porta l'âge légal de la pension de soixante à soixante-cinq ans avec un relèvement d'une année tous les trois ans. La seconde concerne la fraction de carrière. Avant 1997, la fraction de carrière comptait quarante années alors qu'aujourd'hui, elle est de quarante-cinq ans. Une carrière complète équivaut donc aujourd'hui à quarante-cinq années de travail effectif ou assimilé. Or, avec ce mode de calcul, les femmes rencontrent plus de difficultés à compléter leur carrière, ce qui influe directement sur le montant de leur pension future.

D'autres mesures ciblèrent la pension anticipée qui était basée sur la condition d'âge – soixante ans – mais aussi sur la condition de carrière, passée en 1997 de vingt années à trente-cinq années. Dans les années 90, les femmes rattrapaient progressivement les hommes sur le marché du travail. Cependant, avec ce critère de la condition de carrière, les femmes ont été désavantagées car leurs contrats de travail n'étaient pas forcément des contrats à temps plein. Par conséquent, elles ne parvenaient pas à cumuler assez d'années pour bénéficier d'un accès à une pension anticipée.

Pour pallier ces inégalités qui touchaient les femmes, un droit minimum par année de carrière a été introduit lors de la réforme des pensions de 1997. Ce droit minimum veille à ce que, pour les années à faible revenu, il soit au moins tenu compte du salaire minimum pour le calcul de la pension. Ce droit minimum s'applique à partir d'une période de quinze ans de travail à un tiers temps ou assimilée. Ainsi, si une personne ne se crée pas suffisamment de droits pour se garantir un certain revenu au moment de sa pension, on garantit une valeur minimale par année de carrière: ceci pour lutter contre l'impact, au moment du départ à la pension, de la perte de salaire pour les bas revenus. Cet assouplissement a permis la prise en compte des tiers-temps et mi-temps existant en raison de la flexibilisation croissante du marché du travail et a permis un accès à une pension minimum malgré ces temps partiels.

Dans les années 2000, la position en matière de pensions a progressé grâce à une amélioration du droit minimum de carrière. Le droit minimum de carrière avait été créé en 1997 sans être indexé jusqu'en 2006 et perdait tous

de la véritable loonevolutie, wat tot gevolg had dat de kosten van levensonderhoud sneller konden stijgen dan het bedrag van de uitkeringen, en dat de waarde van de pensioenen in de loop der jaren verminderde.

In 1997 vond een andere pensioenhervorming plaats, waarbij twee maatregelen in het bijzonder een grotere impact hadden op vrouwen dan op mannen. De eerste is de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd van zestig naar vijfenzestig jaar, met één bijkomend jaar om de drie jaar. De tweede betreft de loopbaanbeuk. Vóór 1997 telde de loopbaanbreuk veertig jaar, voortaan is dat vijfenveertig jaar. Een volledige loopbaan komt nu dus overeen met vijfenveertig jaar effectieve of geassimileerde werkjaren. Deze berekeningswijze maakt het voor vrouwen echter moeilijker om een volledige loopbaan op te bouwen, wat een rechtstreekse invloed heeft op het bedrag van hun toekomstig pensioen.

Andere maatregelen betroffen het vervroegd pensioen, waarvoor de vereiste minimumleeftijd zestig jaar werd, terwijl ook de vereiste loopbaanduur in 1997 van twintig naar vijfendertig jaar werd opgevoerd. In de jaren 90 haalden de vrouwen de mannen geleidelijk in op de arbeidsmarkt. Met deze loopbaanvereiste werden de vrouwen echter benadeeld omdat zij niet altijd vol-tijds gewerkt hadden. Bijgevolg konden zij niet genoeg jaren opbouwen om een vervroegd pensioen te kunnen genieten.

Om deze ongelijkheid voor vrouwen te verhelpen, werd tijdens de pensioenhervorming van 1997 een minimumrecht per loopbaanjaar ingevoerd. Dit minimumrecht zorgt ervoor dat voor de jaren met weinig inkomsten, men ten minste rekening houdt met het minimumloon voor de berekening van het pensioen. Dit minimumrecht wordt van kracht vanaf een periode van vijftien jaar met een werktijd van een derde of gelijkgesteld. Wanneer iemand niet voldoende rechten opbouwt om een bepaald inkomen te waarborgen bij de pensionering, waarborgt men dus een minimumwaarde per loopbaanjaar. Dit moet de impact van het loonverlies voor mensen met lage lonen verzachten wanneer zij met pensioen gaan. Met deze versoepeling werd rekening gehouden met deeltijdse arbeid (een derde en halftijds), die het gevolg is van de groeiende flexibilisering van de arbeidsmarkt, en kon een minimumpensioen worden toegekend ondanks deze deeltijdse arbeid.

In de jaren 2000 is de toestand inzake pensioenen erop vooruitgegaan dankzij een verbetering van het recht op een minimumloopbaan. Dit recht werd in 1997 ingevoerd, maar werd tot in 2006 niet geïndexeerd,

les ans en valeur. En 2006, il fut indexé et majoré de 17 %. La pension minimum fut aussi introduite pour les travailleurs à temps partiel. Ces deux mesures ont eu un impact positif sur les pensions des femmes.

En 2005, la loi sur le Pacte des générations (8) a permis de structurer la liaison au bien-être des allocations sociales pour tous les allocataires sociaux, que ce soit pour la Grapa (9), pour la pension minimum ou pour les plafonds de pension, la pension étant une allocation sociale. Cette loi sur le Pacte des générations a permis une forte évolution du montant moyen des allocations. En 1995, l'évolution de l'allocation moyenne par rapport au salaire moyen était de 36 %. En 2006, elle est descendue à 32 %. Avec l'introduction de la loi sur le Pacte des générations, ce chiffre est repassé progressivement à 37 %. Il apparaît clairement que la liaison au bien-être est un marqueur important qui permet d'augmenter le montant des allocations pour l'ensemble des personnes, et cela, y compris pour les femmes. L'application du principe de la liaison au bien-être a conduit à une augmentation des allocations les plus basses mais aussi du plafond salarial. Ce plafond salarial est le montant du revenu pris en compte pour le calcul de la pension légale. À partir de 58 000 euros chez les salariés, par exemple, les droits ne sont plus pour soi-même, ils sont dans la solidarité. L'enveloppe budgétaire pour la liaison au bien-être a donc permis le renforcement de notre solidarité mais aussi du principe d'assurance au sein de notre modèle de sécurité sociale.

En ce qui concerne la situation actuelle, M. Schmidtke cite quelques faits et chiffres au sujet des pensions des hommes et des femmes:

- il existe une inégalité en matière de pension entre les femmes et les hommes. Les femmes bénéficient en moyenne de pensions plus faibles que les hommes, ce qui augmente leur risque de précarité;
- la pension moyenne des femmes s'élève à 882 euros contre 1 181 euros pour les hommes, soit un écart moyen de 26 %. Dans le régime des salarié(e)s, l'écart de pension est encore plus important: 1 531 euros pour les hommes contre 918 euros pour les femmes ayant pris leur pension en 2016. Ces chiffres indiquent l'existence d'un risque de précarité en fonction du genre;

waardoor het elk jaar in waarde daalde. In 2006 werd het geïndexeerd en verhoogd met 17 %. Er werd ook een minimumpensioen ingesteld voor deeltijds werkenden. Beide maatregelen hebben een positieve impact gehad op de pensioenen van vrouwen.

In 2005 heeft de wet betreffende het generatiepact (8) ervoor gezorgd dat alle sociale uitkeringen aan het welzijn worden gekoppeld, zowel de IGO (9), het minimumpensioen als de pensioenplafonds, aangezien het pensioen een sociale uitkering is. In 1995 bedroeg de evolutie van de gemiddelde uitkering ten opzichte van het gemiddelde loon 36 %. In 2006 is dat gedaald tot 32 %. Dankzij de wet betreffende het generatiepact is dit cijfer weer geleidelijk aan gestegen tot 37 %. Het is duidelijk dat de koppeling aan het welzijn een belangrijke marker is waarmee het bedrag van de uitkeringen kan worden verhoogd voor iedereen, met inbegrip van de vrouwen. De toepassing van dit principe heeft geleid tot een stijging van de laagste uitkeringen, maar ook van het loonplafond. Dit loonplafond is het bedrag van het inkomen dat in aanmerking komt om het wettelijke pensioen te berekenen. Vanaf 58 000 euro voor loontrekenden, bijvoorbeeld, gelden de rechten niet meer voor zichzelf, maar voor de solidariteit. Het budget dat is toegekend aan de koppeling met het welzijn heeft ons solidariteitsmechanisme, maar ook het verzekeringsprincipe binnen ons model van sociale zekerheid dus versterkt.

Wat de huidige situatie betreft, somt de heer Schmidtke enkele feiten en cijfers op betreffende de pensioenen van mannen en vrouwen:

- er bestaat een ongelijkheid tussen de pensioenen van mannen en van vrouwen. Vrouwen ontvangen gemiddeld een lager pensioen dan mannen, wat hun risico op armoede verhoogt;
- het gemiddelde pensioen van vrouwen bedraagt 882 euro, tegenover 1 181 euro voor mannen, of een gemiddeld verschil van 26 %. In het stelsel van de loontrekenden is de kloof nog groter: 1 511 euro voor mannen tegenover 918 euro voor vrouwen die in 2016 met pensioen gegaan zijn. Deze cijfers wijzen op een armoederisico op grond van geslacht;

(8) Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

(9) Loi du 22 mars 2001 instituant la garantie de revenus aux personnes âgées.

(8) Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

(9) Wet van 22 maart 2001 tot instelling van een inkomensgarantie voor ouderen.

- ces différences s'expliquent par la carrière qui est très différente chez les femmes et chez les hommes. Les femmes prennent plus de mi-temps, de tiers-temps, et prennent plus de congés thématiques tels que des congés pour aidants proches, etc. Au final, les femmes cumulent en moyenne trente-huit années de carrière, tant en ce qui concerne le temps de travail effectif que le travail assimilé, contre quarante-deux années pour les hommes. La perte moyenne pour le calcul de la pension – qui est calculée sur la base de quarante-cinq années – est de trois années pour les hommes alors qu'elle est de sept années pour les femmes, ce qui se traduit indubitablement par des montants extrêmement différents pour leur pension respective;
- le taux d'emploi en Belgique pour le deuxième trimestre 2020 est de 69,6 %: pour les femmes de 65 % et pour les hommes de 75 %. Ces pourcentages sont à prendre avec précautions à cause de l'impact de la Covid-19. Néanmoins, ces chiffres montrent que l'accès au travail n'est pas équitable en fonction du genre et que cela a une incidence sur le calcul des pensions des hommes et des femmes;
- lors des négociations pour les prochaines années, il y a lieu de prêter une attention particulière:
- aux périodes assimilées car si on fragilise ces périodes, l'impact global sur le genre s'en fait ressentir. Les femmes ont plus de périodes assimilées que les hommes. L'équation est alors simple: moins on assimile ces périodes, plus on augmente l'écart de pension entre les hommes et les femmes;
 - aux relations de travail employeur-travailleur et notamment sur les concepts de temps partiel plus ou moins volontaire;
 - à l'évolution professionnelle des femmes, qui est plafonnée dans certains secteurs et dans des secteurs aussi moins rémunérateurs. On s'est rendu compte, par exemple, que l'accès au deuxième pilier est très discriminant envers les femmes. Le deuxième pilier est organisé collectivement. Or, les entreprises qui organisent ce deuxième pilier dans les secteurs plus masculins ont des taux de rendement plus élevés que dans les secteurs plus féminins;
 - au taux de remplacement. Globalement en Belgique, on a un taux de remplacement de 60 % pour les travailleurs salariés et indépendants, et de 75 % pour les fonctionnaires. Ce taux de remplacement correspond finalement au montant de l'allocation de pension qu'on obtiendra à partir du moment où on part à la retraite par
- deze verschillen zijn te verklaren door de heel uiteenlopende loopbanen van mannen en vrouwen. Vrouwen werken vaker halftijds of een derde, en nemen meer thematische verloven als verloven voor mantelzorg, enz. Op het einde van de rit bouwen vrouwen gemiddeld achtendertig jaren loopbaan op (effectieve zowel als geassimileerde arbeidstijd), tegenover tweeënveertig jaren voor mannen. Het gemiddelde verlies voor de berekening van het pensioen – dat wordt berekend op basis van vijfenviertig jaar – bedraagt drie jaar voor mannen en zeven jaar voor vrouwen, wat ongetwijfeld leidt tot zeer verschillende bedragen voor hun respectieve pensioenen;
- de werkgelegenheidsgraad in België voor het tweede kwartaal van 2020 bedraagt 69,6 %: voor vrouwen 65 % en voor mannen 75 %. Deze percentages moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd vanwege de impact van Covid-19. Toch blijkt uit deze cijfers dat de toegang tot werk niet gelijk is naargelang van het geslacht en dat dit gevolgen heeft voor de berekening van de pensioenen van mannen en vrouwen;
- bij de onderhandelingen voor de komende jaren dient bijzondere aandacht te worden besteed aan:
- gelijkgestelde perioden, want als deze perioden worden afgezwakt, heeft dat een algemeen effect op het geslacht. Vrouwen hebben meer gelijkgestelde perioden dan mannen. De vergelijking is dan eenvoudig: hoe minder we deze perioden gelijkstellen, hoe meer we de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen vergroten;
 - de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en meer bepaald de begrippen van min of meer vrijwillig parttimewerk;
 - de loopbaanontwikkeling van vrouwen die in bepaalde sectoren geplafonneerd is en in sectoren die ook minder goed betalen. Zo heeft men bijvoorbeeld vastgesteld dat de toegang tot de tweede pijler zeer discriminerend is voor vrouwen. De tweede pijler is collectief georganiseerd. Bedrijven die deze tweede pijler in meer mannelijke sectoren organiseren, hebben hogere rendementen dan in meer vrouwelijke sectoren;
 - de vervangingsratio. Algemeen is er in België een vervangingsratio van 60 % voor werknemers en zelfstandigen, en van 75 % voor ambtenaren. Deze vervangingsratio komt uiteindelijk overeen met het bedrag van de pensioenuitkering die men zal ontvangen zodra men met pensioen gaat in verhouding tot het

rapport à la moyenne de ces salaires. Avec un taux de remplacement de 60 %, on n'est pas encore complètement à l'abri d'un risque de pauvreté, notamment avec des salaires qui stagnent. Une évolution de salaire stagnante fait stagner également le taux de remplacement.

Enfin, M. Schimdtke expose les grandes lignes de l'accord du gouvernement et de la politique qui est menée par le gouvernement De Croo:

- l'augmentation de la Grapa, de la pension minimum, du minimum par année de carrière mais aussi du plafond salarial. Sur les quatre prochaines années est prévue une augmentation progressive et au prorata des minima mais également des maxima pour que tout le monde puisse bénéficier d'une augmentation de pension;
- une approche genrée dans toutes les réformes qui seront menées. Dans le cadre de la réforme structurelle, une attention accrue sera portée à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, par exemple dans le cadre de l'implémentation de la pension à mi-temps ou dans les aménagements de fin de carrière, etc.;
- une réflexion plus large avec les partenaires sociaux sur les droits sociaux et sur leur individualisation. Une étude est notamment menée sur le concept du *splitting* qui n'est pas suffisamment développé en Belgique. Le *splitting* suppose une solidarité familiale au moment de la carrière. S'il y a un enfant en bas âge, l'un des parents décide souvent d'arrêter de travailler ou de réduire son temps de travail, et dans ce cas, une solidarité s'organise au sein du couple avec le deuxième conjoint qui contribue pour une part plus importante au revenu disponible du ménage. Cependant, cette solidarité ne se transpose pas au niveau des pensions puisque la personne qui aura arrêté sa carrière ou qui aura diminué son temps de travail aura un droit de pension diminué. La solidarité acceptée et décidée conjointement au moment de la carrière n'est pas reproduite au moment de la pension. Le concept de *splitting* presuppose un pot commun à partir du moment où les couples décident conjointement qu'ils sont solidaires. Ils se solidarisent durant leur carrière mais aussi au moment de la pension;
- une réflexion plus large sur la question sociale et sur l'impact social des mesures qui sont prises pour étudier à quel niveau les politiques sont efficaces dans la réduction des inégalités.

gemiddelde van die lonen. Met een vervangingsratio van 60 % is men nog niet volledig beschermd tegen het armoederisico, meer bepaald bij stagnerende lonen. Een evolutie van stagnerend loon leidt ook tot een stagnatie van de vervangingsratio.

Tot slot zet de heer Schimdtke de grote lijnen van het regeerakkoord en het beleid van de regering-De Croo uiteen:

- de verhoging van de IGO, het minimumpensioen, het minimum per loopbaanjaar, maar ook het loonplafond. In de komende vier jaar zullen de minima en ook de maxima geleidelijk en *pro rata* worden verhoogd, zodat iedereen een pensioenverhoging kan genieten;
- een gendergerichte aanpak bij alle hervormingen die zullen worden doorgevoerd. In het kader van de structurele hervormingen zal meer aandacht worden besteed aan de vermindering van de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, bijvoorbeeld bij de invoering van het halftijds pensioen of de eindeloopbaanregelingen, enz.;
- een bredere reflectie met de sociale partners over sociale rechten en de individualisering daarvan. Er loopt meer bepaald een studie over het begrip «*splitting*», dat in België onvoldoende ontwikkeld is. *Splitting* veronderstelt gezinssolidariteit tijdens de loopbaan. Als er een jong kind is, besluit vaak een van de ouders te stoppen met werken of zijn of haar arbeidstijd te verminderen, en in dat geval wordt solidariteit binnen het koppel georganiseerd waarbij een partner meer bijdraagt tot het besteedbaar inkomen van het gezin. Die solidariteit geldt echter niet voor de pensioenen, want wie gestopt is met werken of zijn arbeidstijd heeft verminderd, zal verminderde pensioenrechten hebben. De solidariteit die samen aanvaard werd en waartoe samen werd besloten ten tijde van de loopbaan, wordt bij het pensioen niet herhaald. Het begrip «*splitting*» veronderstelt een gemeenschappelijke pot vanaf het moment dat koppels gezamenlijk besluiten dat zij solidair zijn. Zij zijn solidair tijdens hun loopbaan, maar ook bij hun pensionering;
- een bredere reflectie over het sociale vraagstuk en over de sociale impact van de maatregelen die worden genomen om na te gaan in welke mate het beleid doeltreffend is bij het terugdringen van de ongelijkheid.

Pour terminer, M. Schmidtke conclut que la crise liée à la Covid-19 a montré que la solidarité fonctionne dans notre pays et qu'elle est essentielle. Notre sécurité sociale fait face à d'énormes enjeux et il s'agira pour le gouvernement et notamment pour la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale d'analyser l'impact de la Covid-19 sur le marché du travail: quel est l'impact généré de la Covid-19 mais également comment faire durant les quatre prochaines années pour corriger, dans le cadre de la réforme structurelle ou dans le cadre de réformes d'urgence, cet impact négatif (chômage temporaire Covid-19, congés quarantaine, etc.)?

II. ÉCHANGES DE VUES

Mme Masai interroge Mme Radelicki au sujet du dispositif qui vise à rendre obligatoire la transparence salariale. Parmi les mesures déjà identifiées, certaines paraissent-elles prioritaires? Seront-elles contraignantes? Est-il possible de partager quelques éléments relatifs aux priorités de travail et de mise en œuvre concrète?

Mme Radelicki répond que le travail est toujours en cours. Elle ne peut donc pas encore révéler le contenu du document. Elle ajoute cependant que pour la Commission européenne, il est important de trouver cet équilibre auquel elle faisait référence. D'un côté, il s'agit de s'assurer que les travailleurs et les travailleuses voient leurs droits respectés, ce qui fait référence au principe de salaire égal pour travail égal ou de valeur égale. D'un autre côté, il convient d'accompagner les entreprises et les États membres dans cette démarche. Il s'agit de trouver un équilibre entre donner des responsabilités et ne pas faire peser trop de charges sur les entreprises et sur les États membres. La directive qui a été mise en avant depuis l'année dernière va effectivement concerner la transparence salariale mais également assurer l'accès des femmes à tous les niveaux de postes.

Mme Durenne évoque l'édition 2017 du Marathon de Bruxelles qui est restée dans les mémoires car le vainqueur masculin devait percevoir une prime plus élevée (1 000 euros) que son homologue féminine (300 euros). Face au tollé, les deux organisateurs avaient dû égaliser les deux rétributions. Ce type de situation inégalitaire se produit-il encore souvent? Y a-t-il des disciplines plus problématiques que d'autres? La seconde question porte sur l'agent noir qui permet, dans certains sports, de payer les primes des joueurs. Ce fléau est-il également présent chez les femmes et si oui, dans quelle mesure?

Mme Gavage déclare que l'organisation du Marathon de Bruxelles était privée, comme la plupart des grands

Spreker besluit dat de Covid-19-crisis heeft aangetoond dat solidariteit in ons land werkt en essentieel is. Onze sociale zekerheid staat voor enorme uitdagingen en het is aan de regering en in het bijzonder aan de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie om de impact van Covid-19 op de arbeidsmarkt te analyseren; wat is de genderspecifieke impact van Covid-19, maar ook: wat kan er de komende vier jaar worden gedaan om, in het kader van structurele hervormingen of noodhervormingen, deze negatieve impact te corrigeren (tijdelijke werkloosheid Covid-19, quarantaineverlof, enz.)?

II. GEDACHTEWISSELING

Mevrouw Masai stelt mevrouw Radelicki enkele vragen over de bepaling om loontransparantie verplicht te maken. Zijn er onder de reeds vastgestelde maatregelen, maatregelen die prioritair lijken? Zullen ze bindend zijn? Is het mogelijk enkele elementen aan te stippen over de arbeidsprioriteiten en de concrete uitvoering?

Mevrouw Radelicki antwoordt dat de werkzaamheden nog aan de gang zijn. Daarom kan spreekster de inhoud van het document nog niet bekendmaken. Zij voegt er echter aan toe dat het voor de Europese Commissie belangrijk is om het evenwicht te vinden waarnaar zij verwees. Enerzijds komt het erop neer dat de rechten van werknemers worden geëerbiedigd, waarbij verwezen wordt naar het beginsel van gelijk loon voor gelijk of evenwaardig werk. Anderzijds moeten de ondernemingen en de lidstaten bij dit proces worden ondersteund. Er moet een evenwicht worden gevonden tussen het geven van verantwoordelijkheden en het niet te zwaar belasten van ondernemingen en de lidstaten. De richtlijn die sinds vorig jaar wordt voorgesteld, zal inderdaad betrekking hebben op de loontransparantie, maar zal er ook voor zorgen dat vrouwen toegang krijgen tot alle jobniveaus.

Mevrouw Durenne verwijst naar de Marathon van Brussel in 2017, die in het geheugen is gegrift omdat de mannelijke winnaar een hogere prijs (1 000 euro) zou krijgen dan zijn vrouwelijke tegenhanger (300 euro). Door de ophef die dit veroorzaakte, werden de beloningen door beide organisatoren gelijkgeschakeld. Komt dit soort ongelijkheid nog vaak voor? Zijn sommige disciplines problematischer dan andere? De tweede vraag gaat over het zwart geld dat in sommige sporten wordt gebruikt om de bonusen van de spelers uit te betalen. Komt deze plaag ook voor bij vrouwen en zo ja, in welke mate?

Mevrouw Gavage antwoordt dat de organisatie van de Marathon van Brussel een privé-initiatief was, zoals de

événements sportifs. Cela existe encore mais de moins en moins. Les réponses fournies sont souvent que, dans certaines disciplines, les femmes courent une distance moins importante que leurs homologues masculins et que c'est normal qu'elles soient moins rétribuées. D'autres réponses pointent la faible couverture médiatique ou le sponsoring moindre quand il s'agit d'événements gagnés par des femmes. Il y a eu beaucoup de changements dans l'athlétisme dans lequel les primes sont désormais pratiquement égales. C'est également le cas en tennis, et ce particulièrement depuis la montée au créneau, il y a quelques années, des joueuses qui réclamaient l'égalité des primes. À l'époque, l'argument des victoires en deux sets chez les femmes et en trois sets chez les hommes leur était opposé. La réalité physiologique de la femme n'était pas prise en compte, mais depuis lors, cela a changé. Les problèmes existent encore, mais on constate une évolution. Cependant, le COIB est encore confronté à des organisations privées qui invoquent le fait que les retours médias en cas de victoire d'une femme sont moins élevés voire inexistant, au contraire des victoires masculines.

En ce qui concerne l'argent noir dans le sport, Mme Gavage n'a pas d'éléments à fournir. Elle sait que cela existe, dans le football probablement et peut-être dans d'autres sports mais elle est ne pourra pas dire si les femmes reçoivent moins que les hommes.

*
* * *

meeste grote sportevenementen. Dit komt nog steeds voor, maar steeds minder. Als verklaring hoort men vaak dat vrouwen in bepaalde disciplines een kortere afstand lopen dan hun mannelijke collega's en dat het normaal is dat zij minder betaald worden. Andere verklaringen hebben betrekking op geringe media-aandacht of sponsoring wanneer het gaat om evenementen die door vrouwen worden gewonnen. Er is veel veranderd in de atletiek, waar de premies nu bijna gelijk zijn. Dit is ook het geval in het tennis, in het bijzonder sinds vrouwelijke spelers een aantal jaar geleden gelijke premies eisten. Vroeger was het argument dat vrouwen twee sets moesten winnen, terwijl mannen drie sets moesten halen voor een overwinning. Er werd geen rekening gehouden met de vrouwelijk fysiologie, maar sindsdien is dit veranderd. De problemen bestaan nog steeds, maar we stellen een evolutie vast. Het BOIC wordt echter nog steeds geconfronteerd met privéorganisaties die beweren dat de belangstelling van de media bij een overwinning van een vrouw geringer of zelfs onbestaand is, in tegenstelling tot een overwinning van een man.

Wat zwart geld in de sport betreft, daarover heeft spreekster geen informatie. Zij weet dat het bestaat, waarschijnlijk in het voetbal en misschien ook in andere sporten, maar zij kan niet zeggen of vrouwen minder krijgen dan mannen.

*
* * *

III. AUDITION DU 4 JANVIER 2021

I. EXPOSÉS

A. Mme Martine Vandevenne, responsable *gender mainstreaming*, FGTB fédéral

La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), de tendance socialiste, est par son nombre d'adhérents, la deuxième fédération syndicale belge. La FGTB défend une société plus égalitaire et plus solidaire. Préparer un avenir durable pour les jeunes, penser l'accès à l'emploi de qualité dans le souci de l'égalité entre les femmes et les hommes, sont autant de préoccupations mises à l'agenda par la FGTB.

Mme Vandevenne indique qu'un rappel des chiffres est nécessaire avant d'aborder plus en profondeur le sujet. Eurostat évalue l'écart salarial à 6 % tandis que pour l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), il serait de l'ordre de 4,7 %: il s'agit pour ce dernier chiffre d'une médiane pour les travailleurs à temps plein et les indépendants.

Statbel quantifie l'écart salarial à 20 % pour les temps pleins et les temps partiels sur la base du salaire mensuel dans le secteur privé. En se basant sur le salaire horaire, on tourne autour de 11 % et en se basant sur les salaires bruts, uniquement pour les temps pleins, l'écart serait de 5 %. Au cours des six dernières années, on a constaté une stagnation de l'écart salarial entre les hommes et les femmes autour de 20 %, ce qui est aussi le chiffre annoncé pour cette année.

Dans son rapport annuel, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a choisi, l'an dernier, de modifier sa méthodologie. Le calcul de l'Institut se base sur les données de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et inclut également le secteur public et les petites entreprises. Pour les salaires bruts annuels sans correction pour la durée du travail, l'écart est de 23,7 % tandis qu'avec une correction en équivalent temps plein, il est de 9,6 %.

Chaque organisation utilise ses propres indicateurs et ses propres calculs pour évaluer l'écart salarial, avec pour résultat de grandes variations entre les différents chiffres publiés. Cela rend difficile l'utilisation, l'analyse et la comparaison de ces différents chiffres.

La FGTB, quant à elle, se base sur les chiffres et les rapports de l'Institut. Depuis 2005, le syndicat a développé une campagne pour lutter contre cette inégalité avec la mise en évidence d'une journée symbolique:

III. HOORZITTING VAN 4 JANUARI 2021

I. UITEENZETTINGEN

A. Mevrouw Martine Vandevenne, verantwoordelijke *gender mainstreaming*, federaal ABVV

Het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), van socialistische strekking, is in ledenaantal de tweede grootste Belgische vakbond. Het ABVV ijvert voor meer gelijkheid en solidariteit in de maatschappij. Speerpunten voor het ABVV zijn onder meer het voorbereiden van een duurzame toekomst voor jongeren en de toegang tot kwalitatieve jobs met aandacht voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Mevrouw Vandevenne wil eerst aan de cijfers herinneren alvorens dieper in te gaan op het onderwerp. Eurostat raamt de loonloof op 6 %, de Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling (OESO) op 4,7 %. Dit laatste cijfer is de mediaan voor voltijdse werknemers en zelfstandigen.

Statbel raamt de loonloof op 20 % voor voltijdse en deeltijdse werknemers op basis van het maandloon in de privésector. Als men het uurloon als basis neemt, komt men uit op ongeveer 11 %, en als men uitsluitend het brutoloon van voltijdse werknemers als basis neemt, zou de loonloof 5 % bedragen. De laatste zes jaar stelt men vast dat de loonloof tussen mannen en vrouwen rond de 20 % stagneert, wat ook het aangekondigde cijfer voor dit jaar is.

Voor zijn jaarverslag heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen er vorig jaar voor gekozen om van methode te veranderen. De berekeningen van het Instituut zijn gebaseerd op gegevens van de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ) en nemen ook de openbare sector en kleinere bedrijven mee. Voor de brutolonen zonder correctie voor de arbeidsduur bedraagt het verschil 23,7 %, terwijl het met een correctie in voltijdse equivalenten 9,6 % bedraagt.

Elke organisatie gebruikt haar eigen indicatoren en berekeningswijze om de loonloof te meten, met grote verschillen in de gepubliceerde cijfers tot gevolg. Dat bemoeilijkt het gebruik, de analyse en de vergelijking van deze verschillende cijfers.

Het ABVV baseert zich op de cijfers en de verslagen van het Instituut. Sinds 2005 voert de vakbond een campagne om deze ongelijkheid aan de kaak te stellen door een symbolische dag uit te roepen: dat is de datum die

cette date correspond au nombre de jours supplémentaires par année que devraient préster les femmes pour arriver au même salaire que les hommes. L'objectif est que chaque année, cette date symbolique se rapproche le plus du 1^{er} janvier. Le dernier rapport indique que cette journée a été reportée jusqu'à la fin du mois de mars. Cela démontre clairement qu'il n'y a pas du tout d'avancée dans ce domaine et c'est d'autant plus évident si on examine les chiffres au niveau européen ou au niveau international.

Quelles sont les causes de l'écart salarial?

- les choix d'études et les stéréotypes qui déterminent ces choix d'études: les femmes sont plus nombreuses à faire des études supérieures mais elles choisissent en général des orientations menant à des emplois moins bien payés;
- la ségrégation verticale ou le plafond de verre: dans les différentes phases de leur carrière, les femmes sont victimes de ségrégation lors de la sélection, en cas de démission ou lorsque leur contrat n'est pas prolongé. Elles obtiennent moins souvent une promotion ou une fonction dirigeante et restent souvent dans des fonctions moins bien payées;
- la ségrégation horizontale ou les murs de verre: certains secteurs sont considérés comme typiquement féminins ou masculins et les femmes sont surreprésentées dans les secteurs moins valorisés et moins bien payés;
- les avantages extralégaux: l'octroi d'un GSM, d'un *laptop*, d'une voiture avec carte essence mais aussi la pension complémentaire sont plus avantageux pour les hommes. Tous ces avantages extralégaux creusent davantage l'écart salarial;
- le temps partiel: sur une base annuelle, c'est le facteur principal qui explique l'écart salarial; 44 % des femmes travaillent à temps partiel contre 11 % des hommes;
- l'équilibre entre le travail et la vie privée: de manière générale, les femmes s'occupent plus des enfants, des personnes âgées ou malades dans leur famille. Durant ces derniers mois de pandémie, 75 % des congés parentaux «corona» ont été demandés par les femmes.

Depuis 2012, la loi sur l'écart salarial est en application. En principe, cette loi tente de combler l'écart à trois niveaux: au niveau de la concertation sociale, au

overeenkomst met het aantal bijkomende dagen per jaar dat vrouwen zouden moeten werken om hetzelfde loon te verdienen als mannen. Het doel is dat deze symbolische datum elk jaar dichter naar 1 januari opschuift. Het laatste verslag geeft aan dat die datum pas eind maart valt. Dit toont duidelijk aan dat er helemaal geen vooruitgang is geboekt, en dat is nog meer het geval wanneer men de cijfers op Europees of internationaal niveau bekijkt.

Welke zijn de oorzaken van de loonkloof?

- de studiekeuze en de stereotypen die deze studiekeuze bepalen: er zijn meer vrouwen in het hoger onderwijs, maar zij kiezen in het algemeen voor studierichtingen die leiden tot minder goed betaalde jobs;
- verticale segregatie of het glazen plafond: in de verschillende fasen van hun loopbaan worden vrouwen gediscrimineerd bij de selectie, in geval van ontslag of wanneer hun contract niet wordt verlengd. Zij krijgen minder vaak een bevordering of een leidinggevende functie en blijven vaker in minder goed betaalde functies werken;
- horizontale segregatie of de glazen muren: sommige sectoren worden als typisch vrouwelijk of mannelijk beschouwd en vrouwen zijn oververtegenwoordigd in minder gewaardeerde en minder goed betaalde sectoren;
- extralegale voordelen: de toekenning van een gsm, een *laptop*, een bedrijfswagen met tankkaart, maar ook het aanvullend pensioen zijn voordeliger voor mannen. Al deze extralegale voordelen vergroten nog de loonkloof;
- deeltijdse arbeid: op jaarrbasis is dit de voornaamste verklaring voor de loonkloof. 44 % van de vrouwen werkt deeltijds, tegen 11 % van de mannen;
- evenwicht tussen werk en privéleven: over het algemeen zorgen vrouwen meer voor de kinderen, de ouderen of de zieken in hun familie. Tijdens de laatste maanden van de pandemie werd 75 % van de «corona»-ouderschapsverloven aangevraagd door vrouwen.

Sinds 2012 is de wet op de loonkloof van toepassing. In principe probeert deze wet de kloof te dichten op drie vlakken: in het sociaal overleg, op interprofessioneel

niveau interprofessionnel et au niveau de l'entreprise et du secteur. Néanmoins, une loi ne suffit pas pour obtenir l'égalité: l'écart salarial n'a pas diminué, bien au contraire. Aussi, il n'est pas illégitime de mettre sur le tapis la question de l'efficacité de cette loi de 2012.

Le Conseil central de l'économie (CCE) rédige tous les deux ans un rapport concernant la norme salariale, qui sert de base pour les négociations au niveau interprofessionnel. Ce rapport doit tenir compte de l'aspect genre.

Au niveau du secteur, la loi prévoit que les commissions paritaires doivent faire en sorte que toutes les classifications de fonctions soient neutres du point de vue du genre et donc qu'elles ne fassent pas référence à des aspects féminins ou masculins. Ensuite, le service public fédéral (SPF) Emploi évalue ces classifications de fonctions. Depuis plusieurs années, la liste *Name and Shame* dénonce ceux qui ne se sont pas encore mis en ordre dans cette matière. Cependant, non seulement cette liste est à peine rendue publique et n'est pas largement diffusée mais elle ne traite par ailleurs que du titre de la fonction et aucunement de son contenu. Pour prendre un exemple, la fonction de *Secrétaire (Général)* a un contenu totalement différent de la fonction de *secrétaire*. Sur cette base, on considère donc que ces intitulés de poste ne sont pas neutres, ce qui prouve que ce classement n'est pas entièrement efficace.

Au niveau de l'entreprise, le bilan social contient les données des travailleurs et distingue les catégories hommes et femmes. La FGTB a développé un calculateur d'écart salarial sur son site web. Si on y introduit les données qu'on trouve via la Banque nationale, on constate beaucoup d'erreurs ou de fautes. Beaucoup de grandes entreprises auraient un écart salarial qui serait égal à zéro, ce qui n'est malheureusement pas correct. Il faudrait donc d'urgence obliger les entreprises à remplir correctement ces documents.

Un rapport bisannuel des rémunérations est également disponible. Il permet d'étudier les informations pour les catégories de rémunérations selon le niveau de formation, l'ancienneté et la fonction: il permet dès lors d'obtenir des données plus détaillées et affinées. Le souci est que ce rapport existe sous la forme d'un document *Word* où les données sont introduites ou non, qui plus est de manière correcte ou non. Personne ne le sait vraiment en fait. On ne peut donc pas comparer les différentes catégories existantes et analyser correctement les données pour savoir si ces chiffres et ces ventilations sont neutres d'un point de vue genre.

niveau en op bedrijfs- en sectoraal niveau. Een wet volstaat echter niet om gelijkheid te bewerkstelligen: de loonloof is niet verkleind, wel integendeel. Het is dan ook niet onredelijk om de doeltreffendheid van deze wet van 2012 ter discussie te stellen.

De Centrale Raad voor het bedrijfsleven (CRB) stelt om de twee jaar een verslag op over de loonnorm, dat de basis vormt voor de interprofessionele onderhandelingen. Dit verslag moet rekening houden met het genderaspect.

Op sectoraal niveau bepaalt de wet dat de paritaire comités ervoor moeten zorgen dat alle functieclassificaties genderneutraal zijn, en dus niet verwijzen naar vrouwelijke of mannelijke aspecten. Vervolgens evalueert de federale overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid deze functieclassificaties. Sinds enkele jaren geeft de lijst *Name and Shame* degenen aan die hiermee nog niet in orde zijn. Deze lijst wordt nauwelijks openbaar gemaakt en is niet wijdverspreid, en heeft bovendien alleen betrekking op de titel van de functie en geenszins op de inhoud ervan. Een voorbeeld: de functie *secretaris* heeft een totaal andere invulling dan de functie *secretaresse*. Op basis hiervan wordt dus geacht dat deze functiebenamingen niet neutraal zijn, wat bewijst dat deze classificatie niet helemaal efficiënt is.

Op bedrijfsniveau bevat de sociale balans de gegevens van de werknemers, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de categorieën mannen en vrouwen. Het ABVV heeft op zijn website een programma ontwikkeld dat het loonverschil berekent. Als men er de gegevens invoert die men via de Nationale Bank vindt, stelt men vele onjuistheden of fouten vast. Vele grote bedrijven zouden een loonloof gelijk aan zero hebben, wat helaas niet zo is. Bedrijven moeten dus dringend verplicht worden om deze documenten correct in te vullen.

Er is ook een tweejaarlijks verslag over de lonen vorhanden. Daarmee kan men de informatie over de looncategorieën analyseren naargelang van de opleiding, de ancieniteit en de functie, en gedetailleerdere en verfijnde gegevens verkrijgen. Het probleem is dat dit verslag in *Word* is opgesteld, en dat gegevens al dan niet worden ingevoerd, en bovendien niet altijd op correcte wijze. Niemand weet het eigenlijk precies. Men kan de bestaande categorieën dus niet vergelijken en de gegevens niet correct analyseren om te weten of de cijfers en de onderverdelingen genderneutraal zijn.

En cas de litige, le recours à un médiateur est possible mais ce dernier n'est presque jamais désigné. Cependant, ni le médiateur ni la personne qui pense être victime d'une discrimination ne sont protégés ou n'ont reçu la formation requise. Pour la FGTB, il faut privilégier une approche plus collective qu'individuelle car s'il est vrai que les travailleurs ont la possibilité de déposer une plainte auprès de l'Institut, celle-ci mène rarement à un résultat probant tant il est aisément d'avancer des arguments pour ne pas accorder le même salaire à deux personnes.

Depuis des années, la FGTB demande une application correcte de la loi de 2012: plus de transparence et plus de contrôle, un contrôle exercé par les réviseurs et l'inspection sociale. Par ailleurs, les sanctions prévues dans la loi sont rarement appliquées. Notre pays devrait fixer une date butoir pour atteindre cette égalité salariale entre les hommes et les femmes. À défaut, le sujet est abordé sans cesse et une campagne est menée chaque année mais sans horizon.

Depuis quelques années, l'Islande dispose d'une nouvelle loi en matière d'écart salarial qui renverse la charge de la preuve: ce sont les entreprises elles-mêmes qui doivent démontrer que les travailleurs ne sont pas discriminés. Une évaluation des effets de cette loi sur l'écart salarial est prévue et il serait intéressant de demander aux autorités islandaises comment l'écart salarial a évolué chez elles.

La FGTB a également formulé plusieurs propositions de modification de la loi de 2012. Le constat est toujours le même: le bilan social ne comporte pas toujours des données correctes. Il en va de même pour les données du rapport d'analyse et de la vie privée. Pour les catégories de moins de trois personnes, il n'est pas obligatoire de fournir des données alors que cela concerne souvent les salaires les plus élevés. Il faut un rapport qui se lise facilement, dans lequel les formules de calculs ont déjà été faites, et cela pour éviter qu'il faille, en tant qu'organisme ou syndicat, en premier lieu recopier tous les chiffres de *Word* vers *Excel*. Toutes les données devraient être générées automatiquement via un outil internet. Tous ces changements sont nécessaires pour qu'on puisse vraiment plus facilement déterminer si les rémunérations sont neutres ou non d'un point de vue genre.

Le plan d'action pourrait, lui aussi, être amélioré car le plan n'est pas obligatoire et les objectifs et les délais doivent être fixés par chacun. Quand la loi est entrée en vigueur, l'idée pour lutter contre l'écart salarial était de prévoir des augmentations dans les salaires des femmes

Bij geschillen kan een bemiddelaar optreden, maar die wordt nauwelijks aangesteld. Nog de bemiddelaar, noch de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie zijn beschermd of hebben de vereiste opleiding gekregen. Het ABVV meent dat de aanpak veeleer collectief dan individueel moet zijn, want hoewel werknemers inderdaad een klacht kunnen indienen bij het Instituut, leidt dit zelden tot een bevredigend resultaat omdat het heel gemakkelijk is argumenten te vinden om twee mensen niet hetzelfde loon te geven.

Het ABVV vraagt al jaren dat de wet van 2012 correct wordt toegepast: meer transparantie en meer controle, een controle die wordt uitgevoerd door de revisoren en de arbeidsinspectie. Bovendien worden de sancties waarin de wet voorziet zelden toegepast. Ons land zou een deadline moeten vaststellen om de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen te bereiken. Anders blijft dit onderwerp ter discussie staan en wordt er elk jaar campagne over gevoerd, maar zonder enig perspectief.

IJsland beschikt al enkele jaren over een nieuwe wet op de loonkloof die de bewijslast omkeert: het zijn de bedrijven zelf die moeten aantonen dat hun werknemers niet gediscrimineerd worden. Er komt een evaluatie van de uitwerking van deze wet op de loonkloof, en het zou interessant zijn om aan de IJslandse overheid te vragen hoe de loonkloof bij hen geëvalueerd is.

Het ABVV heeft ook enkele wijzigingen aan de wet van 2012 voorgesteld. Steeds weer stelt men vast dat de sociale balans vaak onjuiste gegevens bevat. Hetzelfde geldt voor de gegevens van het analyseverslag en de privacy. Voor de categorieën onder de drie personen is het niet verplicht om gegevens te verstrekken, terwijl het hier vaak gaat om de hoogste lonen. Er moet een verslag komen dat goed leesbaar is, waarin al de berekeningsformules gemaakt zijn om te voorkomen dat men als organisatie of vakbond eerst alle cijfers van *Word* naar *Excel* moet kopiëren. Alle gegevens zouden automatisch via een internettool gegenereerd moeten worden. Al deze wijzigingen zijn nodig om gemakkelijker te bepalen of de verloningen al dan niet genderneutraal zijn.

Ook het actieplan is voor verbetering vatbaar, want het plan is niet verplicht en de doelstellingen en de termijnen moeten zelf ingevuld worden. Toen de wet in werking trad, was het de bedoeling om de loonkloof aan te pakken door vrouwen loonsverhogingen buiten

en dehors de la norme salariale, sans quoi le problème ne serait jamais résolu.

Au niveau européen, la FGTB est très active dans la Confédération des syndicats européens qui exige la suppression de cet écart depuis des années. Récemment, Mme Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, a promis de prendre une initiative pour plus de transparence salariale au cours des cent premiers jours de son mandat. Là aussi, force est de constater que cette initiative a été reportée aux calendes grecques en raison de motifs liés à la protection de la vie privée ou à la surcharge administrative. Le problème est qu'il n'y a pas d'obligation en la matière car, comme dans notre pays, la question des salaires reste taboue. Ainsi, certains avantages extralégaux ne sont pas mentionnés dans les annonces de certaines entreprises qui le font uniquement pour les salaires d'entrée alors qu'après, la négociation salariale individuelle, quant à elle, reste secrète.

La FGTB plaide pour un travail de qualité et à temps plein pour les femmes. Les femmes travaillent souvent à temps partiel en raison du problème d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle mais aussi parce qu'il y a trop peu de jobs à temps plein qui leur sont offerts ou parce que le travail est trop lourd pour le faire à temps plein. Le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a fait réaliser par l'Université libre de Bruxelles (ULB) une étude sur le caractère volontaire ou involontaire du travail féminin à temps partiel. Celle-ci peut être consultée sur le site web de l'ULB (10) et du Conseil (11). Un travail à temps partiel, cela signifie un salaire qui n'est pas complet. Lors de la pandémie, certaines allocations (chômage temporaire corona) ont été majorées jusqu'à 70 %. Or 70 % d'un revenu qui est déjà très bas, c'est encore beaucoup trop peu pour pouvoir arriver à nouer les deux bouts.

La définition du travail à temps plein doit être revue. Comme déjà mentionné lors de précédentes sessions tenues au Sénat, la FGTB plaide pour un système de réduction des durées du travail collectif avec un maintien des salaires et des mesures de compensation et des embauches supplémentaires. C'est seulement lorsque les mesures seront appliquées à tout à chacun que les femmes auront tout autant de chances que les hommes de pouvoir se construire une carrière à part entière.

L'introduction de quotas est un instrument efficace pour briser le plafond de verre. C'est donc une bonne chose que le gouvernement s'y attelle. Dans bon nombre

de loonnorm toe te kennen, omdat het probleem anders nooit opgelost geraakt.

Op Europees niveau is het ABVV heel actief in het Europees Verbond van vakverenigingen, dat de dichting van deze kloof al jaren eist. Onlangs nog had mevrouw Ursula von der Leyen, voorzitster van de Europese Commissie, beloofd dat zij tijdens de eerste honderd dagen van haar mandaat een initiatief zou nemen voor meer loontransparantie. Opnieuw moet men echter vaststellen dat dit initiatief op de lange baan geschoven is wegens bezwaren inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer of administratieve overlast. Het probleem is dat er in deze geen verplichting bestaat, omdat de kwestie van de verloning net als in ons land taboe is. Zo worden sommige extralegale voordelen in de advertenties van sommige bedrijven alleen vermeld voor de startsalarissen, terwijl individuele loononderhandelingen die nadien plaatsvinden geheim blijven.

Het ABVV pleit voor kwalitatief en voltijds werk voor vrouwen. Vrouwen werken vaak deeltijds om privéleven met beroepsleven te kunnen verzoenen, maar ook omdat er te weinig voltijdse jobs voor hen beschikbaar zijn of omdat het werk te zwaar is om het voltijds te kunnen uitoefenen. De Raad van de gelijke kansen van mannen en vrouwen heeft door de ULB een studie laten uitvoeren om uit te zoeken of vrouwen al dan niet vrijwillig deeltijds werken. De resultaten ervan zijn beschikbaar op de website van de ULB (10) en van de Raad (11). Een deeltijdse job betekent een onvolledig loon. Tijdens de pandemie werden sommige uitkeringen (tijdelijke werkloosheid corona) verhoogd tot 70 %. Zeventig procent van een inkomen dat reeds heel laag is, volstaat echter niet om rond te komen.

De definitie van voltijdse arbeid moet worden herzien. Zoals reeds vermeld tijdens vorige zittingen in de Senaat, pleit het ABVV voor een systeem van arbeidsduurverkorting met loonbehoud en compensatiemaatregelen als bijkomende aanwervingen. Alleen wanneer de maatregelen voor iedereen gelden zullen vrouwen evenveel kansen hebben als mannen om een volwaardige carrière op te bouwen.

De invoering van quota is een efficiënt instrument om het glazen plafond te doorbreken. Het is dus een goede zaak dat de regering hier werk van maakt. In vele

(10) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/534/734/Enquetetempspartielinvolontairerapportsept2020.pdf>.

(11) <http://www.raadvandegelijkekansen.be/nl/nieuws?a=2>.

(10) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/534/734/Enquetetempspartielinvolontairerapportsept2020.pdf>.

(11) <http://www.raadvandegelijkekansen.be/nl/nieuws?a=2>.

d'entreprises, il règne encore beaucoup trop un climat de sexisme et des pensées stéréotypées au sujet des qualités qui sont attribuées aux hommes et aux femmes. La FGTB suivra dès lors avec attention les résultats des changements que ces quotas pourront apporter.

Un des autres problèmes majeurs est celui du *sticky floor*: les femmes restent plus souvent et plus longtemps dans des travaux qui sont moins bien payés. Une revalorisation des professions féminines et des secteurs typiquement féminins est indispensable. Durant la pandémie, les femmes étaient en première ligne dans le secteur de la distribution et des professions de soin et donc ces femmes étaient soumises à plus de risques. Outre les soins de santé, toutes ces professions essentielles doivent bénéficier de la reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle. La FGTB mène une campagne depuis des années pour un salaire horaire brut de 14 euros, soit un salaire mensuel de 2 300 euros. Or, ces professions parmi les plus essentielles n'arrivent même pas à cette limite de 2 300 euros par mois.

Pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, *work-life balance*, notre pays était plutôt pionnier mais maintenant nous sommes un peu à la traîne. Le congé de naissance pour les pères sera allongé à vingt jours d'ici 2023. Mais se pose la question de savoir si les pères vont effectivement prendre tous ces jours de congé auxquels ils auront droit alors qu'avec le système actuel de dix jours de congé paternité, ce n'est pas le cas.

Il est nécessaire de porter une attention à la dimension du genre dans l'enseignement: les livres et les cours doivent être libres de stéréotypes. Il faudra également être attentif aux discriminations et à l'écart numérique qui arriveront avec l'essor de l'intelligence artificielle, dans des secteurs où les femmes sont désavantagées et sous-représentées.

Pour conclure, la FGTB plaide pour une individualisation des droits de la sécurité sociale, l'égalité de traitement en matière de protection sociale, la suppression de la catégorie cohabitants. En matière de fiscalité, cela permettrait une meilleure harmonisation entre les emplois à temps partiel et signifierait également plus autonomie dans les choix professionnels.

B. Mme Gaëlle Demez, responsable femmes et séniors, CSC

Avec 1,6 millions de membres, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) est le plus grand syndicat de Belgique au plan national et dans chacune des Régions

bedrijven heersen nog steeds een seksistische mentaliteit en stereotiepe denkpatronen over vaardigheden die worden toegeschreven aan mannen en aan vrouwen. Het ABVV zal dan ook aandachtig bekijken welke resultaten deze quota zullen opleveren.

Een ander groot probleem is dat van de *sticky floor*: vrouwen blijven vaker en langer steken in jobs die minder goed betaald worden. Een opwaardering van vrouwelijke beroepen en van typisch vrouwelijke sectoren is onontbeerlijk. Tijdens de pandemie stonden vrouwen in de distributiesector en de zorgverlening in de eerste lijn, en werden dus aan hogere risico's blootgesteld. Naast de zorg moeten al deze essentiële beroepen in aanmerking komen voor erkenning van Covid-19 als beroepsziektes. Het ABVV voert al jaren campagne voor een bruto uurloon van 14 euro, of een maandloon van 2 300 euro. Deze beroepen die tot de meest essentiële behoren, komen echter niet eens aan deze ondergrens van 2 300 euro.

Op het vlak van evenwicht tussen beroepsleven en privéleven, de *work-life balance*, speelde ons land veeleer een pioniersrol, maar vandaag hinken wij wat achterop. In 2023 wordt het vaderschapsverlof opgetrokken tot twintig dagen. Het is echter de vraag of vaders deze dagen daadwerkelijk zullen opnemen, aangezien dat in het huidige stelsel van tien dagen vaderschapsverlof al niet het geval is.

We moeten aandacht hebben voor de genderdimensie in het onderwijs: de boeken en de lessen moeten stereotypievrij zijn. Tevens moeten we aandacht hebben voor de discriminatie en de digitale kloof die zal ontstaan bij de opkomst van de artificiële intelligentie, in sectoren waar vrouwen benadeeld of ondervertegenwoordigd zijn.

Tot slot pleit het ABVV voor de individualisering van de socialezekerheidsrechten, een gelijke behandeling inzake sociale bescherming, de afschaffing van de categorie samenwonende. Inzake fiscaliteit zou het een betere afstemming mogelijk maken tussen deeltijdse jobs en ook meer autonomie in de beroepskeuzes betekenen.

B. Mevrouw Gaëlle Demez, verantwoordelijke vrouwen en senioren, ACV

Met 1,6 miljoen leden is het ACV de grootste vakbond van België, nationaal en in elk van de Gewesten en Gemeenschappen. Het actiegebied van het ACV is heel

et Communautés. Le champ d'action de la CSC est très vaste. La CSC organise une action spécifique pour les femmes, les jeunes, les aînés, les demandeurs d'emploi et les travailleurs migrants. La CSC fournit des conseils en matière de formation, d'orientation professionnelle et de carrière. La CSC traite de sujets comme le genre et la diversité.

La CSC est majoritairement d'accord sur de nombreux points abordés par la représentante de la FGTB et Mme Demez essaiera dès lors de se focaliser sur d'autres points.

L'ensemble des chiffres et des causes de l'écart salarial en Belgique a été largement détaillé par Mme Vandevenne. Cependant, Mme Demez pointe en particulier le chiffre de 23,8 % qui correspond à l'écart salarial non corrigé, c'est-à-dire la différence de salaire qu'une femme recevra à la fin du mois sur son compte en banque selon les chiffres avancés en 2019 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce chiffre est un bon indicateur des problèmes d'autonomie économique et financière dont souffrent les femmes et c'est sur ce chiffre que se base la CSC pour ses analyses et ses travaux.

Le facteur principal qui explique l'écart salarial est au moins pour moitié imputable au temps partiel. Un autre facteur majeur est l'impact de la maternité, comme l'avait parfaitement illustré Mme Dubot lors de son audition devant le Comité d'avis du 23 novembre 2020. Il existe une suspicion de maternité au point que même une femme qui n'a pas d'enfant sera impactée par la maternité qu'elle aurait pu avoir. La suspicion de paternité n'existe évidemment pas pour les hommes et ils ne doivent pas en subir les conséquences. Les chiffres du rapport sur l'écart salarial de l'Institut indiquent que le salaire des hommes qui ont charge de famille continue à évoluer tout à fait positivement. Pour un homme, avoir une famille, voire une famille nombreuse, est même un facteur positif comme si c'était un gage de sens des responsabilités.

Le problème de l'écart n'est pas seulement lié au «salaire salarié» mais aussi aux avantages extralégaux et en nature. Si ces derniers sont comptabilisés, les chiffres explosent et l'écart salarial monte jusqu'à 40 ou 50 %. En général, pour les professions libérales, comme pour les avocats par exemple, l'écart salarial est bien plus élevé que pour le travail salarié. Pour combler l'écart salarial, il est donc indispensable de se focaliser sur les négociations collectives car les femmes sont perdantes dans les négociations individuelles de salaire.

uitgebreid. Het ACV organiseert specifieke acties voor vrouwen, jongeren, ouderen, werkzoekenden en migrerende werknemers. Het ACV geeft advies over opleiding, beroepskeuze en loopbaanplanning. Het ACV behandelt thema's zoals gender en diversiteit.

Het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) is het in grote lijnen eens met heel wat punten die de vertegenwoordigster van het ABVV heeft besproken. Mevrouw Demez vestigt bijgevolg de aandacht op andere punten.

Alle cijfers en oorzaken van de loonkloof in België zijn in het lang en het breed besproken door mevrouw Vandevenne. Mevrouw Demez wijst echter speciaal op het cijfer 23,8 %, dat van de niet gecorrigeerde loonkloof, dat wil zeggen het verschil in loon voor een vrouw op het einde van de maand op haar bankrekening, volgens de cijfers van 2019 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dat cijfer is een goede indicator van de problemen inzake economische en financiële autonomie waarmee vrouwen te kampen hebben en het ACV baseert zich op dat cijfer voor zijn analyses en werkzaamheden.

De loonkloof is voor minstens de helft te wijten aan deeltijdse arbeid, wat er meteen de belangrijkste verklarende factor van maakt. Een andere belangrijke factor is de impact van het moederschap, zoals mevrouw Soizic Dubot duidelijk heeft gemaakt toen het Adviescomité haar hoorde op 23 november 2020. De argwaan tegenover moederschap is zo groot, dat zelfs een vrouw die geen kind heeft de gevolgen draagt van het moederschap dat ze had kunnen hebben. Argwaan tegenover het vaderschap bestaat uiteraard niet en mannen hoeven er de gevolgen niet van te dragen. De cijfers van het verslag over de loonkloof van het Instituut geven aan dat het loon van mannen met gezinslast zich heel positief blijft ontwikkelen. Een gezin – zelfs een groot gezin – hebben, is voor een man zelfs een positieve factor, alsof het een waarborg voor verantwoordelijkheidszin zou zijn.

Het probleem van de kloof heeft niet alleen te maken met het loon in klinkende munt, maar ook met de extralegale voordelen en de voordelen in natura. Wanneer men die in rekening brengt, exploderen de cijfers en stijgt de loonkloof tot 40 of 50 %. Over het algemeen is de loonkloof voor de vrije beroepen, bijvoorbeeld voor advocaten, heel wat groter dan voor loonarbeid. Om de loonkloof te dempen, zal men zich dus moeten toeleggen op de collectieve onderhandelingen, want vrouwen trekken bij individuele loononderhandelingen aan het kortste eind.

Le salaire, c'est aussi le salaire différé qui a un impact direct sur la vie de tous les jours. Cela se vérifie pour le chômage temporaire (calculé sur le salaire brut) mais aussi pour les indemnités de maladie ou d'invalidité, et enfin en bout de carrière au moment de la pension où l'écart entre les hommes et les femmes dépasse les 30 %. Cet écart se répercute à de nombreux niveaux et avec un effet en cascade. Il faut, dès aujourd'hui, s'atteler à l'éradiquer.

Heureusement, différents leviers d'action existent:

- la loi de 2012: cette dernière a été revue en 2013 et l'est à nouveau pour le moment. Dans beaucoup d'autres pays, on n'arrive pas à ce niveau de protection légale. Cette protection pourrait peut-être encore être affinée mais sur ce point, on est probablement arrivé à un plafond. Le problème actuel tient plus à la mise en œuvre et au contrôle de cette loi;
- le *gender mainstreaming*: il faudrait, de manière transversale, disposer systématiquement de données sexuées dès le début d'une proposition de loi, pouvoir les construire et savoir où les trouver pour pouvoir les utiliser tout au long du processus législatif et au moment de l'évaluation. En général, quand on dispose des données sexuées, le diagnostic apparaît de lui-même et le travail sur les solutions est facilité.

Pour la CSC, disposer de données sexuées systématiques est primordial. Le bilan social sexué devrait être beaucoup plus affiné. Un représentant syndical au conseil d'entreprise ou en délégation syndicale a la possibilité de demander à recevoir des chiffres affinés, notamment au niveau des promotions et des mutations au sein de l'entreprise. Ces données permettent de lutter contre le plafond de verre en identifiant qui change de poste au sein d'une entreprise, où et à quel moment. Elles devraient être fournies systématiquement dans le bilan social. Or, ce n'est pas encore le cas: les délégués doivent faire la démarche de les demander et perdent un temps précieux dans l'attente de résultats. Cette constatation vaut également pour la question des heures supplémentaires où, là-aussi, les données systématiques font défaut. Si ces chiffres étaient disponibles de manière systématique, cela éclairerait des points cruciaux d'enjeux: quels sont les travailleurs qui font des heures supplémentaires? quel est l'impact de ces heures sur la vie privée et sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle? les femmes y ont-elles accès ou pas? etc. Cela permettrait d'enclencher des actions très concrètes pour pouvoir travailler sur ces questions en entreprise.

Onder het begrip loon valt ook het uitgesteld loon en dat heeft een directe impact op het dagelijkse leven. Dat blijkt bij tijdelijke werkloosheid (berekend op het brutoloon), maar ook wanneer men ziekte- en invaliditeitsuitkeringen ontvangt, en ten slotte op het einde van de loopbaan bij de pensionering, wanneer de kloof tussen mannen en vrouwen hoger is dan 30 %. De kloof heeft gevolgen op heel wat gebieden en wel met een cascade-effect. We moeten ons meer dan ooit onverwijd inspannen om dat uit te roeien.

Gelukkig bestaan daar verscheidene hefbomen voor:

- de wet van 2012: die wet werd in 2013 herzien en momenteel is dat opnieuw het geval. In veel andere landen komt men niet tot dat niveau van wettelijke bescherming. Die bescherming kan misschien nog verfijnd worden, maar waarschijnlijk hebben we een plafond bereikt. Het huidige probleem is veeleer de toepassing en de handhaving van die wet;
- *gender mainstreaming*: van bij de indiening van een wetsvoorstel moet men systematisch kunnen beschikken over genderdata, ze kunnen construeren en weten waar men ze kan vinden om ze het hele wetgevingsproces lang en op het evaluatiemoment te kunnen gebruiken. Wanneer men over genderdata beschikt, spreekt de diagnose meestal voor zich en wordt het werken aan oplossingen vergemakkelijkt.

Het is voor het ACV essentieel dat men systematisch over genderdata beschikt. De sociale genderbalans moet nog veel meer worden verfijnd. Een vakbondsvertegenwoordiger in de ondernemingsraad of in de vakbondsdelegatie kan vragen verfijnde cijfers te krijgen, onder andere in verband met de promoties en de overplaatsingen in de onderneming. Met die data kan men het glazen plafond bestrijden, door te identificeren wie, waar en op welk ogenblik in een onderneming van post verandert. Ze moeten systematisch in de sociale balans worden verstrekt. Momenteel gebeurt dat nog niet: de afgevaardigden moeten het initiatief nemen om ze te vragen en verliezen kostbare tijd terwijl ze op resultaten wachten. Die vaststelling geldt ook voor het probleem van de overuren, waar de data eveneens systematisch ontbreken. Als die cijfers systematisch beschikbaar zouden zijn, zouden cruciale aandachtspunten duidelijk worden: welke werknemers werken over? welke weerslag heeft dat overwerk op het privéleven en op de balans tussen privéleven en beroepsleven? hebben vrouwen al dan niet toegang tot overwerk? Enz. Men zou dan heel concreet actie kunnen ondernemen om in de ondernemingen rond die problemen te werken.

Comme l'a exposé Mme Vandevenne, le bilan social devrait être constitué de données correctes. Malheureusement, on constate dans les faits que les employeurs ou les réviseurs d'entreprises envoient comme données la masse salariale qu'ils divisent entre le nombre d'hommes et de femmes dans l'entreprise. Avec un tel calcul, il ne ressort évidemment pas d'écart salarial. Pour le faire apparaître, il conviendrait de répartir les salaires proportionnellement entre les hommes et les femmes de l'entreprise. Il s'agit ici d'un point auquel les réviseurs d'entreprise et toutes les personnes dans les entreprises qui sont chargées de remplir le bilan social devraient être attentifs. Ces personnes devraient y être formées. Or, on constate au contact des réviseurs qu'ils ne sont pas formés à cette thématique du genre et à la manière de construire ce bilan social. Sans une formation adéquate de ces personnes, toute une série de chiffres resteront non analysables et non utilisables.

Par ailleurs, on remarque qu'à taille égale d'entreprises, il y a moins d'écart salarial dans les entreprises qui bénéficient d'une représentation syndicale. Pour diminuer l'écart salarial, il faudrait par conséquent logiquement abaisser le seuil de représentation syndicale dans les entreprises et en parallèle, augmenter les heures de formation pour les délégués pour qu'ils puissent se saisir efficacement de la thématique de l'écart salarial. Cependant, depuis des années, on assiste à une diminution des heures de congé-éducation payé. Les délégués ont moins de temps de formation et, comme toujours, la thématique de l'égalité homme-femme passe la première à la trappe alors qu'elle devrait être une priorité. Enfin, quand un diagnostic est posé par un délégué syndical, par exemple s'il constate un écart salarial de 10 % dans l'entreprise, il lui faudra déclencher et mettre en place un plan d'action en partenariat avec le service RH, avec des outils qui existent déjà et qui sont disponibles, et là aussi, une formation adéquate est nécessaire.

Pour s'attaquer à l'écart salarial, il faut s'attaquer à sa cause principale: le temps partiel. Si l'on demande aux travailleuses qui passent à temps partiel la raison qui les pousse à faire ce choix, elles invoqueront dans la majorité des cas la nécessité de concilier vie privée et professionnelle. Mais ce choix est souvent lié à une question de pénibilité du travail. Dans certains emplois, il est physiquement impossible de tenir toute une carrière à temps plein jusqu'à soixante-cinq ans. Le secteur des titres-services en est un des exemples les plus parlants. Dans le documentaire «*Au bonheur des dames*», les femmes de ménages témoignent des nombreux troubles musculosquelettiques dont elles souffrent et pour lesquels elles sont obligées de prendre constamment des

Zoals mevrouw Vandevenne heeft verklaard, moet de sociale balans correcte gegevens bevatten. We stellen helaas vast dat in werkelijkheid werkgevers en bedrijfsrevisoren de loonmassa delen door het aantal mannen en vrouwen in de onderneming en dat als data doorgeven. Met een dergelijke berekening komt de loonkloof uiteraard niet aan het licht. Om hem zichtbaar te maken, moet men de lonen proportioneel verdelen tussen de mannen en de vrouwen in de onderneming. Het is echt een werk punt voor de bedrijfsrevisoren en voor allen in de ondernemingen die het opmaken van de sociale balans als taak hebben. Die mensen moeten daarin worden opgeleid. Wanneer men in contact komt met bedrijfsrevisoren, stelt men echter vast dat ze geen opleiding in het genderthema hebben gekregen, noch in de wijze waarop ze de sociale balans moeten opmaken. Als die mensen geen gepaste opleiding krijgen, zal een heel reeks cijfers niet analyseerbaar en onbruikbaar blijven.

Overigens stelt men vast dat in ondernemingen met een gelijke omvang een kleinere loonkloof bestaat wanneer er een vakbondsvertegenwoordiging aanwezig is. Om de lookloof kleiner te maken, moet men bijgevolg logischerwijze de drempel verlagen voor een vakbondsvertegenwoordiging in de ondernemingen en tegelijk de uren opleiding optrekken voor afgevaardigden, opdat ze het thema van de loonkloof doeltreffend naar zich toe kunnen trekken. We zien echter al jarenlang dat het aantal uren betaald educatief verlof afneemt. De afgevaardigden hebben minder opleidingstijd en zoals altijd raakt het thema van de gelijkheid van mannen en vrouwen als eerste in de vergetelheid, terwijl het een prioriteit moet zijn. Wanneer een vakbondsafgevaardigde een diagnose heeft gemaakt en hij bijvoorbeeld vaststelt dat er in de onderneming een loonkloof is van 10 %, dan moet hij samen met de HR-dienst een actieplan in gang zetten en uitvoeren, met tools die al bestaan en die beschikbaar zijn. Ook daarvoor is een aangepaste opleiding noodzakelijk.

Om de loonkloof aan te pakken, moet men zijn hoofdoorzaak aanpakken: de deeltijdse arbeid. Wanneer men werkneemsters die deeltijds beginnen te werken, vraagt waarom ze dat doen, hebben ze het meestal over de noodzaak van evenwicht tussen privéleven en werk. Maar vaak heeft die beslissing te maken met een probleem van zwaar werk. In bepaalde beroepen kan men onmogelijk gedurende een volledige voltijdse loopbaan tot vijfenzestig jaar lichamelijk standhouden. De sector van de dienstencheques is een van de duidelijkste voorbeelden. In de documentaire «*Au bonheur des dames*» getuigen werksters van de vele RSI-klachten die ze hebben en waarvoor ze voortdurend ontstekingsremmers en pijnstillers moeten nemen. De norm van de

anti-inflammatoires et des antidouleurs. La norme du temps plein à trente-huit heures n'est pas tenable dans ce type de secteur où la question de la mobilité se pose aussi. Les derniers rapports sur l'écart salarial montrent que les femmes sont majoritaires à utiliser les transports en commun et à utiliser une voiture pour pouvoir faire les trajets de leur domicile vers leur lieu de travail. Les femmes portent la charge mentale de la mobilité de leur famille et pour pouvoir être à même de tout combiner, elles choisissent le temps partiel. Poser directement cette question du choix du temps partiel a donc tout son sens parce que des leviers d'action existent dans les entreprises pour travailler sur ces questions de conciliation de vie privée et professionnelle, de mobilité et de pénibilité.

Au sujet de la pénibilité, il est impératif de sensibiliser rapidement les services internes et externes pour la prévention et la protection au travail au genre et à la santé des femmes au travail, qui est différente de la santé des hommes au travail. Ces services n'étant pas suffisamment sensibilisés, toute une série de risques professionnels ne sont pas pris en compte. Une grande partie des cancers du sein, par exemple, sont d'origine professionnelle. Une personne malade réduira son temps de travail. Et l'écart salarial ne fera que se creuser.

On peut aussi s'interroger sur la manière dont ont été menés les débats sur la reconnaissance de la pénibilité pour la pension lors de la précédente législature. En effet, il n'y a eu aucune marge de manœuvre pour élargir les catégories d'emplois qui auraient pu bénéficier de cette reconnaissance de métier pénible. Mme Demez répète que, pour certains métiers, il est impossible de rester à temps plein en raison du développement de troubles musculosquelettiques et de la charge psychosociale, ce qui conduira inévitablement certaines travailleuses à choisir individuellement de passer au temps partiel.

Pour neutraliser l'impact du temps partiel, Mme Demez ajoute qu'il faudrait une application beaucoup plus stricte et plus conséquente de la convention collective de travail (CCT) n° 35 qui impose de proposer les nouvelles heures de travail disponibles dans l'entreprise en priorité aux personnes travaillant à temps partiel. À ce jour, cette convention est fort peu appliquée, les sanctions et les contrôles sont peu fréquents. Par ailleurs, la sanction est tellement risible que cela ne pèse pas dans la balance par rapport à l'avantage qu'ont les employeurs à jouer avec la flexibilité offerte par les différents temps partiels. Il y a là clairement matière à amélioration.

voltijdse 38-uurbaan is in dergelijke sector, waar ook het probleem van de mobiliteit rijst, niet houdbaar. Uit de laatste verslagen over de loonloof blijkt dat vrouwen in meerderheid het openbaar vervoer en een wagen gebruiken om zich tussen hun woon- en werkplaats te verplaatsen. Vrouwen dragen de mentale last van de mobiliteit van hun gezin en om alles te kunnen combineren, kiezen ze ervoor deeltijds te werken. Onmiddellijk die vraag stellen naar de reden van het deeltijds werken is dus heel zinvol, want er bestaan hefbomen in de ondernemingen om iets te doen aan die vraag naar evenwicht tussen privéleven en beroepsleven, naar mobiliteit en rond zwaar werk.

Wat het zwaar werk betreft, moet men absoluut en met spoed de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bewustmaken van het genderaspect en van de gezondheid van vrouwen op het werk, die verschilt van de gezondheid van mannen op het werk. Omdat die diensten zich daar onvoldoende van bewust zijn, wordt geen aandacht besteed aan een hele reeks beroepsrisico's. Een groot deel van de borstkankers bijvoorbeeld vindt zijn oorzaak in het beroep. Iemand die ziek is, zal zijn arbeidstijd verminderen. En de loonloof zal groter worden.

Men kan zich ook vragen stellen over de wijze waarop het debat over de erkenning van de zware beroepen voor de pensioenen werd gevoerd tijdens de vorige zittingsperiode. Er was immers niet de minste speelruimte voor een uitbreiding van de beroeps categorieën die voor de erkenning als zwaar beroep in aanmerking kwamen. Mevrouw Demez herhaalt dat het voor bepaalde beroepen onmogelijk is voltijds in dienst te blijven wegens de ontwikkeling van RSI-klachten en de psychosociale belasting, wat een aantal werkneemsters er onvermijdelijk toe zal brengen er individueel voor te kiezen deeltijds te gaan werken.

Om de impact van deeltijdse arbeid te neutraliseren, voegt mevrouw Demez eraan toe dat men de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 35 veel strikter en consequenter moet toepassen. Die CAO schrijft voor dat men nieuwe arbeidsuren die in de onderneming beschikbaar komen, bij voorrang moet aanbieden aan mensen die deeltijds werken. Vandaag wordt die arbeidsovereenkomst heel weinig toegepast en zijn er zelden sancties en controles. Overigens is de sanctie zo lachwekkend dat ze hoegenaamd niet opweegt tegenover het voordeel dat werkgevers hebben wanneer ze met de flexibiliteit spelen die de diverse deeltijdse banen hun bieden. Dat kan duidelijk beter.

Pour conclure, Mme Demez souligne trois points:

- comme la FGTB, la CSC soutient une réduction collective du temps de travail avec maintien de salaire, ce qui permettrait une augmentation du salaire horaire des travailleurs à temps partiel et contribuerait ainsi à réduire l'écart salarial;
- la CSC appelle à une augmentation du salaire minimum, laquelle se concrétisera peut-être dans les semaines à venir lors de la négociation de l'accord interprofessionnel. Les femmes sont majoritaires dans les métiers les moins rémunérés. Par conséquent, si l'on augmente le salaire minimum, ce sont elles qui en bénéficieront en premier lieu, comme celles travaillant dans le secteur des soins;
- la CSC se bat pour faire aboutir une directive européenne sur la transparence financière qui permettrait des avancées considérables sur la question en Belgique mais aussi à l'étranger.

C. Mme Monica De Jonghe, directeur général, FEB

La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) est la plus grande organisation patronale du pays. Elle milite pour une économie saine. La FEB est la seule organisation interprofessionnelle d'employeurs qui représente les entreprises des trois Régions du pays. Elle représente plus de cinquante mille entreprises, soit plus de 75 % de l'emploi dans le secteur privé. Avec ses principales fédérations sectorielles, la FEB défend les intérêts de toutes ces entreprises dans près de cent cinquante organes fédéraux, européens et internationaux. Le but premier de la FEB est d'œuvrer unanimement à la création d'un environnement entrepreneurial et d'investissement sain, reposant sur des valeurs telles que l'économie sociale de marché, le développement durable, l'éthique d'entreprise, la bonne gouvernance, la concertation et l'autorégulation.

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes est un thème qui tient particulièrement à cœur à la FEB et sur lequel elle a acquis une très grande expertise. Mme De Jonghe souligne qu'elle est la première femme directeur général de la FEB depuis sa création.

Sur la question du salaire égal à travail égal, il est vrai que la Belgique s'est dotée d'un vaste cadre législatif. Outre l'ancrage du principe d'égalité dans la Constitution, la Belgique dispose d'une législation antidiscrimination. Toute discrimination directe ou indirecte sur la

Tot besluit beklemtoont mevrouw Demez drie punten:

- net als het ABVV is het ACV gewonnen voor een collectieve arbeidstijdvermindering met behoud van loon, wat deeltijdse werknemers een loonsverhoging oplevert en op die manier bijdraagt tot het verminderen van de loonkloof;
- het ACV roept op tot de verhoging van het minimumloon, die misschien in de komende weken concreet zal worden bij de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord. Vrouwen zijn in de meerderheid in de minst betaalde beroepen. Bijgevolg zullen vooral zij er voordeel bij hebben wanneer het minimumloon wordt verhoogd, bijvoorbeeld de vrouwen die in de zorg werken;
- het ACV strijd voor de totstandkoming van een Europese richtlijn over financiële transparantie, waardoor aanzienlijke vooruitgang in die kwestie mogelijk wordt, in België, maar ook in het buitenland.

C. Mevrouw Monica De Jonghe, directeur-generaal, VBO

Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) is de grootste werkgeversorganisatie van België en lobbyt voor een gezonde economie. Als enige interprofessionele werkgeversorganisatie vertegenwoordigt het VBO meer dan vijftig duizend ondernemingen uit de drie gewesten van ons land. Het Verbond staat voor ruim 75 % van de tewerkstelling in de privésector. Samen met de belangrijkste sectorfederaties verdedigt het VBO de belangen van al die bedrijven in zowat honderdvijftig federale, Europese en internationale organen. Met als primaire doelstelling: unaniem streven naar een gezond ondernemings- en investeringsklimaat, gestoeld op waarden als sociale markteconomie, duurzame ontwikkeling, bedrijfsethiek, behoorlijk ondernemingsbestuur, overleg en zelfregulering.

Gelijke kansen voor vrouwen en mannen is een thema dat het VBO zeer na aan het hart ligt en waarover het ook heel wat expertise heeft opgebouwd. Mevrouw De Jonghe wijst er op dat ze de eerste vrouwelijke directeur generaal van het VBO is sinds de oprichting van de organisatie.

Wat gelijk loon voor gelijk werk betreft, is het zo dat België een belangrijk wetgevend kader hanteert: naast de verankering van het gelijkheidsprincipe in de grondwet, beschikt België over anti-discriminatie-wetgeving. Directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht

base du sexe est interdite et sanctionnée sur le plan civil et pénal. Citons aussi la convention collective de travail (CCT) n° 25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (12). Cette CCT date de 1975, ce qui nous permet d'affirmer que la Belgique était à l'avant-garde en la matière. Entre-temps, cette CCT a déjà été affinée sur plusieurs points à la suite d'initiatives au niveau européen. Elle a été modifiée pour la dernière fois le 9 juillet 2008.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes (*gender pay gap*) fait souvent l'objet de débats. Comme l'a déjà précisé Mme Vandevenne, il arrive fréquemment que les chiffres utilisés soient différents. Cet écart salarial est le chiffre macroéconomique que l'on obtient en divisant le salaire moyen des femmes par celui des hommes. On aboutit ainsi au chiffre de 23,7 % utilisé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (13). Les deux premières intervenantes ont déjà présenté une grande partie des causes de cet écart salarial.

Le message que la FEB envoie aux entreprises est qu'il est important d'investir dans la diversité et l'inclusion. Des études démontrent que les entreprises ont tout à y gagner. Cela vaut non seulement pour la diversité de genre, mais aussi pour la diversité et l'inclusion en général. Plus une entreprise mise sur ces aspects, jusqu'aux postes supérieurs, plus elle sera bénéficiaire.

Le secteur bancaire a lancé l'initiative *Women in Finance* (14) et de nombreuses compagnies d'assurances l'ont rejoint entre-temps. Il s'agit d'une initiative sectorielle. Toutes les entreprises qui y adhèrent – déjà plus de 95 % des banques – doivent faire en sorte que davantage de femmes accèdent au sommet de la hiérarchie. Le secteur du recyclage a aussi rejoint l'initiative récemment. La FEB soutient fortement cette initiative dans le but de l'étendre à d'autres secteurs.

L'écart salarial en Belgique et ses origines peuvent être liés au fait que les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Il y a aussi des secteurs et des choix d'études typiquement féminins, qui ont déjà été présentés précédemment. Par exemple,

is uitgesloten en wordt beteugeld met sancties op burgerlijk en strafrechtelijk vlak. Daarnaast is er ook CAO nr. 25 (12) betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers: deze collectieve arbeidsovereenkomst dateert al van 1975, waarmee we kunnen stellen dat België koploper was in deze materie. De CAO in kwestie werd intussen al op verschillende punten bijgeschaafd ten gevolge van Europese initiatieven. De laatste aanpassing van CAO nr. 25 dateert van 9 juli 2008.

De *gender pay gap* is vaak voer voor discussie. Zoals mevrouw Vandevenne reeds aangaf, worden er vaak verschillende cijfers gehanteerd. De *gender pay gap* betreft het macro cijfer dat bekomen wordt door het gemiddelde loon van vrouwen te delen door dat van de mannen: zo komt men uit bij het cijfer van 23,7 % (13) gehanteerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Een groot deel van de oorzaken van de loonkloof werd reeds door de eerste twee sprekers toegelicht.

De boodschap van het VBO voor ondernemingen is dat het belangrijk is om in te zetten op diversiteit en inclusie. Studies tonen dan ook aan dat bedrijven hier alle belang bij hebben. Dit gaat niet alleen op voor wat betreft de *gender diversity* maar geldt voor diversiteit en inclusie in het algemeen: hoe meer er wordt op ingezet, tot op de hoogste echelons, des te winstgevender de onderneming wordt.

In de banksector werd het *Women in Finance*-initiatief (14) opgestart, dat intussen door heel wat verzekерingsmaatschappijen is onderschreven. Het gaat om een sectoraal initiatief waarbij al diegenen die er zich bij aansluiten – in de banksector gaat het reeds over meer dan 95 % van de banken – er voor moeten zorgen dat meer vrouwen naar de top doorstromen. De sector van de recycling sloot zich onlangs bij het initiatief aan. Vanuit het VBO wordt dit initiatief sterk gesteund met de bedoeling om het uit te breiden naar andere sectoren.

De loonkloof in België en de oorzaken ervan, kunnen gelinkt worden aan het feit dat vrouwen veel vaker deeltijds werken dan mannen. Het gaat in dezen over de reeds vermelde typische vrouwelijke sectoren en studiekeuzes: vrouwen zetten bijvoorbeeld meer in op *soft skills*. Veel

(12) <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-025.pdf> (consulté le 21 janvier 2021).

(13) https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/factsheet_fr_digitaal_0.pdf (consulté le 25 janvier 2021).

(14) <https://www.febefin.be/fr/article/women-finance-qui-sommes-nous-et-que-faisons-nous> (consulté le 25 janvier 2021).

(12) <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-025.pdf> (geraadpleegd op 21 januari 2021).

(13) https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/factsheet_nl_digitaal_0.pdf (geraadpleegd op 25 januari 2021).

(14) <https://www.febefin.be/nl/artikel/women-finance-wie-zijn-we-en-wat-doen-we> (geraadpleegd op 25 januari 2021).

les femmes misent beaucoup plus sur les compétences non techniques (*soft skills*) et s'orientent bien trop rarement vers les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.

La décision d'avoir des enfants pénalise la carrière des femmes et leur donne un retard par rapport aux hommes. C'est un problème universel qui n'est pas spécifique à la Belgique. Une étude de l'OCDE montre qu'une femme qui a des enfants sera pénalisée au cours de sa carrière (15).

Par ailleurs, Mme De Jonghe juge aussi pertinent de s'intéresser au système des congés en Belgique. Les régimes de congés belges ont été taillés sur mesure pour les femmes. Lorsque le congé parental a été élaboré, l'objectif à l'époque était d'attirer les femmes sur le marché de l'emploi et de leur permettre de combiner le travail et la vie de famille. Ces régimes ont été créés dans cette optique et ont été étendus au fil des ans, mais n'ont jamais été suffisamment adaptés à une répartition des tâches domestiques égalitaire sur le plan du genre. En tant que société, nous sommes ainsi confrontés à un réflexe traditionnel, tant sur le plan des études et de la carrière qu'en matière de régimes de congés. En d'autres termes, nous avons affaire à une logique et à des systèmes qui ont été inventés avant tout pour offrir aux femmes de meilleures possibilités de combiner le travail et la vie de famille, sans tenir compte de la responsabilité et du rôle que les hommes peuvent assumer dans ce domaine. Depuis des années, la FEB préconise une évaluation des systèmes et régimes de congés. Le Conseil National du Travail a déjà souligné l'importance d'une évaluation en vue d'examiner comment adapter les régimes pour les rendre plus neutres sur le plan du genre.

En ce qui concerne l'incidence de la pandémie de la Covid-19, on constate que 75 % des personnes qui ont pris un congé parental coronavirus sont des femmes. Ce sont aussi surtout les femmes qui travaillent dans les secteurs les plus touchés et qui, trop souvent hélas, doivent combiner le télétravail et les tâches ménagères. En conclusion, ce sont principalement les femmes qui éprouvent des difficultés supplémentaires dans la pratique.

Pour trouver des solutions, il ne faut pas trop montrer du doigt les entreprises, parce qu'il s'agit d'un problème de société plus large. Il n'est pas correct d'affirmer qu'on pourra tout résoudre en accusant les secteurs et en

te weinig vrouwen komen voor in STEM-richtingen en dat is problematisch.

Het feit dat vrouwen kiezen voor kinderen bemoeilijkt hun carrière en doet hen een achterstand oplopen in vergelijking met mannen. Dit is geen typisch Belgisch maar een universeel probleem. Een studie van de OESO (15) toonde aan dat het hebben van een kind voor een vrouw betekent dat ze daar tijdens haar carrière wordt op afgestraft.

Voorts vindt mevrouw De Jonghe het ook relevant om in te zoomen op het Belgisch verlofsysteem. De Belgische verlofregelingen zijn op maat van de vrouw gesneden. Toen het ouderschapsverlof destijds werd uitgewerkt, was dit met de bedoeling om vrouwen op de arbeidsmarkt te krijgen en om ervoor te zorgen dat vrouwen de combinatie tussen arbeid en gezin konden maken. Die stelsels zijn vanuit die optiek tot stand gekomen en werden in de loop der jaren verder uitgebreid maar werden niet voldoende aangepast aan een meer gendergelijke verdeling van zorgtaken. Als samenleving worden we zo geconfronteerd met een traditionele reflex zowel op vlak van studie en loopbaan als op vlak van de verlofstelsels. We worden met andere woorden geconfronteerd met een logica en met systemen die werden uitgedacht om vooral vrouwen betere mogelijkheden te bieden om werk en gezin te combineren zonder rekening te houden met de verantwoordelijkheid en de rol die mannen hier kunnen opnemen. Het VBO ijvert al jaren voor een evaluatie van de verlofsystemen en -regelingen. De Nationale Arbeidsraad wees destijds al op het belang van een evaluatie om na te gaan hoe de stelsels aangepast kunnen worden om ze meer genderneutraal te maken.

Wat de impact van Covid-19 betreft, kan men vaststellen dat het corona-ouderschapsverlof voor 75 % door vrouwen wordt genomen. Het zijn ook vooral vrouwen die werken in de sectoren die het zwaarst getroffen zijn en de combinatie telewerk-gezin is jammer genoeg nog te vaak zaak van vrouwen, die het in de praktijk dan ook extra moeilijk hebben.

Voor wat betreft oplossingen moet men de bedrijven niet met de vinger wijzen, omdat het om een breder maatschappelijk probleem gaat. Beweren dat alles kan worden opgelost, althans afgaand op de voorgaande

(15) <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf> (consulté le 26 janvier 2021).

(15) <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf> (geraadpleegd op 26 januari 2021).

s'attaquant au problème des métiers pénibles, comme on pourrait le déduire des deux interventions précédentes. Les métiers pénibles sont un problème pour l'ensemble des travailleurs. Selon l'intervenante, la discussion menée à ce sujet lors de l'audition n'est pas liée au genre. La question d'un salaire horaire de 14 euros est posée par la FGTB. Selon Mme De Jonghe, de nombreux points évoqués par les deux oratrices précédentes, en particulier la question de la CCT n° 25, sont des thèmes qui doivent être abordés par les partenaires sociaux, du moins si on considère que des changements doivent être opérés en la matière. L'intervenante estime que ce ne sont pas là des questions que les politiques doivent trancher.

Les rôles traditionnels sont bien trop rarement brisés, que ce soit dans l'enseignement ou pour l'orientation des femmes vers les sciences, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques ou l'informatique. Des initiatives intéressantes existent toutefois. *Women in Digital* (16), par exemple, vise à rattraper le retard en matière de numérisation ou à réorienter des carrières par le biais de l'enseignement de promotion sociale. On trouve aussi de belles initiatives dans le domaine du recyclage ou du perfectionnement professionnels (17).

En conclusion, Mme De Jonghe s'attarde encore sur le récent rapport *Gender Equality Index* de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (18). Le bilan de cette étude montre que, plusieurs années de suite, la Belgique a obtenu de mauvais résultats quant à l'emploi du temps des femmes: par comparaison, les femmes belges passent encore beaucoup plus de temps à s'occuper des tâches ménagères et familiales.

D. Mme Hanne De Roo, attachée Travail et Sécurité sociale, FEB

L'essentiel du propos de Mme De Roo porte sur la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial ainsi que sur l'avis du Conseil national du travail (CNT) n° 2156 (19). Comme mentionné précédemment, le CNT a voté à l'unanimité un avis, avec les partenaires sociaux, à propos de la loi sur l'écart salarial et à l'occasion du dépôt de deux propositions à la Chambre des

sprekers, door te wijzen naar de sectoren en door het probleem van de zware beroepen aan te pakken, is niet correct. Zware beroepen vormen een probleem voor alle werknemers. De discussie die hierover in de hoorzitting wordt gevoerd, is volgens spreekster geen gendergerelateerde discussie. De kwestie van een uurloon van 14 euro wordt geponeerd door het ABBV. Mevrouw De Jonghe vindt dat veel van de punten die naar voren werden geschoven door de twee voorgaande sprekers, en zeker al de kwestie van CAO nr. 25, thema's omvatten die aangepakt moeten worden door de sociale partners, als men dan al van oordeel is dat er hier stappen gezet moeten worden. Het gaat volgens spreekster niet om onderwerpen die door de politiek moeten worden beslecht.

Het doorbreken van traditionele rolpatronen – zowel in het onderwijs als ook voor wat betreft het inzetten van vrouwen in STEM-richtingen en op IT-vlak – gebeurt veel te weinig. Er worden wel interessante initiatieven genomen. Bij *Women in Digital* (16) komt dit bijvoorbeeld neer op het inhalen van de achterstand op het vlak van digitalisering of op een carrièreswitch via volwas-senonderwijs; bij *reskilling* of *upskilling* (17) zijn er ook mooie initiatieven terug te vinden.

Concluderend staat mevrouw De Jonghe nog stil bij het recente *Gender Equality Index*-rapport (18) van het Europees Instituut voor gendergelijkheid. Het overzicht toont aan dat België reeds meerdere jaren op rij slecht scoort op het vlak van de tijdsbesteding bij vrouwen: Belgische vrouwen stoppen in vergelijking nog veel meer tijd in gezins- en zorgtaken.

D. Mevrouw Hanne De Roo, attachée Werk en Sociale Zekerheid, VBO

De uiteenzetting van mevrouw De Roo heeft voornamelijk betrekking op de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof en op het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) nr. 2156 (19). Zoals reeds gezegd, heeft de NAR samen met de sociale partners unaniem een advies goedgekeurd over de wet ter bestrijding van de loonkloof en naar aanleiding van de indiening in de

(16) <https://womenindigital.be/> (consulté le 26 janvier 2021).

(17) https://www.vbo-feb.be/domaines-daction/marche-du-travail--emploi-formation---education---enseignement/les-belges-sont-peu-interessés-par-la-formation-continue_2020-01-22/ (consulté le 26 janvier 2021).

(18) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/BE> (consulté le 25 janvier 2021).

(19) Avis du CNT n° 2156, <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2156.pdf>.

(16) <https://womenindigital.be/> (geraadpleegd op 26 januari 2021).

(17) https://www.vbo-feb.be/actiedomeinen/arbeidsmarkt--werkgelegenheid/vorming---opleiding---onderwijs/belgen-weinig-geïnteresseerd-in-levenslang-leren_2020-01-22/ (geraadpleegd op 26 januari 2021).

(18) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/BE> (geraadpleegd op 25 januari 2021).

(19) Advies van de NAR, nr. 2156, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2156.pdf>.

représentants (20) qui concernaient sa modification. Cette loi concerne la concertation sociale à trois niveaux. Le troisième niveau, celui de l'entreprise, intéresse particulièrement la FEB.

Mme De Roo signale brièvement que pour les classifications de fonctions neutres, il existe une liste intitulée *Name and Shame* qui identifie les secteurs qui ne répondent pas aux critères définis par la loi. Cela correspondrait à 5,7 % des emplois belges.

Au niveau de l'entreprise, il existe trois volets:

- le rapport d'analyse et le rapport bisannuel à compléter par les entreprises si elles comptent plus de cinquante travailleurs. Cette tâche s'avère très lourde à accomplir pour les entreprises au niveau administratif. Un format plus standard avait été envisagé, à remplir de manière automatique, tout en garantissant la confidentialité des données. L'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) dispose déjà de nombreuses données. La FEB est favorable au principe «*all in one*» qui induit que l'entreprise devrait fournir les données une seule fois. Cela permettrait de réduire la charge administrative de ces rapports. En tant que partenaire social, la FEB souhaiterait développer cela davantage au niveau du CNT pour ainsi renforcer la loi sur l'écart salarial;
- le plan d'action est élaboré sur la base des rapports d'analyse bisannuels. Une concertation est organisée au niveau du conseil d'entreprise en présence de la représentation syndicale. À cette occasion, les résultats du rapport d'analyse sont présentés et les problèmes constatés et les manières d'y remédier sont abordées. Pour résoudre les problèmes, le conseil d'entreprise peut recourir à un plan d'action. Toutefois, en l'absence de chiffres, il n'est pas possible actuellement de savoir quelles entreprises ou combien utilisent de tels plans d'action ni sous quelle forme. Les partenaires sociaux du CNT se sont interrogés sur l'opportunité de fournir des canevas (par exemple sous la forme de plateformes web) que les entreprises, en concertation avec les syndicats, pourraient utiliser. Ce ne serait pas imposé par les autorités mais proposé par l'entreprise au niveau de son conseil d'entreprise;

(20) Proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, déposée par Mmes Sarah Schlitz et Evita Willaert et consorts (doc. Chambre, n° 55 0178/001), <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/0178/55K0178001.pdf>.

Kamer (20) van twee voorstellen tot wijziging van die wet. Deze wet regelt het sociaal overleg op drie niveaus. Het derde niveau, het ondernemingsniveau, is van bijzonder belang voor het VBO.

Mevrouw De Roo merkt kort op dat er voor neutrale functieclassificaties een lijst bestaat getiteld *Name and Shame*, waarop de sectoren worden vermeld die niet voldoen aan de wettelijk vastgestelde criteria. Het zou gaan om 5,7 % van de Belgische banen.

Op ondernemingsniveau zijn er drie elementen:

- het analyseverslag en het tweejaarlijkse verslag moeten door ondernemingen worden ingevuld indien zij meer dan vijftig werknemers in dienst hebben. Dit blijkt voor ondernemingen op administratief niveau een zeer omslachtige taak te zijn. Er was gedacht aan een meer gestandaardiseerd model, dat automatisch zou worden ingevuld, met inachtneming van de vertrouwelijkheid van de gegevens. Het RIZIV beschikt al over een grote hoeveelheid gegevens. Het VBO is voorstander van een «*all in one*»-benadering, wat inhoudt dat de onderneming de gegevens slechts één keer hoeft te verstrekken. Hierdoor zou de administratieve last van deze verslagen verminderen. Als sociale partner zou het VBO dit verder willen uitwerken op het niveau van de NAR om zodoende de wet ter bestrijding van de loonkloof te versterken;
- het actieplan wordt opgesteld op basis van de tweejaarlijkse analyseverslagen. Er wordt overleg georganiseerd op het niveau van de ondernemingsraad in aanwezigheid van de vakbondsvertegenwoordiging. Bij deze gelegenheid worden de resultaten van het analyseverslag gepresenteerd en worden de vastgestelde problemen en de manieren om die te verhelpen, besproken. De ondernemingsraad kan een actieplan gebruiken om de problemen op te lossen. Bij gebrek aan cijfers is het momenteel echter niet mogelijk te weten welke of hoeveel ondernemingen dergelijke actieplannen gebruiken en in welke vorm. De sociale partners van de NAR hebben zich gebogen over de wenselijkheid om schema's aan te bieden (bijvoorbeeld in de vorm van webplatforms) waarvan ondernemingen in overleg met de vakbonden gebruik zouden kunnen maken. Dit zou niet worden opgelegd door de overheid, maar worden voorgesteld door de onderneming op het niveau van haar ondernemingsraad;

(20) Wetsvoorstel tot bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, ingediend door de dames Sarah Schlitz en Evita Willaert c.s. (stuk Kamer, nr. 55 0178/001), <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/0178/55K0178001.pdf>.

– un médiateur peut être désigné au sein de l’entreprise. Toutefois, un travailleur peut également déposer une plainte auprès de l’Institut ou via son syndicat. Là aussi, un contrôle sur les lois sociales est exercé. La FEB estime que le principal est que l’initiative soit prise au niveau du conseil d’entreprise et qu’on donne toutes ses chances à la concertation sociale. Toutefois, Mme De Roo ajoute qu’il faut aussi des initiatives à d’autres niveaux, comme par exemple au niveau intersectoriel.

E. Mme Mary Collins, senior policy and advocacy coordinator, European Women’s Lobby

Le *European Women’s Lobby* (EWL) est le plus grand lobby de femmes en Europe. Il compte pas moins de deux mille associations à travers trente-et-un pays. En Belgique, l’EWL est représenté par le Conseil des femmes de Belgique et le *Vrouwenraad*. L’objectif de ce lobby est une Europe qui tienne compte des femmes, qui les écoute et qui mette en place toute une série de politiques, pas seulement au niveau social, mais aussi au niveau macroéconomique.

En Europe, aujourd’hui, un écart salarial existe dans l’ensemble des pays. Cela démontre un problème structurel sur lequel il faut travailler à tous les échelons de décisions. La thématique de l’écart salarial ne peut pas être abordée de manière isolée car elle s’inscrit dans un contexte beaucoup plus global. Il est donc important que l’égalité entre les hommes et les femmes soit au cœur de toutes les politiques.

Aux yeux du *Lobby* européen des femmes, le cœur du problème réside dans la valorisation du travail des femmes et surtout des secteurs dans lesquels elles sont concentrées. Il est interpellant d’entendre que «les femmes choisissent majoritairement des études qui mènent à des secteurs moins valorisés». Il serait plus intéressant de s’interroger sur les raisons pour lesquelles ces secteurs ne sont pas valorisés et pourquoi d’autres, comme celui des finances, le sont plus? Pour Mme Collins, dire que les femmes ne choisissent pas les études qui mènent à des secteurs «valorisés» laisse en quelque sorte sous-entendre que c’est de leur faute.

L’enjeu de l’élimination de l’écart salarial est l’indépendance économique des femmes, c’est-à-dire la possibilité d’avoir de vrais choix dans leur vie. C’est une question de justice sociale. L’écart salarial mène à l’écart des pensions et donc à la pauvreté. En Europe, 20 % des femmes au-delà de soixante-cinq ans se trouvent actuellement dans une situation de pauvreté. Ce sont des femmes qui ont travaillé et aussi d’autres qui n’ont pas

– binnen de onderneming kan een bemiddelaar worden aangesteld. Een werknemer kan echter ook een klacht indienen bij het Instituut of via zijn of haar vakbond. Ook hier wordt controle uitgeoefend op de sociale wetgeving. Het VBO is van mening dat het er vooral om gaat dat het initiatief op het niveau van de ondernemingsraad wordt genomen en dat het sociaal overleg alle kansen krijgt. Mevrouw De Roo voegt er echter aan toe dat er ook initiatieven op andere niveaus nodig zijn, zoals op intersectoraal niveau.

E. Mevrouw Mary Collins, senior policy and advocacy coordinator, European Women’s Lobby

De *European Women’s Lobby* (EWL) is de grootste vrouwenlobby in Europa. De organisatie telt niet minder dan twee duizend verenigingen in eenendertig landen. In België wordt de EWL vertegenwoordigd door de *Conseil des femmes de Belgique* en de *Vrouwenraad*. Het streefdoel van deze lobby is een Europa dat rekening houdt met vrouwen, dat naar hen luistert en dat een hele reeks beleidsmaatregelen doorvoert, niet alleen op maatschappelijk niveau, maar ook op macro-economisch niveau.

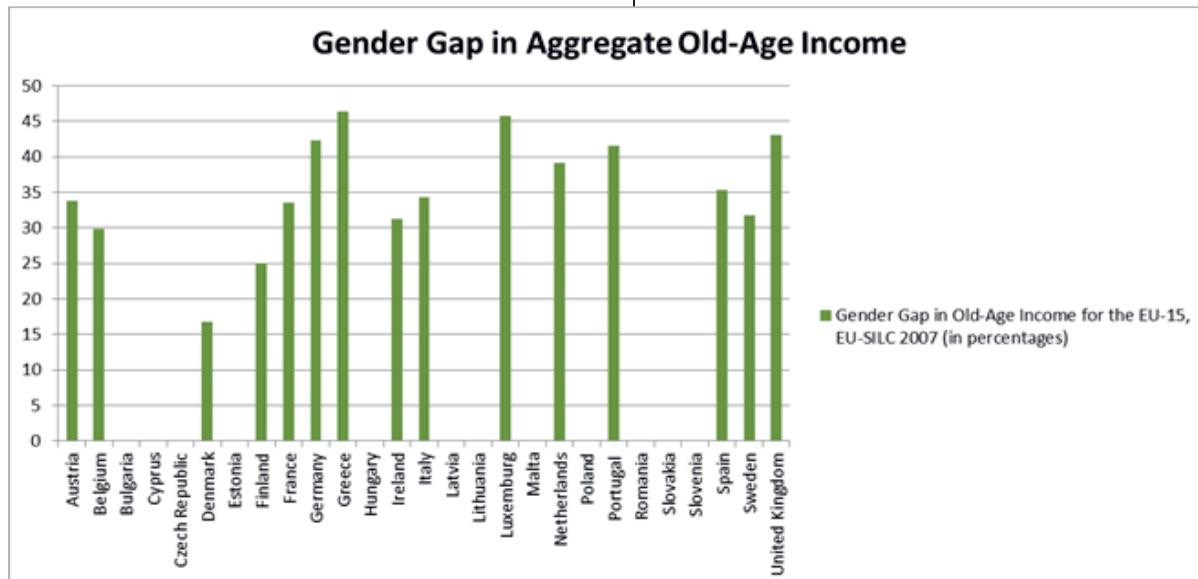
In het Europa van vandaag bestaat in alle landen een loonkloof. Dit wijst op een structureel probleem waaraan op alle besluitvormingsniveaus moet worden gewerkt. Het vraagstuk van de loonkloof kan niet geïsoleerd worden benaderd, omdat het deel uitmaakt van een veel globalere context. Het is dan ook belangrijk dat de gelijkheid van mannen en vrouwen de kern van alle beleidsmaatregelen vormt.

In de ogen van de Europese Vrouwenlobby ligt het zwaartepunt van het probleem bij de waardering van het werk van vrouwen en vooral van de sectoren waarin zij voornamelijk werkzaam zijn. Het is ontstellend te horen dat «de meerderheid van de vrouwen studies kiest die naar minder gewaardeerde sectoren leiden». Het zou interessanter zijn de vraag te stellen waarom deze sectoren niet worden gewaardeerd en waarom andere, zoals de financiële sector, meer worden gewaardeerd. Volgens mevrouw Collins impliceert de bewering dat vrouwen geen studies kiezen die naar «gewaardeerde» sectoren leiden, bijna dat het hun eigen schuld is.

Bij het wegwerken van de loonkloof draait het om de economische onafhankelijkheid van vrouwen, dat wil zeggen de mogelijkheid om echte keuzes te hebben in hun leven. Het is een kwestie van sociale rechtvaardigheid. De loonkloof leidt tot een pensioenkloof en dus tot armoede. In Europa verkeert 20 % van de vrouwen ouder dan vijfenzestig jaar momenteel in een situatie van armoede. Dit zijn vrouwen die hebben gewerkt

travaillé parce qu'on s'attend toujours à ce que ce soient les femmes qui s'occupent des enfants, des personnes âgées, des personnes dépendantes. Elles se retrouvent donc sanctionnées tout au long de leur vie. Il convient de tenir compte du travail non rémunéré et de l'immense contribution de ce dernier à notre économie.

en ook vrouwen die niet hebben gewerkt, omdat altijd wordt verwacht dat de vrouwen zorgen voor de kinderen, bejaarden, hulpbehoevenden. Daarom worden zij hun hele leven gestraft. Er moet rekening worden gehouden met onbetaald werk en de immense bijdrage ervan aan onze economie.



Comme évoqué précédemment, le travail à temps partiel est rarement un choix. Les secteurs dans lesquels les femmes travaillent majoritairement, sont organisés autour du temps partiel parce que ce sont aussi elles, majoritairement, qui s'occupent du ménage, des enfants, etc. Même au XXI^e siècle, la société se conforme à un modèle préétabli selon lequel une carrière non interrompue de quarante à quarante-cinq ans définit toujours le travailleur. Ce modèle est basé largement sur le cycle de vie masculin. Or, il détermine toute une série de droits sociaux. Au niveau des pensions, l'écart en Europe est doublé par rapport à l'écart salarial. Il y a donc une accumulation tout au long de la vie.

Certains facteurs déclenchants sont plus interpellants que d'autres. Mme Collins pense notamment à la maternité. On voit à travers l'Europe que c'est le moment qui déclenche un changement de trajectoire pour les femmes. Elles sont plus représentées dans le travail à temps partiel à partir de ce moment-là parce qu'elles s'occupent des enfants. Mais certains stéréotypes encore très ancrés à travers l'Europe mènent à une ségrégation du marché du travail. Parmi quarante-neuf millions de travailleurs du secteur des soins à la personne, 76 % sont des femmes; 95 % des femmes sont techniciennes de surface et 93 % travaillent dans le secteur de la petite enfance. Dans le secteur numérique travaillent trois fois plus d'hommes que de femmes.

Zoals eerder gezegd, is deeltijds werk zelden een keuze. De sectoren waarin de meeste vrouwen werken zijn georganiseerd rond deeltijds werk, omdat het ook meestal vrouwen zijn die zorgen voor het huishouden, de kinderen, enz. Zelfs in de 21^e eeuw conformatieert de samenleving zich aan een vooraf vastgesteld model dat bepaalt dat een ononderbroken loopbaan van veertig-vijfenveertig jaar de werknemer nog steeds typeert. Dit model is grotendeels gebaseerd op de levenscyclus van mannen. Het legt weliswaar een hele reeks sociale rechten vast. De pensioenkloof is in Europa dubbel zo groot als de loonkloof. Er is dus sprake van een accumulatie gedurende het hele leven.

Sommige triggers zijn lastiger dan andere. Mevrouw Collins denkt meer bepaald aan het moederschap. In heel Europa zien we dat dit moment een koerswijziging voor vrouwen teweegbrengt. Zij zijn vanaf dat ogenblik meer vertegenwoordigd in deeltijds werk omdat zij voor de kinderen zorgen. Maar sommige stereotypen die in heel Europa nog diep geworteld zijn, leiden tot een segregatie van de arbeidsmarkt. Van de negenenviertig miljoen werknemers in de zorgsector is 76 % vrouw. In de schoonmaaksector is dat 95 % en in de kinderopvangsector 93 %. In de digitale sector werken drie keer zo veel mannen als vrouwen.

Quelles sont les pistes de solutions face au manque de valorisation des secteurs dans lesquels les femmes travaillent? Le *Lobby* attend la directive européenne sur la transparence des salaires qui tarde à arriver malgré les promesses de la présidente de la Commission européenne. En comparaison avec d'autres pays, tels que les États-Unis, parler de salaire demeure un tabou en Europe. Nous avons besoin d'un mécanisme permettant d'analyser la composition des salaires.

Si l'on compare les chiffres relatifs à l'écart salarial avec les tableaux qui font état de la situation en Europe, la Belgique apparaît bonne élève. Mais les chiffres ne disent pas tout. Si l'écart salarial selon les chiffres d'Eurostat se situe à 6 % pour la Belgique, celui de l'écart des pensions se situe quant à lui à 30 %. Il est donc essentiel de mettre les différents chiffres et mécanismes en corrélation pour avoir une image réelle de la situation. L'EWL espère le soutien de la Belgique une fois que la proposition de directive européenne sera publiée. Beaucoup de mécanismes existent, notamment dans la loi de 2012, mais cette dernière doit encore être appliquée correctement. Il est en tout cas nécessaire de travailler ensemble (syndicats, entreprises, Institut pour l'égalité, ONG), chacun a son rôle à jouer dans cet effort à fournir.

Wat zijn de mogelijke oplossingen voor het gebrek aan waardering van de sectoren waarin vrouwen werken? De *Lobby* wacht op de Europese richtlijn inzake loontransparantie, die ondanks de beloften van de voorzitster van de Europese Commissie op zich laat wachten. In vergelijking met andere landen, zoals de Verenigde Staten, blijft praten over lonen in Europa een taboe. Wij hebben een mechanisme nodig om de samenstelling van de lonen te analyseren.

Als we de cijfers over de loonkloof vergelijken met de tabellen over de situatie in Europa, lijkt België het goed te doen. Maar de cijfers vertellen niet het hele verhaal. Terwijl de loonkloof volgens de Eurostat-cijfers 6 % bedraagt voor België, bedraagt de pensioenkloof 30 %. Daarom is het van essentieel belang de verschillende cijfers en mechanismen met elkaar in verband te brengen om een juist beeld van de situatie te krijgen. De EWL hoopt op de steun van België zodra het voorstel van Europese richtlijn is gepubliceerd. Er bestaan tal van mechanismen, met name in de wet van 2012, maar die wet moet nog naar behoren worden toegepast. Het is in ieder geval noodzakelijk om samen te werken (vakbonden, ondernemingen, Gelijkheidsinstituut, ngo's), iedereen heeft een rol te spelen bij deze inspanning.

Evolution of EU27 gender pay gap on current trends:

Country	2010 pay gap	2018 (or latest available pay gap)	Year pay gap will be eliminated at current rate of change
EU	15.8	14.8	2104
Belgium	10.1	6	2028
Bulgaria	13	13.5	Still rising
Czechia	21.6	20.1	2121
Denmark	17.1	14.5	2061
Germany	22.3	20.9	2121
Estonia	27.7	22.7	2058
Ireland	13.9	14.4	Still Rising
Greece	15	12.5 (2014)	2034
Spain	16.2	14	2046
France	15.6	15.5	Over 1000 years
Croatia	5.7	10.5	Still Rising
Italy	5.3	5 (2017)	2074
Cyprus	16.8	13.7	2051
Latvia	15.5	14.1	Still Rising
Lithuania	11.9	14	Still Rising
Luxembourg	8.7	4.6	2027
Hungary	17.6	11.2	2031
Malta	7.2	11.7	Still Rising
Netherlands	17.8	14.8	2051
Austria	24	19.6	2052
Poland	4.5	8.8	Still Rising
Portugal	12.8	16.2	Still Rising
Romania	8.8	3	2022
Slovenia	0.9	8.7	Still Rising
Slovakia	19.6	19.4	2097
Finland	20.3	16.3	2046
Sweden	15.4	12.2	2050

D'autres solutions existent et ont été présentées par les précédentes intervenantes:

- un système d'évaluation et de classification neutres. Cela implique des critères qui tiennent compte des aspects psychosociaux ou affectifs et pas uniquement des critères liés à la charge physique. Il faut pouvoir comparer les secteurs entre eux. On parle souvent de travail égal pour salaire égal mais il faut aussi ajouter «de valeur égale». On doit pouvoir comparer des secteurs hautement masculinisés avec des secteurs hautement féminisés. Cela permettra de revendiquer des salaires justes pour les femmes;
- pour le travail à temps partiel, l'EWL plaide pour une réduction du temps de travail qui soit collective parce que toutes les questions évoquées (écart salarial, écart de pension, égalité entre les hommes et les femmes, etc.) sont sociétales. Ce n'est pas seulement le problème des femmes et tout le monde devrait pouvoir participer et s'assurer que l'on va vers une plus grande égalité entre les hommes et les femmes en Europe et en Belgique.

Er bestaan ook andere oplossingen, die reeds door de vorige spreeksters zijn voorgesteld:

- een neutraal evaluatie- en classificatiesysteem. Dit impliceert criteria die rekening houden met psychosociale of gevoelsmatige aspecten en niet alleen met criteria in verband met fysieke belasting. Het moet mogelijk zijn sectoren met elkaar te vergelijken. Er wordt vaak gesproken over gelijk loon voor gelijk werk, maar men moet er ook «van gelijke waarde» aan toevoegen. Zeer mannelijke sectoren moeten kunnen worden vergeleken met zeer vrouwelijke sectoren. Op die manier kunnen eerlijke lonen voor vrouwen worden geëist;
- wat deeltijds werk betreft, pleit de EWL voor een collectieve arbeidstijdvermindering omdat alle aangehaalde thema's (loonkloof, pensioenkloof, gelijkheid van mannen en vrouwen, enz.) van maatschappelijke aard zijn. Het is niet alleen een vrouwenaangelegenheid en iedereen zou moeten kunnen participeren en ervoor moeten zorgen dat wij toewerken naar meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in Europa en België.

II. ÉCHANGES DE VUES

Mme de Bethune a bien noté la liste de recommandations formulées par la FGTB pour lutter contre l'écart salarial. Que recommande l'organisation syndicale concernant les politiques et les mesures à prendre? À quoi la FGTB donnerait-elle priorité?

Le télétravail a connu un essor important à la suite de la pandémie, on a entendu dire que c'était LA solution et que le télétravail deviendrait récurrent à l'avenir. Qu'en pense la FGTB sous l'angle du genre?

Mme Vandevenne a évoqué la législation islandaise sur l'écart salarial. Quel est l'impact de la loi sur le terrain? Y a-t-il d'autres initiatives et exemples internationaux qui pourraient venir alimenter les réflexions du Comité d'avis sur le sujet?

À cet égard, il serait intéressant d'entendre un représentant du gouvernement islandais ou une ONG au sujet de la mise en œuvre de la loi.

Mme Gahouchi, présidente, répond que le secrétariat du Comité d'avis va essayer d'organiser une audition ou d'obtenir une contribution écrite de la part de l'Islande.

Mme Vandevenne déclare que la FGTB se montre assez enthousiaste au sujet de la future directive européenne car la transparence est requise si on veut une véritable analyse. La loi belge de 2012 pourrait être très bénéfique mais force est de constater que rien n'a changé sur le terrain depuis son entrée en vigueur. Une loi ne suffit donc pas. Améliorer la transparence au niveau des entreprises mais également dans les secteurs et au-delà permettra une meilleure analyse à tous les niveaux. Travailler tant au niveau micro que macro est une priorité et une nécessité aux yeux de la FGTB. Elle soutient la directive européenne, aux côtés de la Confédération européenne des syndicats qui a déjà envoyé à la commissaire européenne un projet de directive.

La loi belge sur l'écart salarial impose une lourde charge administrative qui pourrait être simplifiée de sorte que les entreprises ne devraient introduire les données qu'une seule fois.

À la question relative au télétravail, Mme Vandevenne répond que, quand cette mesure a été rendue obligatoire dans les premiers temps de la pandémie, la FGTB pensait qu'elle pourrait être bénéfique pour mener à une

II. GEDACHTEWISSELING

Mevrouw de Bethune heeft nota genomen van de lijst van aanbevelingen van het ABVV ter bestrijding van de loonkloof. Wat beveelt de vakbond aan op het gebied van beleid en maatregelen? Waaraan zou het ABVV prioriteit geven?

Telewerk is flink toegenomen als gevolg van de pandemie, er werd gezegd dat het DE oplossing was en dat telewerk in de toekomst steeds vaker zou worden toegepast. Hoe denkt het ABVV hierover vanuit een genderperspectief?

Mevrouw Vandevenne heeft verwezen naar de IJslandse wetgeving betreffende de loonkloof. Wat is het effect van de wet op het terrein? Zijn er andere internationale initiatieven en voorbeelden die als *input* kunnen dienen voor het debat hierover in het Adviescomité?

In dat verband zou het interessant zijn om van een vertegenwoordiger van de IJslandse regering of een ngo te vernemen hoe het met de tenuitvoerlegging van de wet staat.

Mevrouw Gahouchi, voorzitster, antwoordt dat het secretariaat van het Adviescomité zal trachten een hoorzitting te organiseren of een schriftelijke bijdrage van IJsland te verkrijgen.

Mevrouw Vandevenne zegt dat het ABVV vrij enthousiast is over de toekomstige Europese richtlijn, want transparantie is nodig voor een echte analyse. De Belgische wet van 2012 zou zeer bevorderlijk kunnen zijn, maar het moet gezegd dat er op het terrein niets is veranderd sinds de inwerkingtreding ervan. Een wet is dus niet voldoende. Meer transparantie op bedrijfsniveau, maar ook in de sectoren en daarbuiten, zal een betere analyse op alle niveaus mogelijk maken. Werken op micro- en macroniveau is in de ogen van het ABVV een prioriteit en een noodzaak. De vakbond steunt de Europese richtlijn, samen met het Europees Verbond van vakverenigingen, dat reeds een ontwerprichtlijn aan de Europese Commissaris heeft toegezonden.

De Belgische wet ter bestrijding van de loonkloof legt een zware administratieve last op, die vereenvoudigd zou kunnen worden zodat bedrijven de gegevens maar één keer hoeven in te voeren.

Op de vraag over telewerken antwoordt mevrouw Vandevenne dat toen deze maatregel in het beginstadium van de pandemie verplicht werd gesteld, het ABVV van mening was dat dit gunstig zou kunnen zijn voor een

meilleure répartition entre vie privée et professionnelle. Mais au fil du temps, il s'est avéré que c'étaient surtout les femmes qui s'occupaient de la majorité des tâches ménagères et du *pre-teaching* des enfants. Comme le démontre une étude de l'AVV sur la répartition du temps, les hommes ont pris en charge plus de tâches ménagères qu'auparavant, mais ils ont aussi consacré plus de temps au sport (par exemple le vélo).

Mme Demez ajoute que le télétravail représente un risque pour les femmes en termes de réseautage qu'elles ne peuvent plus entretenir en restant à la maison, ce qui engendre un plafond de verre. Une récente étude de l'UCL démontre que les femmes prennent moins la parole lors des réunions en ligne et les inégalités sont aussi reportées à ce niveau. En outre le confinement et le télétravail rendu obligatoire ont envenimé la situation du cycle des violences conjugales. Elle note également la surcharge de tâches domestiques et familiales. Le télétravail en période de pandémie est donc à appréhender avec un regard génré.

Au sujet de l'Islande et de sa loi récente sur l'écart salarial, Mme Vandevenne ignore si une évaluation a déjà eu lieu. La question concernant l'évaluation de la loi pourra être posée au niveau de la Confédération européenne des syndicats, dont la Commission femmes invite régulièrement des orateurs, notamment de l'Islande. Le sujet des amendes est également primordial. Il faudrait peut-être mener une réflexion sur le montant de ces amendes et évaluer s'il est suffisant. Pour les exemples internationaux, Mme Vandevenne évoque le cas de la Suède qui a pris des initiatives en matière de transparence qui permettent de réduire l'écart.

Mme de Bethune a entendu Mme Demez signaler que dans le bilan social, une erreur est souvent commise lors du calcul de l'écart salarial. Pourrait-elle réexpliquer le principal problème soulevé à ce propos? Quelles sont les mesures à prendre pour que ce bilan social soit correctement réalisé?

Par ailleurs, Mme Demez a évoqué la problématique du cancer du sein qui est souvent d'ordre professionnel. Serait-il possible d'avoir de plus amples informations à ce sujet? Quelles sont les sources en la matière?

En ce qui concerne le rapport social et sexué, Mme Demez affirme que lorsque les réviseurs d'entreprises n'ont pas reçu de formation, ce document est rempli incorrectement. Trop souvent, les responsables de la rédaction de ces rapports prennent la masse salariale globale et

betere verdeling tussen privé- en beroepsleven. Na verloop van tijd bleek echter dat het vooral vrouwen waren die het grootste deel van de huishoudelijke taken en de *preteaching* van de kinderen voor hun rekening namen. Uit een studie van het ABVV over de tijdsverdeling blijkt dat mannen meer huishoudelijke taken op zich namen dan vroeger, maar ook meer tijd besteedden aan sport (bijvoorbeeld fietsen).

Mevrouw Demez voegt eraan toe dat telewerken voor vrouwen een risico inhoudt omdat zij van thuis uit moeilijk kunnen netwerken, waardoor een glazen plafond ontstaat. Uit een recente studie van de UCL blijkt dat vrouwen minder het woord nemen tijdens online vergaderingen en dat zich ook op dit niveau ongelijkheden voordoen. Bovendien hebben de *lockdown* en het verplichte telewerken de cyclus van huiselijk geweld verergerd. Ook wijst spreekster op de overbelasting van huishoudelijke en gezinstaken. Telewerk in tijden van pandemie moet daarom genderspecifiek benaderd worden.

Wat IJsland en zijn recente wet op de loonkloof betreft, weet mevrouw Vandevenne niet of er reeds een evaluatie heeft plaatsgevonden. De kwestie van de evaluatie van de wet zou kunnen worden voorgelegd aan het Europees Verbond van vakverenigingen, waarvan de Vrouwencommissie regelmatig sprekers uitnodigt, meer bepaald uit IJsland. Ook de kwestie van de boetes is erg belangrijk. Misschien moeten we nadenken over de hoogte van deze boetes en nagaan of ze hoog genoeg zijn. Wat de internationale voorbeelden betreft, geeft spreekster het voorbeeld van Zweden, dat initiatieven inzake transparantie heeft genomen waardoor de kloof kleiner kan worden gemaakt.

Mevrouw de Bethune geeft aan dat er volgens mevrouw Demez in de sociale balans vaak een fout wordt gemaakt bij de berekening van de loonkloof. Kan zij het belangrijkste probleem in dit verband nog eens toelichten? Welke maatregelen moeten worden genomen om ervoor te zorgen dat deze sociale balans correct wordt uitgevoerd?

Voorts zei mevrouw Demez dat het probleem van borstkanker zich vaak in het beroepsleven situeert. Zou het mogelijk zijn meer informatie hierover te geven? Welke bronnen bestaan er ter zake?

Wat het sociaal en genderrapport betreft, bevestigt mevrouw Demez dat dit document verkeerd wordt ingevuld wanneer de bedrijfsrevisoren geen opleiding hebben gehad. Maar al te vaak nemen de opstellers van deze rapporten de totale loonmassa en verdelen deze over

la divisent entre le nombre d'hommes et de femmes salariés. L'écart salarial est ainsi entièrement gommé. Le calcul correct consiste, en réalité, à affecter le salaire effectif de chaque homme et chaque femme et de répartir proportionnellement entre les hommes et les femmes de l'entreprise. Une formation serait donc bienvenue, et devrait même être obligatoire.

Par rapport au cancer du sein d'origine professionnelle, Mme Demez renvoie à l'expert de la question à l'ULB, M. Laurent Voghel. Pour information, les travailleuses des titres-services, les aides-ménagères sont confrontées au quotidien à un cocktail de produits chimiques qui peut provoquer des cancers du sein. Il s'agit d'une grande préoccupation en temps de pandémie puisque certains produits qui avaient été exclus ou dont l'usage était réduit sont revenus sur le devant de la scène, notamment les produits hautement désinfectants. Cette problématique est une bombe à retardement et les préoccupations sont sérieuses. Elle mentionne également les coiffeuses qui utilisent au quotidien des produits pour teintures nocifs pour leur santé. Or, le taux de cancer du sein chez ces travailleuses est énorme.

Quant aux pistes de solution pour lutter contre l'écart des pensions des femmes, la CSC Seniors estime que la pension pourrait être calculée sur la base des dix meilleures années de carrière. À défaut, elle propose de réduire le nombre d'années obligatoires pour obtenir une carrière complète. Si ce n'est pas possible, il faut alors revaloriser considérablement la garantie de revenu aux personnes âgées (Grapa). Les femmes représentent, en effet, 65 % des bénéficiaires de cette aide. Si la volonté est de lutter contre la pauvreté après la pension, il faut alors revaloriser cette allocation complémentaire.

Mme de Bethune sollicite l'avis de la FEB à l'égard de la directive de la Commission européenne sur la transparence salariale. La présidente de la Commission européenne, Mme Ursula von der Leyen s'était engagée à promulguer cette directive endéans les cent premiers jours de sa présidence. Or, comme nous l'avons constaté lors de l'audition d'une représentante de la commissaire européenne à l'Égalité, il y a quelques semaines, ce dossier est loin d'avoir abouti. Qu'en pense la FEB?

La distinction entre le *gender pay gap* et l'*equal pay* a été développée lors de l'intervention de la FEB. Pour l'*equal pay*, il existe toute une série de lois et de dispositions légales. Cette loi relative au salaire égal est-elle également valable pour les avantages extralégaux? N'y a-t-il pas un problème de contrôle?

het aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers. De loonkloof wordt dus volledig gewist. De juiste berekening bestaat er namelijk in het werkelijke loon van elke man en vrouw te nemen en evenredig te verdelen over de mannen en vrouwen in de onderneming. Een opleiding hierover zou dus welkom zijn, of zelfs verplicht moeten worden.

Wat beroepsgebonden borstkanker betreft, verwijst mevrouw Demez naar de deskundige ter zake aan de ULB, de heer Laurent Voghel. Ter informatie, werkneemsters die via dienstencheques werken en huishoudhulp worden dagelijks geconfronteerd met een cocktail van chemische producten die borstkanker kunnen veroorzaken. Dit is erg zorgwekkend in tijden van pandemie, omdat bepaalde producten die waren uitgesloten of waarvan het gebruik was beperkt, weer op de voorgrond zijn getreden, meer bepaald sterk ontsmettende producten. Deze kwestie is een tijd bom en zeer zorgwekkend. Spreekster vermeldt ook kapsters die dagelijks haarverfproducten gebruiken die schadelijk zijn voor hun gezondheid. Het aantal gevallen van borstkanker onder deze werkneemsters is enorm.

Wat de mogelijke oplossingen betreft om de pensioenkloof voor vrouwen te dichten, meent de ACV Seniors dat het pensioen zou kunnen worden berekend op basis van de tien beste jaren van de loopbaan. Zo niet, wordt voorgesteld om het verplichte aantal jaren om een volledige loopbaan te verwerven, te verminderen. Als dit niet mogelijk is, moet de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) aanzienlijk worden opgewaardeerd. Vijfenzestig procent van de begunstigden zijn immers vrouwen. Als het de bedoeling is de armoede na de pensionering te bestrijden, dan moet deze aanvullende uitkering worden opgetrokken.

Mevrouw de Bethune vraagt het VBO om advies over de richtlijn van de Europese Commissie inzake loontransparantie. De voorzitster van de europese Commissie, mevrouw Ursula von der Leyen, had zich ertoe verbonden deze richtlijn binnen de eerste honderd dagen van haar voorzitterschap uit te vaardigen. Zoals wij echter tijdens de hoorzitting van een vertegenwoordigster van de Europese commissaris voor Gelijkheid enkele weken geleden hebben kunnen vaststellen, is dit dossier nog lang niet afgerond. Wat denkt het VBO hierover?

Het onderscheid tussen de *gender pay gap* en de *equal pay* is toegelicht tijdens de uiteenzetting van het VBO. Voor *equal pay* bestaat een hele reeks wetten en wettelijke bepalingen. Geldt deze wet inzake gelijk loon ook voor extra legale voordelen? Is er geen controleprobleem?

Mme de Bethune souhaiterait revenir sur l'occupation du temps des femmes et des hommes, les congés thématiques qui ne sont pas pris suffisamment par les hommes. La FEB dispose-t-elle de pistes pour résoudre ce problème? Mme de Bethune avait déposé il y a plusieurs années un texte s'inspirant des pays scandinaves dans lesquels les deux partenaires peuvent prendre chacun six mois de congé de maternité.

Mme De Jonghe signale que le gouvernement a déjà pris beaucoup d'initiatives en ce qui concerne les retraites. À court terme, de nouvelles réglementations axées sur un aspect génré verront encore le jour.

Au sujet de la directive européenne, la FEB se montre inquiète. Si l'Europe prend des initiatives, il faudra voir quels sont les systèmes qui existent dans les différents pays. Désireux d'évoluer vers plus d'uniformité, on risque de rassembler divers éléments qui ne tiennent pas compte de la réglementation en vigueur. Ce phénomène a été constaté dans d'autres domaines où on se retrouve avec une réglementation très complexe et qui engendre des tracasseries administratives. La Belgique est régulièrement parmi les meilleurs élèves, mais lorsque l'Europe prend des décisions, elle ajoute une couche supplémentaire à notre législation.

Concernant la problématique du salaire égal, Mme De Jonghe renvoie vers la CCT n° 25 qui donne une définition du salaire très large. On tient compte des avantages extralégaux même si des écarts sont parfois constatés. Parfois cela s'explique aussi par le niveau du poste. Toutefois, si un homme et une femme ont une même fonction dans le domaine du conseil, Mme De Jonghe n'imagine pas que la femme ne bénéficie pas de la voiture de société à laquelle son collègue masculin aurait droit. Ce serait trop flagrant et une plainte devrait être dans ce cas déposée. Mais souvent, l'explication réside dans le fait que la femme n'a pas le même niveau dans la société. Là, il faut une approche plus générale. Souvent, les femmes restent «coincées» dans des niveaux plus bas et n'évoluent pas.

L'une des causes de l'inégale répartition du temps entre hommes et femmes tient aux règles relatives aux congés pour soins. Pour une famille avec deux enfants, il est possible de prendre jusqu'à cinq ans consécutifs de congés thématiques. On constate que les femmes qui ont des enfants et disposent de peu de temps vont recourir à ces congés thématiques et vont donc travailler à temps partiel pendant une longue période. Lorsqu'elles auront épuisé ces congés thématiques, elles demanderont alors une «vraie» fonction à temps partiel. C'est ce qui cause

Mevrouw de Bethune wil terugkomen op de tijdsbesteding door vrouwen en mannen, waarbij thematisch verlof onvoldoende door mannen wordt opgenomen. Heeft het VBO ideeën om dit probleem aan te pakken? Spreekster heeft enkele jaren geleden een tekst ingediend waarin het voorbeeld werd gevuld van de Scandinavische landen waar beide partners elk zes maanden moederschapsverlof konden nemen.

Mevrouw De Jonghe wijst erop dat de regering al veel initiatieven heeft genomen met betrekking tot de pensioenen. Op korte termijn zullen er nog nieuwe gendergerichte reglementeringen komen.

Wat de Europese richtlijn betreft, is het VBO bezorgd. Als Europa initiatieven neemt, zal moeten worden nagegaan welke systemen er in de verschillende landen bestaan. Om tot een grotere eenvormigheid te komen, bestaat het gevaar dat verschillende elementen worden samengevoegd die geen rekening houden met de geldende regelgeving. Dit verschijnsel werd vastgesteld in andere domeinen waarbij een zeer complexe regelgeving en administratieve rompslomp ontstaan. België zit regelmatig bij de beste leerlingen van de klas, maar wanneer Europa beslissingen neemt, voegt het een extra laag toe aan onze wetgeving.

Wat het probleem van gelijk loon betreft, verwijst mevrouw De Jonghe naar CAO nr. 25, waarin een zeer ruime definitie van loon wordt gegeven. Er wordt rekening gehouden met extra-legale voordelen, ook al worden er soms verschillen vastgesteld. Soms kan dit ook worden verklaard door het niveau van de functie. Als een man en een vrouw echter dezelfde functie hebben in *consultancy*, kan spreekster zich niet voorstellen dat de vrouw geen bedrijfswagen krijgt, terwijl haar mannelijke collega er wel recht op zou hebben. Dat zou te flagrant zijn en in dat geval zou een klacht moeten worden ingediend. Maar vaak ligt de verklaring in het feit dat de vrouw niet op hetzelfde niveau zit in de onderneming. Hier is een meer algemene aanpak nodig. Vaak blijven vrouwen «hangen» in lagere niveaus en evolueren ze niet.

Een van de oorzaken van de ongelijke tijdbesteding tussen mannen en vrouwen is de regelgeving inzake zorgverlof. Voor een gezin met twee kinderen is het mogelijk om tot vijf opeenvolgende jaren thematisch verlof op te nemen. We stellen vast dat vrouwen met kinderen en weinig tijd, gebruik maken van deze thematische verloven en dus gedurende lange tijd deeltijds zullen werken. Wanneer zij deze thematische verloven hebben opgebruikt, vragen zij vervolgens naar een «echte» deeltijdse betrekking. Dit is wat echt problemen

véritablement des problèmes au niveau de la carrière. La FEB estime qu'il faut partir d'un budget qui devrait être neutre pour viser un équilibre: moins de jours mais un meilleur salaire. Cela incitera les hommes à solliciter également ces congés. L'un des obstacles actuels pour que les hommes recourent à ces congés est le montant réduit de la compensation. Dans beaucoup de ménages, le salaire de l'homme étant plus élevé, c'est la femme qui réduit son temps de travail. On pourrait s'inspirer des pratiques scandinaves et prévoir un avantage supplémentaire quand les deux parents recourent aux congés thématiques.

Mme Gahouchi a été particulièrement interpellée d'entendre Mme Collins dire que l'écart des pensions en Belgique s'élevait à 30 %. Elle s'interroge sur les mécanismes permettant de lutter contre cet énorme écart. Pour obtenir une pension complète, il faut avoir une carrière complète de quarante-cinq ans. Or si l'on termine les études à vingt-cinq ans, cela signifie que la pension complète n'est possible qu'à septante ans, et à la condition de n'avoir pas connu dans sa vie professionnelle de moments d'arrêt pour la maternité, de pauses carrière ou de perte d'emploi. Y a-t-il des solutions pour éviter cet écart au moment de la pension? Les chiffres montrent aussi que la longévité des femmes est de plus en plus grande. Si les femmes doivent se contenter de pensions qui sont 30 % moins élevées que celles des hommes, comment peuvent-elles vivre dignement après soixante-cinq ans?

*
* * *

IV. AUDITION DU 18 JANVIER 2021

I. EXPOSÉS

A. M. Nick Deschacht, professeur en économie du travail, KU Leuven

Les principaux chiffres relatifs à l'écart salarial ont déjà été présentés en détail lors des précédentes auditions. M. Deschacht se limitera dès lors à formuler un certain nombre de réflexions sur l'interprétation de l'écart salarial ainsi que quelques recommandations.

L'interprétation de l'écart salarial invite à la nuance: l'écart salarial n'est pas la part de rémunération que les femmes perçoivent en moins que les hommes pour un emploi identique. En effet, à emploi identique, les salaires des hommes et des femmes ne diffèrent guère.

veroorzaakt voor de loopbaan. Het VBO is van mening dat men moet uitgaan van een budget dat neutraal moet zijn om een evenwicht na te streven: minder werkdagen maar een beter loon. Dit zal mannen aanmoedigen om ook dergelijk verlof aan te vragen. Een van de huidige belemmeringen voor mannen om van dit verlof gebruik te maken, is het lagere bedrag van de compensatie. In veel gezinnen vermindert de vrouw haar arbeidstijd omdat de man meer verdient. Men zou zich kunnen baseren op de Scandinavische praktijk en een extra voordeel kunnen toeekennen wanneer beide ouders gebruik maken van thematisch verlof.

Mevrouw Gahouchi was bijzonder geraakt toen mevrouw Collins zei dat de pensioenkloof in België 30 % bedroeg. Spreekster stelt zich vragen over de mechanismen die deze enorme kloof kunnen dichten. Om een volledig pensioen te krijgen, is een volledige loopbaan van vijfenvijftig jaar nodig. Als men echter zijn studies beëindigt op 25-jarige leeftijd, dan betekent dit dat een volledig pensioen pas op 70-jarige leeftijd mogelijk is en op voorwaarde dat men in zijn loopbaan geen onderbrekingen heeft gehad voor moederschapsverlof, loopbaanonderbreking of door jobverlies. Zijn er oplossingen om deze kloof te vermijden op het moment dat men met pensioen gaat? Uit de cijfers blijkt ook dat de levensverwachting van vrouwen verder toeneemt. Als vrouwen zich tevreden moeten stellen met pensioenen die 30 % lager zijn dan die van mannen, hoe kunnen zij dan waardig leven na de leeftijd van vijfenzestig jaar?

*
* * *

IV. HOORZITTING VAN 18 JANUARI 2021

I. UITEENZETTINGEN

A. De heer Nick Deschacht, professor arbeidseconomie, KU Leuven

De voornaamste cijfers over de loonkloof werden tijdens de vorige hoorzittingen al uitgebreid aangekaart. Daarom beperkt de heer Deschacht zich tot een aantal bedenkingen bij de interpretatie van de loonkloof en enkele aanbevelingen.

De interpretatie van de loonkloof vergt nuance: de loonkloof meet niet hoeveel vrouwen minder betaald worden dan mannen in eenzelfde job: de lonen van mannen en vrouwen binnen een zelfde job verschillen namelijk weinig. De vraag is eerder welke jobs door mannen dan

La question est plutôt de savoir quels emplois sont davantage occupés par des hommes que par des femmes et inversement, et aussi quels sont les écarts de salaire entre les différents emplois.

En Belgique, les écarts de salaire entre différents emplois sont relativement faibles en comparaison avec ceux qui existent dans d'autres pays, ce qui s'explique par la politique salariale centralisée dans les secteurs ainsi que par le système barémique.

De grandes différences subsistent entre les secteurs à salaires élevés qui emploient un grand nombre d'hommes et les secteurs à bas salaires qui occupent une majorité de femmes; à titre d'exemples, citons les aides ménagères dans le secteur des titres-services, les caissières dans les supermarchés mais aussi les gardiennes d'enfants dans les crèches. Une augmentation des salaires dans ces secteurs permettrait déjà de remédier pour une large part au problème de l'écart salarial.

Certaines différences de salaire résultent aussi du fait que dans de nombreux secteurs, les classifications de fonctions sont particulièrement obsolètes, ce qui a pour conséquence que les emplois comportant des tâches généralement exécutées par des femmes figurent en fait à un niveau trop bas dans l'échelle de traitement (21).

La question essentielle est de savoir qui occupe quel emploi. Il y a trois facteurs qui expliquent le fait que les hommes occupent des emplois différents de ceux des femmes:

- le facteur le plus connu est la discrimination. L'étude (22) du professeur Deschacht réalisée sur la base de lettres de motivation identiques montre que les hommes ont 50 % de chances en plus d'être conviés à un entretien d'embauche lorsqu'ils postulent pour une fonction supérieure. Il existe, en d'autres termes, un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux fonctions supérieures. Or la politique de lutte contre le plafond de verre accorde trop d'attention à des fonctions supérieures absolues comme celle de CEO et de responsable politique de premier plan et trop peu d'attention aux 99 % des autres femmes qui

(21) <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Gelijkheid%20en%20non-discriminatie/Tools%20en%20goede%20praktijken/M%C3%A9thode%20d'analyse%20pour%20le%20contr%C3%A9e%20de%20la%20neutralit%C3%A9%20sur%20le%20plan%20du%20genre%20des%20classifications%20de%20fonctions%20sectorielles.pdf>.

(22) <https://www.iza.org/publications/dp/8447/do-employer-preferences-contribute-to-sticky-floors>.

wel door femmes sont effectuées, et aussi que les différences de salaire entre les secteurs sont moins marquées.

De loonverschillen entre secteurs sont relativement faibles en Belgique en comparaison avec d'autres pays, ce qui s'explique par la politique salariale centralisée dans les secteurs ainsi que par le système barémique.

Il existe de grandes différences entre secteurs avec des salaires élevés dans les secteurs où travaillent principalement des hommes et des salaires plus bas dans les secteurs où travaillent principalement des femmes; à titre d'exemples, citons les aides ménagères dans le secteur des titres-services, les caissières dans les supermarchés mais aussi les gardiennes d'enfants dans les crèches. Une augmentation des salaires dans ces secteurs permettrait déjà de remédier pour une large part au problème de l'écart salarial.

Il existe également de grandes différences entre secteurs avec des salaires élevés dans les secteurs où travaillent principalement des hommes et des salaires plus bas dans les secteurs où travaillent principalement des femmes; à titre d'exemples, citons les aides ménagères dans le secteur des titres-services, les caissières dans les supermarchés mais aussi les gardiennes d'enfants dans les crèches. Une augmentation des salaires dans ces secteurs permettrait déjà de remédier pour une large part au problème de l'écart salarial.

Le plus important est de savoir qui effectue les emplois. Il existe trois explications pour le fait que les hommes travaillent dans des emplois différents de ceux des femmes:

- la plus connue est la discrimination. L'étude (22) du professeur Deschacht réalisée sur la base de lettres de motivation identiques montre que les hommes ont 50 % de chances en plus d'être conviés à un entretien d'embauche lorsqu'ils postulent pour une fonction supérieure. Il existe, en d'autres termes, un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux fonctions supérieures. Or la politique de lutte contre le plafond de verre accorde trop d'attention à des fonctions supérieures absolues comme celle de CEO et de responsable politique de premier plan et trop peu d'attention aux 99 % des autres femmes qui

(21) <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Gelijkheid%20en%20non-discriminatie/Tools%20en%20goede%20praktijken/Analysemethode%20voor%20het%20controleren%20van%20de%20genderneutraliteit%20van%20sectorale%20functieclassificaties.pdf>.

(22) <https://www.iza.org/publications/dp/8447/do-employer-preferences-contribute-to-sticky-floors>.

sont également confrontées à ce plafond de verre. Le phénomène dit des «*sticky floors*» (plancher collant) touche davantage les femmes que le phénomène du plafond de verre (23);

- le deuxième facteur explicatif est le fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes préférences en termes de choix de profession et de carrière. Ces préférences évoluent au fil du temps (tant chez les femmes que chez les hommes). La politique peut jouer un rôle stimulant dans ce processus de changement mais il serait absurde de ne pas reconnaître les différences existantes en termes de préférences (24);
- le troisième facteur explicatif est le plus important et ressort de l'étude du professeur Deschacht sur le travail à temps partiel et les carrières des femmes (25). Les hommes et les femmes opèrent des choix différents en termes d'emploi et les femmes disposent de possibilités de promotion moins rapides parce qu'elles prennent moins d'heures en moyenne et l'expérience qu'elles acquièrent tout au long de leur carrière est moindre à cause de leurs prestations à temps partiel, des congés de maternité, d'un nombre moins élevé d'heures supplémentaires, etc. Cette différence entre les hommes et les femmes était bien plus importante il y a quelques décennies que ce n'est le cas aujourd'hui et les études montrent une convergence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le nombre d'heures de travail et l'expérience. Les hommes et les femmes occupent de plus en plus les mêmes emplois, ce qui explique la réduction de l'écart salarial au fil du temps.

S'agissant de la question de savoir comment faire pour instaurer une plus grande égalité d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes, le professeur Deschacht estime que les gens sont libres de faire leurs propres choix en termes de profession et de nombre d'heures de travail, mais qu'il est de la responsabilité des pouvoirs publics de créer un cadre qui permette aux personnes et aux familles de poser librement ces choix. Les hommes et les femmes qui le souhaitent doivent avoir la possibilité d'être actifs à temps plein sur le marché du travail, ce qui n'est pas suffisamment le cas aujourd'hui.

(23) https://www.researchgate.net/publication/281116598_Meer_vrouwen_in_het_bedrijfsleven_De_rol_van_quota_voor_raden_van_bestuur.

(24) https://www.researchgate.net/publication/307993602_Do_gender_differences_in_career_aspirations_contribute_to_Sticky_Floors.

(25) https://www.researchgate.net/publication/313627723_PartTime_Work_and_Women's_Careers_a_Decomposition_of_the_Gender_Promotion_Gap.

floors treft veel meer vrouwen dan dat van het glazen plafond (23);

- de tweede verklaring voor het feit dat vrouwen andere jobs beoefenen dan mannen ligt in het feit dat mannen en vrouwen andere voorkeuren hebben in hun beroepskeuze en in hun carrière. Die voorkeuren veranderen doorheen de tijd (zowel bij vrouwen als bij mannen). Het beleid kan in dat veranderingsproces een stimulerende rol spelen maar het heeft geen zin om de bestaande verschillen in voorkeuren te ontkennen (24);
- de derde verklaring is de belangrijkste, en blijkt uit onderzoek van professor Deschacht over deeltijds werk en de loopbanen van vrouwen (25). Mannen en vrouwen kiezen voor andere jobs en vrouwen maken minder snel promotie omdat ze gemiddeld minder uren werken en minder ervaring opbouwen doorheen hun carrière als gevolg van deeltijds werk, moederschapsverlof, minder overuren, enz. Dat verschil tussen mannen en vrouwen was enkele decennia geleden veel groter dan vandaag en het onderzoek toont een convergentie aan tussen mannen en vrouwen in het aantal werkuren en ervaring. Mannen en vrouwen hebben steeds meer dezelfde jobs en dit verklaart de dalende loonkloof doorheen de tijd.

Over de vraag hoe er dan kan worden gestreden voor meer gelijke toegang tot jobs voor mannen en vrouwen, meent professor Deschacht dat mensen vrij zijn om hun eigen keuzes te maken op het vlak van beroep en aantal werkuren. Niettemin is het de verantwoordelijkheid van de overheid om een kader te scheppen waarin mensen en gezinnen die vrije keuzes kunnen maken. Mannen en vrouwen die dat willen, moeten in staat zijn om voltijds te participeren op de arbeidsmarkt, iets wat vandaag niet voldoende het geval is.

(23) https://www.researchgate.net/publication/281116598_Meer_vrouwen_in_het_bedrijfsleven_De_rol_van_quota_voor_raden_van_bestuur.

(24) https://www.researchgate.net/publication/307993602_Do_gender_differences_in_career_aspirations_contribute_to_Sticky_Floors.

(25) https://www.researchgate.net/publication/313627723_PartTime_Work_and_Women's_Careers_a_Decomposition_of_the_Gender_Promotion_Gap.

Le plus utile serait de renforcer le soutien aux familles. L'expérience du confinement en raison de la Covid-19 a montré à quel point le facteur «école» pesait sur le temps que les parents peuvent consacrer au travail: si l'école est fermée à cause d'une journée pédagogique, les parents doivent trouver une solution, le mercredi après-midi les parents veulent s'occuper de leurs enfants, un enfant malade qui ne peut pas aller à l'école, doit être pris en charge, etc.

Plusieurs mesures pourraient donc d'ores et déjà être prises afin d'améliorer le soutien aux familles, et ce de plusieurs manières:

- les pouvoirs publics pourraient aménager les heures d'école afin que celles-ci correspondent davantage aux heures de travail;
- les journées pédagogiques pourraient être organisées pendant les vacances scolaires plutôt que durant les journées d'école;
- les pouvoirs publics pourraient promouvoir l'offre de repas chauds à l'école. Si les enfants n'ont pas la possibilité de manger un repas chaud à l'école le midi, ce sont alors les parents qui doivent en préparer un le soir, ce qui est plus contraignant. L'offre de repas chauds dans les écoles est d'ailleurs beaucoup plus faible en Belgique que dans les pays voisins.

En ce qui concerne l'égalité en termes d'heures de travail entre les hommes et les femmes, il faut que le temps de travail puisse être contrôlé. Avec les nouvelles technologies, il devient de plus en plus difficile de réguler le temps de travail dans certaines professions: la frontière entre les loisirs et le travail s'estompe et cela risque de jouer au détriment des femmes. À l'inverse, le développement accéléré du travail à domicile en raison de la crise de la Covid-19 est également une opportunité en ce sens qu'il pourrait permettre à terme une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les pouvoirs publics pourraient consolider la tendance actuelle du télétravail.

Concernant l'utilisation de quotas destinés à assurer aux femmes et aux hommes un accès égal à certains emplois, le professeur Deschacht constate que, grâce à l'attention portée à juste titre à l'écart salarial au cours des dix dernières années, l'usage des quotas en tant qu'instrument politique s'est répandu à tous les niveaux. Un exemple extrême est celui de l'Université technique d'Eindhoven qui, aujourd'hui, n'ouvre certains postes vacants qu'à des femmes: les hommes ne peuvent pas poser leur candidature. Cela montre que,

De meeste winst kan gehaald worden uit meer gezinsondersteuning. De ervaring met de *lockdown* als gevolg van Covid-19 toonde aan hoeveel de factor «school» doorweegt in de tijd die ouders aan het werk kunnen besteden: als de school dicht is omwille van een pedagogische studiedag moeten ouders op zoek naar een oplossing, op woensdagmiddag willen ouders hun kinderen oppangen, een kind dat ziek is en niet naar school kan, moet verzorgd worden, enz.

Een aantal maatregelen zouden dus al genomen kunnen worden om gezinsondersteuning te bevorderen op verschillende manieren:

- overheden zouden kunnen sleutelen aan de schooluren om ze meer in overeenstemming te brengen met de werkuren;
- pedagogische studiedagen zouden georganiseerd kunnen worden tijdens de schoolvakanties in plaats van op schooldagen;
- overheden zouden het aanbod van warme schoolmaaltijden kunnen stimuleren. Als de kinderen over de middag op school geen warme maaltijd kunnen eten, dan is het voor ouders dwingender om 's avonds een gezonde maaltijd te bereiden. Het aanbod van warme schoolmaaltijden ligt in België trouwens veel lager in vergelijking met de buurlanden.

Wat gelijke werkuren voor mannen en vrouwen betreft, is er bewaking van de arbeidstijd nodig. De nieuwe technologieën zorgen ervoor dat het steeds moeilijker wordt om de arbeidstijd te reguleren in sommige beroepen: de grens tussen vrije tijd en werktijd vervaagt en dat dreigt in het nadeel van vrouwen te spelen. Omgekeerd is de versnelde tendens naar thuiswerk als gevolg van Covid-19 ook een opportuniteit in die zin dat ze de combinatie arbeid-gezin op termijn mogelijk kan verbeteren. Overheden kunnen proberen om de huidige tendens naar telewerk te consolideren.

Over het gebruik van quota om vrouwen en mannen gelijke toegang te geven tot bepaalde jobs, stelt professor Deschacht vast dat de terechte aandacht voor de loonkloof de voorbije tien jaar heeft gezorgd voor een uitbreiding van het gebruik van quota als beleidsinstrument op alle niveaus. Een extreem voorbeeld is de Technische Universiteit Eindhoven die op dit moment vacatures uitsluitend open stelt voor vrouwelijke kandidaten: mannen kunnen niet solliciteren. Dit toont aan dat men over de discussie rond quota niet blind mag zijn

dans la discussion sur les quotas, nous ne pouvons fermer les yeux sur certains risques qui y sont liés. Si l'on empêche des organisations de recruter la personne qui leur paraît la plus qualifiée, on risque de causer une perte d'efficacité. Il faut recourir aux quotas avec circonspection. Et lorsque des quotas sont envisagés, il vaut mieux les orienter sur les *flows* (flux) plutôt que sur les *stocks* (effectifs), c'est-à-dire considérer le nombre de recrutements au cours d'une période donnée plutôt que le nombre total actuel de travailleurs. Des quotas intelligents imposent, par exemple, qu'un tiers au moins des recrutements effectués au cours des x dernières années bénéficient à des femmes et à des hommes. Ils suppriment la discrimination dans l'accès à l'emploi tout en laissant aux organisations le temps de s'adapter.

La loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (26), qui date de 2012, impose aux entreprises de contrôler l'écart salarial au niveau de l'entreprise. Le professeur voudrait nuancer les choses à cet égard: le fait que les salaires moyens des hommes et des femmes au sein d'une entreprise soient différents n'est pas nécessairement le signe d'une discrimination car les hommes et les femmes travaillent généralement dans des fonctions différentes, ont une ancienneté différente, etc. La loi demande aux entreprises de calculer les salaires moyens dans de très larges catégories de personnel mais il est illusoire de croire que la solution viendra d'un rétrécissement des catégories. Le professeur Deschacht souligne que les salaires des hommes et des femmes au sein d'un même emploi présentent peu de différences et la question à se poser est donc celle de savoir quels sont les emplois exercés par les hommes et quels sont ceux qu'exercent les femmes.

La plus-value de la loi sur l'écart salarial réside dans le fait qu'elle offre aux entreprises un moyen efficace d'entretenir l'attention pour le phénomène de l'écart de salaire et de le contrôler en permanence, et qu'elle favorise un dialogue permanent entre les syndicats et les employeurs sur la position des femmes et des hommes.

Pour conclure, le professeur Deschacht voudrait encore souligner le rôle important de la mobilité des travailleurs en direction d'autres entreprises. Généralement, les travailleurs changent d'employeur pour obtenir un salaire plus élevé mais les études montrent que si les travailleurs gardent le même emploi, c'est souvent parce qu'ils ne sont pas bien informés des salaires qu'ils pourraient obtenir ailleurs ou parce qu'ils craignent de ne pas

voor een aantal risico's die aan de quota's verbonden zijn. Als organisaties worden verhinderd om de persoon aan te werven die volgens hen het meest geschikt is, dan dreigt er efficiëntieverlies. Men moet behoedzaam omspringen met quota. En als quota's overwogen worden, dan kunnen ze beter gericht worden op de *flows* en niet op de *stocks*: meer bepaald op het aantal aanwervingen over een bepaalde periode in plaats van op het totaal aantal huidige werknemers. Slimme quota vereisen dat bijvoorbeeld minstens een derde van de aanwervingen over de voorbije x jaren moet gaan naar vrouwen en mannen. Dat neemt de discriminatie in de toegang tot jobs weg en geeft organisaties ook de tijd om zich aan te passen.

De Belgische wet op de loonkloof uit 2012 (26) verplicht bedrijven om op bedrijfsniveau de loonkloof te monitoren. Hier wil professor Deschacht pleiten voor nuance: het feit dat de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen in een bedrijf verschillend zijn, wijst niet noodzakelijk op discriminatie want mannen en vrouwen werken doorgaans in zeer verschillende functies met verschillende anciënniteit, enz. De wet vraagt bedrijven om de gemiddelde lonen te berekenen in zeer brede personeelscategorieën, maar het is een illusie om te denken dat dit opgelost kan worden door de categorieën te vernauwen. Professor Deschacht benadrukt dat de lonen van mannen en vrouwen binnen eenzelfde job weinig verschillen en de belangrijkste vraag hier is welke jobs er door mannen en welke jobs er door vrouwen worden uitgeoefend.

De meerwaarde van de loonkloofwet is dat deze een goed instrument biedt aan de bedrijven om te zorgen voor permanente aandacht en *monitoring* van dit fenomeen en tevens een permanente dialoog over de positie van vrouwen en mannen mogelijk maakt tussen vakbonden en werkgevers.

Afsluitend wil professor Deschacht nog wijzen op de belangrijke rol van de mobiliteit van werknemers richting andere bedrijven. Werknemers veranderen meestal van werkgever voor een hoger loon, maar onderzoek toont aan dat werknemers vaak in hun job blijven omdat ze onvoldoende informatie hebben over welke lonen ze elders kunnen verdienen, of omdat ze vrezen dat ze hun anciënniteit niet zullen kunnen meenemen, of om nog

(26) https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2012042229&table_name=loi

(26) https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2012204357&la=N

pouvoir faire valoir leur ancienneté, ou pour d'autres raisons encore (27). Une étude récente (28) montre que les femmes changent beaucoup moins souvent d'employeur que les hommes, entre autres parce que les contraintes familiales limitent la zone géographique de leur recherche d'emploi. Selon les études, cette donnée creuse également l'écart salarial. Par conséquent, une politique axée sur l'accroissement de la mobilité des travailleurs pourrait également réduire l'écart salarial.

B. Mme Annemie Pernot, présidente de la Commission permanente du travail et vice-présidente du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes est un organe consultatif fédéral créé à l'initiative de la ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances, Mme Miet Smet, par l'arrêté royal du 15 février 1993, et effectivement installé le 13 octobre 1993. Le Conseil est un instrument visant à réaliser l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et à éliminer les discriminations de genre directes et indirectes.

Mme Pernot souligne que le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes est un organe consultatif fédéral du ministre chargé de l'Égalité des genres. Le Conseil formule des avis, réalise des études et élaborer des publications sur demande ou de sa propre initiative. Les membres du Conseil sont des représentants des partenaires sociaux, des organisations de femmes, des organisations représentatives des jeunes et des migrants et des partis politiques. Tout a commencé en 1975, avec la convention collective de travail n° 25 inspirée à 99 % d'un avis de la Commission du travail des femmes. Il s'agit du premier avis rendu par cette commission dont le Conseil est le successeur.

Ces dernières années, le Conseil a formulé, dans divers avis, des recommandations au sujet de propositions relatives à l'égalité salariale. Il s'agit notamment de l'avis n° 153 du 8 septembre 2017 (29) concernant la proposition – entretemps devenue définitive – de directive de la Commission européenne du 26 avril 2017 concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et travailleurs-soignants, laquelle offre des garanties en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

(27) file:///C:/Users/hv/AppData/Local/Temp/Deschacht %20Detileux %202017 %20OverWerk.pdf.

(28) https://www.researchgate.net/publication/346022020_The_causal_effect_of_the_number_of_children_on_gender-specific_labor_supply_elasticities_to_the_firm.

(29) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/512/710/153AvisrichtlijnWLBFR.pdf>.

andere redenen (27). Een recent onderzoek (28) toont aan dat vrouwen veel minder dan mannen van werkgever veranderen, onder meer omdat vrouwen door familiale verplichtingen geografisch beperkter zijn in hun zoektocht naar een job. Onderzoek wijst uit dat dit ook de loonloof versterkt. Bijgevolg zou een beleid dat gericht is op het vergroten van de mobiliteit van werknemers, de loonloof ook kunnen verkleinen.

B. Mevrouw Annemie Pernot, voorzitster van de Vaste Commissie Arbeid en ondervoorzitster van de Raad Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen

De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen is een federaal adviesorgaan dat werd opgericht op initiatief van mevrouw Miet Smet, minister van Tewerkstelling en Arbeid, naar aanleiding van het koninklijk besluit van 15 februari 1993 en werd effectief geïnstalleerd op 13 oktober 1993. De Raad is een beleidsinstrument om de feitelijke gelijkheid van mannen en vrouwen te realiseren en de directe en indirecte genderdiscriminaties weg te werken.

Mevrouw Pernot benadrukt dat de Raad gelijke kansen een federaal adviesorgaan van de minister voor Gendergelijkheid is. De Raad geeft adviezen, voert studies uit en stelt publicaties samen, op aanvraag of op eigen initiatief. De leden van de Raad zijn afgevaardigden van de sociale partners, vrouwenorganisaties, jongeren- en migrantenorganisaties en politieke partijen. Alles begon in 1975 met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25, die voor 99 % op een advies van de Commissie Vrouwenarbeid steunde. Het was het eerste advies dat de Commissie uitbracht en de Raad is in se dan eigenlijk de opvolger van de Commissie Vrouwenarbeid.

De Raad heeft de laatste jaren aanbevelingen uitgebracht over voorstellen rond gelijk loon via verschillende adviezen waaronder advies nr. 153 van 8 september 2017 (29) betreffende het voorstel (dat intussen definitief is) van richtlijn van de Europese Commissie betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, dat garanties biedt inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid.

(27) file:///C:/Users/hv/AppData/Local/Temp/Deschacht %20Detileux %202017 %20OverWerk.pdf.

(28) https://www.researchgate.net/publication/346022020_The_causal_effect_of_the_number_of_children_on_gender-specific_labor_supply_elasticities_to_the_firm.

(29) <http://www.raadvandegelijkenssen.be/media/products/512/706/153AdviesrichtlijnWLBFR.pdf>.

Le Conseil a par ailleurs remis un avis concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes (30). À cette occasion, la Conseil a étudié spécifiquement la fonction et le statut juridique du médiateur. Il s'agit en l'occurrence plutôt d'une fonction problématique: le médiateur doit être neutre et indépendant bien que la fonction n'ait pas obtenu de statut spécifique.

Voici un florilège des autres avis importants et pertinents:

- l'avis relatif aux actions positives dans le secteur privé (31). Dans ce contexte, Mme Pernot souhaiterait établir un lien avec l'orateur précédent. Personne n'est en faveur de quotas qui sont tellement radicaux que les hommes ne sont même plus autorisés à postuler. La Cour de justice de l'Union européenne les a d'ailleurs interdits;
- l'avis relatif à la simplification et l'affinement du bilan social (32). Le Conseil a analysé, au niveau de l'entreprise, les différents instruments et structures relatifs à la politique fonctionnelle et salariale. Des instruments existent certes déjà, comme le bilan social et la banque-carrefour, mais ils pourraient être mieux utilisés. Une meilleure intégration des données de ces instruments existants serait un moyen plus efficace de lutter contre le problème de l'écart salarial;
- l'avis recommandant l'élaboration d'un code de l'égalité de genre (33). Un document de base donnant un aperçu de la législation européenne et belge en matière d'égalité des hommes et des femmes est publié chaque année. Cette publication peut également être consultée en ligne sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Un code unique sur l'égalité des genres avec des textes consolidés apporterait une amélioration significative dans le futur car pour le moment la législation relative à l'égalité salariale, au genre ou à l'équilibre famille-travail est répartie dans un trop grand nombre de sources différentes avec de nombreux changements législatifs au fil des ans. Ce code permettrait de trouver rapidement et efficacement toutes les informations.

Il est à noter également que le Conseil a réalisé des enquêtes intéressantes dans ce domaine:

(30) http://www.conseildelegalite.be/media/products/416/718/FR_Avisn3mediateurcontrelecartsalarial.pdf.
 (31) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/13/710/127actionspositivessecteurprive.pdf>.
 (32) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/366/710/129BilanSocialFR.pdf>.
 (33) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/46/710/95Codeegaitegenre.pdf>.

Voorts heeft de Raad advies uitgebracht met betrekking tot het voorontwerp van het koninklijk besluit betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (30). De Raad heeft in dezen heel specifiek de functie en de juridische situatie van de bemiddelaar bestudeerd. Het gaat hier eerder om een problematische functie: de bemiddelaar moet neutraal en onafhankelijk zijn, hoewel de functie geen specifiek statuut toegemeten kreeg.

Een greep uit andere belangrijke relevante adviezen:

- het advies over positieve acties (31). In deze context wenst mevrouw Pernot terug te koppelen naar de voorgaande spreker. Iedereen is tegen quota als die zo verregaand zijn dat mannen niet eens meer mogen solliciteren. Het Hof van justitie van de Europese Unie heeft dat trouwens verboden;
- advies over de verfijning van de sociale balans (32). Er werd een analyse gemaakt van de verschillende structuren en instrumenten op ondernemingsniveau voor wat het functie- en loonbeleid betreft. Instrumenten zoals de sociale balans en de kruispuntbank bestaan wel, maar men zou ze beter kunnen inzetten. Het zou efficiënter zijn om de gegevens van die bestaande instrumenten beter te integreren om zo de problematiek van de loonkloof aan te pakken;
- advies over de uitwerking van een wetboek voor gendergelijkheid (33). Jaarlijks wordt een basisdocument gepubliceerd met een overzicht van de wetgeving op EU-niveau en op Belgisch niveau op het vlak van gelijkheid van mannen en vrouwen. De publicatie is ook *online* te raadplegen op de website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Eén geconsolideerde publicatie was nodig omdat de wetgeving aangaande gelijk loon of gender of evenwicht gezin-arbeid in teveel afzonderlijke bronnen voorkwam. Dankzij dit wetboek vindt men alle informatie snel en efficiënt terug.

Voorts heeft de Raad vermeldenswaard onderzoek uitgevoerd in deze materie:

(30) <http://www.raadvandegelijkekansen.be/media/products/416/714/NLAvisn3mediateurcontrelecartsalarial.pdf>.
 (31) <http://www.raadvandegelijkekansen.be/media/products/13/706/127positieveactiesprivsector.pdf>.
 (32) <http://www.raadvandegelijkekansen.be/media/products/366/706/129SocialeBalansNL.pdf>.
 (33) <http://www.raadvandegelijkekansen.be/media/products/46/706/95CODEXINZAKEGENDERGELIJKHEID.pdf>.

– l'étude sur les inégalités salariales en matière d'avantages extralégaux entre les hommes et les femmes (34). Cette étude de 2010 a démontré que les femmes sont pénalisées par rapport aux hommes en ce qui concerne les avantages extralégaux tels qu'une pension complémentaire, une voiture de fonction, un ordinateur portable, etc. Par comparaison aux femmes, les hommes ont plus de chances de bénéficier d'un plan de retraite ou d'une assurance de groupe ou encore d'une assurance maladie ou hospitalisation complémentaire. Le fait de pouvoir ou non prétendre à ces avantages extralégaux renforce encore l'inégalité salariale;

– une enquête encore en cours (2020-2021), en collaboration avec l'ULB et le HIVA (KU Leuven), sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin (35). Il en ressort que 44 % des femmes exercent un travail à temps partiel. Il ne s'agit pas ici de travail à quatre cinquième ou de femmes hautement qualifiées exerçant des fonctions supérieures, mais de femmes qui sont occupées dans le secteur du nettoyage, dans des centres d'hébergement et de soins ou dans des grandes surfaces. Ces femmes n'ont pas vraiment la possibilité de choisir le nombre d'heures qu'elles prennent: en raison de l'organisation du travail, de la flexibilité exigée et de la lourdeur du travail, il ne leur serait pas possible physiquement (ou mentalement) de travailler à temps plein même si elles le souhaitaient. Septante pour cent de ces femmes qui travaillent à temps partiel déclarent d'ailleurs qu'elles travailleraient à temps plein si elles en avaient la possibilité. De surcroît, le statut de ces emplois à temps partiel n'est en rien comparable à celui d'un emploi à temps plein sur le plan du droit du travail ou de la sécurité sociale.

En dépit de ces problèmes et constats, nous nous trouvons à un point de basculement intéressant. Il y a actuellement plusieurs leviers et opportunités que l'on pourrait saisir pour réduire les inégalités. Selon Mme Pernot, ce moment charnière est dû à trois facteurs:

1. Les directives de l'Union européenne

– La Belgique doit transposer en droit belge pour le 1^{er} août 2022 la directive (UE) 2019/1152 (36) relative à des conditions de travail transparentes, dont le salaire, ainsi que la directive (UE) 2019/1158 (37) concernant

– het onderzoek over de loonverschillen inzake extra-legale voordelen tussen mannen en vrouwen (34). Dit onderzoek van 2010 heeft aangetoond dat vrouwen benadeeld worden in vergelijking met mannen voor wat extra-legale voordelen betreft zoals het aanvullende pensioen, de bedrijfswagen, *laptop*, enz. Ten opzichte van de vrouwen, maken mannen meer kans op deelname aan een pensioenplan of groepsverzekering en op een extra ziekte- of hospitalisatieverzekering. Het al dan niet aanspraak maken op deze extra-legale voordelen, vergroot verder de loonongelijkheid;

– een nog lopend onderzoek (2020-2021), in samenwerking met de ULB en het HIVA (KU Leuven), over het (on)vrijwillige karakter van deeltijds werk door vrouwen (35). Daaruit blijkt dat 44 % van de vrouwen in een deeltijdse job zit. Hier gaat het niet over viervijfde werk of over hoogopgeleide vrouwen op de hogere echelons, maar over vrouwen in de schoonmaaksector, in de woon- en zorgcentra of in grootwarenhuizen. Deze vrouwen hebben niet echt de vrije keuze over het aantal uren dat zij presteren want de arbeid is dermate georganiseerd, de vereiste flexibiliteit is hoog en de aard van de job is zwaar, dat zelfs als ze voor een voltijdse job zouden kiezen, dat fysiek (en of mentaal) niet haalbaar is. Zeventig procent van die deeltijds werkende vrouwen geeft trouwens aan dat, mochten ze het kunnen, ze voltijds zouden werken. Daarenboven is het statuut van die deeltijdse jobs zowel op arbeidsrechtelijk als sociale zekerheidsvlak in niets te vergelijken met dat van een voltijdse job.

Ondanks deze problemen en vaststellingen, bevinden we ons op een belangrijk kantelpunt. Op dit ogenblik staan er verschillende hefbomen en opportuniteiten ter beschikking die de ongelijkheden zouden kunnen dichten. Volgens mevrouw Pernot creëren drie factoren dit momentum:

1. De richtlijnen van de Europese Unie

– België moet tegen 1 augustus 2022 Richtlijn 2019/1152/EU (36) betreffende de transparantie van de arbeidsvoorwaarden met inbegrip van het loon en richtlijn 2019/1158/EU (37) betreffende het evenwicht tussen

(34) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/387/734/HIVAREchercherFR.pdf>.

(35) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/534/734/Enquête-tempspartielinvolontairerapportsept2020.pdf>.

(36) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=fr>.

(37) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj?locale=fr>.

(34) <http://www.raadvandegelijkekansen.be/media/products/387/380/HIVAOnderzoekNL.pdf>.

(35) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/534/734/Enquête-tempspartielinvolontairerapportsept2020.pdf>.

(36) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

(37) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

- En mars 2021, la proposition de la Commission européenne en vue d'élaborer une directive relative à des mesures contraignantes en matière de transparence salariale (*pay transparency* (38)) est attendue. L'initiative a pour but, d'une part, de renforcer les droits des travailleurs à recevoir des informations sur les niveaux de rémunération et, d'autre part, d'instaurer des obligations administratives pour les employeurs.
- Une directive concernant le télétravail a aussi été annoncée.

2. Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) – Conseil de l'Europe

Décision du 6 décembre 2019, UWE c. Belgique (réclamation n° 124/2016).

Le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe, qui est chargé de veiller au respect de la Charte sociale européenne, reconnaît que notre loi visant à lutter contre l'écart salarial a permis d'accroître la visibilité de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et s'est révélée utile pour le réduire. Il constate néanmoins que cette loi ne garantit pas une transparence salariale suffisante, laquelle constitue pourtant une condition nécessaire à la réalisation du principe d'égalité de salaire à travail égal (ou de valeur égale). Dans sa décision du 29 juin 2020, le CEDS souligne que notre législation est excellente à plusieurs égards, mais il observe aussi que «la législation actuelle ne fixe pas de paramètres pour établir la valeur égale du travail effectué [...].» La transparence salariale est indispensable pour pouvoir effectuer des comparaisons et contribuer à l'égalité salariale. Quatorze États membres étaient parties à la cause et le Conseil a constaté que tous ces pays, à l'exception de la Suède, violaient la Charte sociale européenne. Mme Pernot ignore à quel stade se trouve la réponse belge à cette décision.

3. L'accord de gouvernement de 2020

L'accord de gouvernement contient de nombreux éléments qui fournissent un levier pour avancer dans ce domaine. Le gouvernement a pris les engagements suivants:

werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers omzetten in Belgisch recht;

- Eind 2020 kwam het voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn aangaande bindende maatregelen op het gebied van loontransparantie (*pay transparency* (38)). Het voorstel zou tegen maart 2021 op tafel moeten liggen. Dit initiatief zal de rechten van werknemers in verband met het verkrijgen van informatie over beloningsniveaus versterken en zal tezelfdertijd ook administratieve verplichtingen voor de werkgevers met zich meebrengen;
- Daarnaast werd er ook nog een richtlijn in verband met telewerk aangekondigd.

2. Het Europees Comité voor sociale rechten (ECSR) – Raad van Europa

Beslissing van 6 december 2019, UWE c/ België (klacht nr. 124/2016)

Het Europees Comité voor sociale rechten van de Raad van Europa, dat toekijkt op de naleving van het Europees Sociaal Handvest, erkent dat onze loonkloofwet efficiënt bijgedragen heeft om de zichtbaarheid van de problematiek te vergroten en de loonkloof te verkleinen. Maar tegelijkertijd wordt vastgesteld dat de wet onvoldoende loontransparantie garandeert wat wel noodzakelijk is voor de verwesenlijking van het gelijk-loon-voorgelijk-werk(of werk van gelijke waarde)-principe. De beslissing van 29 juni 2020 stelt dat onze wetgeving uitmuntend is op verschillende vlakken maar mevrouw Pernot citeert een belangrijke zin uit de beschikking: «*Le comité ajoute que la législation belge actuelle ne fixe pas de paramètres pour établir la valeur égale du travail effectué,...*». Loontransparantie is noodzakelijk om vergelijkingen mogelijk te maken en om bij te dragen tot loongelijkheid. Veertien lidstaten waren betrokken bij de rechtszaak en, met uitzondering van Zweden, werden er in alle landen schendingen vastgesteld van het Europees Sociaal Handvest. Mevrouw Pernot weet niet hoever het staat met het Belgisch antwoord hierop.

3. Het regeerakkoord 2020

In het regeerakkoord zijn heel wat elementen terug te vinden die een hefboom bieden om vooruitgang te boeken; de regering gaat volgende engagementen aan:

(38) <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency>.

(38) <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency>.

- en ce qui concerne la loi sur l'écart salarial: «Nous mènerons également une politique active en matière d'égalité des genres, qui s'attaquera aux inégalités persistantes. Nous lutterons ainsi contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes»;
 - en ce qui concerne les conditions de travail: «Les différentes formes de contrats de travail seront revues en tenant compte de leur impact sur les revenus et la sécurité de l'emploi». Le travail à temps partiel en fait partie;
 - en ce qui concerne l'épargne-carrière, le gouvernement appelle les partenaires sociaux à une plus grande justice. Le but de l'épargne-carrière est de stimuler les travailleurs et de favoriser la mobilité. Elle est censée permettre, par exemple, de reporter à l'année suivante les jours de congé qui n'ont pas été pris à la fin d'une année civile. Or, en raison de la charge familiale, les femmes en particulier auront des difficultés à épargner des jours de congé, car elles les utilisent souvent tous pour couvrir les congés des enfants, les congés de maladie, etc.;
 - l'accord de gouvernement identifie les avantages et les inconvénients du télétravail: «Si le télétravail offre aux travailleurs de nombreux avantages comme une flexibilité, un degré d'autonomie et d'autogestion qui améliorent leurs bien-être et satisfaction, il comporte également des désavantages comme un risque d'isolement ou une charge mentale accrue». À cet égard, il faut aussi souligner l'importance des formations adaptées, de la fracture numérique éventuelle et du respect du nombre d'heures de travail à préster.
- Les recommandations que formule le Conseil quant à l'écart salarial concernent trois domaines:
- I) Le niveau de l'entreprise*
- La loi sur l'écart salarial impose des mesures aux niveaux interprofessionnel et sectoriel et à celui de l'entreprise. Le manque de transparence sur la rémunération individuelle amoindrit considérablement l'efficacité de la loi, particulièrement au niveau de l'entreprise. Il serait utile à cet égard de vérifier si la législation transposant la directive européenne (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes, dont le salaire, y est bien conforme. La Belgique doit communiquer à la Commission européenne, d'ici août 2022, la manière dont ces obligations ont été transposées dans la législation nationale. On pourra ainsi analyser de quelle manière la banque-carrefour et le bilan social pourraient permettre de mieux connaître la structure de rémunération
- voor wat de loonkloofwet betreft: «We zullen ook een actief beleid voeren inzake gendergelijkheid, dat zal ingaan tegen de aanhoudende ongelijkheid. We zullen zo bijvoorbeeld de strijd aangaan tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen»;
 - voor wat de arbeidsvoorwaarden betreft: «De verscheidene vormen van arbeidsovereenkomsten [zullen] herzien worden, rekening houdend met de impact ervan op de lonen en de werkzekerheid». Deeltijdse arbeid is daar een deel van;
 - voor wat het loopbaansparen betreft, wordt er een verzoek tot meer rechtvaardigheid gericht aan de sociale partners. Het doel van het loopbaansparen bestaat erin om werknemers te stimuleren en de mobiliteit in de hand te werken. Wanneer bijvoorbeeld niet alle verlofdagen van één kalenderjaar zijn opgebruikt, zouden ze overgedragen kunnen worden naar het volgende jaar: omwille van de gezinslast zullen vooral vrouwen het moeilijk hebben om verlofdagen op te sparen: vrouwen gebruiken vaak alle verlofdagen op omwille van het verlof van de kinderen, ziekteverlof, enz.;
 - voor wat het telewerk betreft, wordt er verwiesen naar de voor- en nadelen ervan: «Hoewel het telewerk de werknemers vele voordelen biedt, zoals flexibiliteit, een mate van zelfstandigheid en self management die hun welzijn en voldoening verbeteren, houdt het ook nadelen in, zoals het risico op isolement of een zwaardere mentale last.» In deze context is het ook belangrijk te wijzen op het belang van aangepaste opleidingen, de eventuele digitale kloof en het waken over het aantal te presteren arbeidsuren.

De aanbevelingen van de Raad inzake loonkloof situeren zich binnen drie domeinen:

I) Ondernemingsniveau

De loonkloofwet legt maatregelen vast op interprofessioneel, sectoraal en op ondernemingsniveau. Vooral op ondernemingsniveau vormt het gebrek aan transparantie van de individuele beloning een groot obstakel voor de doeltreffendheid van de wet. In dit verband zou het nuttig zijn om te controleren of de omzetting van EU-richtlijn 2019/1152/EU betreffende de transparantie van de arbeidsvoorwaarden met inbegrip van het loon hieraan tegemoet kan komen. België moet tegen augustus 2022 aan de Europese Commissie meedelen op welke wijze deze verplichtingen zijn omgezet in nationale wetgeving. Zo kan onderzocht worden op welke wijze de kruispuntbank en de sociale balans kunnen ingezet worden om anoniem en per onderneming inzicht te krijgen over

de manière anonyme et par entreprise. Dans son avis n° 2156 (39) du 18 février 2020, le Conseil national du travail doute que les efforts de transparence, même sous forme de statistiques anonymisées, soient compatibles avec la confidentialité des données à caractère personnel. Cela montre déjà qu'il faudra faire preuve d'un grand pouvoir de persuasion pour inciter les employeurs à adopter un système beaucoup plus transparent au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, Mme Pernot attire l'attention sur la CCT n° 25 (40) qui formule parfaitement la notion de «à travail égal, salaire égal». Le problème est que cette CCT ne concerne pas tous les travailleurs puisque le secteur public y échappe. On pourrait rendre cette formulation applicable à tous les secteurs si l'on ajoutait un article à la loi «Genre».

Il serait indiqué également de développer une application web conviviale dans laquelle le rapport bisannuel d'analyse des rémunérations au niveau de l'entreprise pourrait être introduit. Les syndicats ont déjà laissé entendre à plusieurs reprises qu'il était très difficile d'obtenir des données uniformes pour les évaluations des différentes entreprises. Dans ce cadre, on peut également insister sur une utilisation plus efficace des données du bilan social pour autant que la masse salariale répartie entre hommes et femmes y soit correctement intégrée.

L'élaboration et l'analyse de ces rapports doivent également être mieux encadrées. Les rapports d'analyse ne sont passés au crible qu'au sein de l'entreprise et non au niveau national où doit s'effectuer une comparaison entre les différentes entreprises et les différents secteurs. Les rapports internes devraient être accessibles à des fins d'analyse extérieure, moyennant le respect de l'anonymat et de la vie privée, évidemment.

Enfin, il est à signaler que la désignation d'un médiateur reste problématique. Cette désignation n'est pas obligatoire et le médiateur lui-même ne bénéficie d'aucune protection. Il n'est donc pas étonnant que, dans une matière si délicate, cette mesure ne rencontre guère de succès jusqu'à présent. Le Conseil renvoie à cet égard à l'avis n° 3 du 18 septembre 2013 (41) de la Commission permanente du travail concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur. Il est temps de réfléchir à ce que l'on veut obtenir en la matière.

de loonstructuur. In het advies nr. 2156 (39) van 18 februari 2020 betwijfelde de Nationale Arbeidsraad of de inspanningen tot transparantie, zelfs in de vorm van geanonimiseerde statistieken, verenigbaar zijn met de vertrouwelijkheid van persoonsgegevens. Dit wijst er al op dat er een grote overtuigingskracht nodig zal zijn om de werkgevers ertoe aan te zetten om op ondernemingsniveau een veel transparanter systeem te adopteren.

Voorts vestigt mevrouw Pernot de aandacht op CAO 25 (40) die een zeer goede formulering bevat over gelijk loon voor gelijk werk. Probleem is dat niet alle werknemers door CAO 25 zijn gedekt, met name de openbare sector valt erbuiten. Door de toevoeging van een artikel in de genderwet zou die formulering op alle sectoren van toepassing gemaakt kunnen worden.

Het zou ook aangewezen zijn om een gebruiksvriendelijke webapplicatie te ontwikkelen waarin het tweejaarlijks analyserapport van de bezoldigingen op bedrijfsniveau zou kunnen worden ingebracht. De vakbonden lieten al meermaals verstaan dat het heel moeilijk is om te komen tot uniforme data voor de evaluaties van verschillende ondernemingen. In dit kader kan ook gewezen worden op een efficiënter gebruik van de gegevens van de sociale balans voor zover er een correcte invulling is van de loonmassa verdeeld over mannen en vrouwen.

Een betere omkadering voor het opstellen en analyseren van deze rapporten is ook nodig. De analyserapporten worden enkel binnen de onderneming gescreend, maar niet op nationaal niveau waar er een vergelijking tussen de verschillende ondernemingen en de verschillende sectoren moet gemaakt worden. De interne rapporten zouden toegankelijk moeten worden voor externe analysesdoeleinden. Anonimitet en privacy moeten in dezen uiteraard gegarandeerd worden.

Als laatste punt moet aangestipt dat de aanstelling van een bemiddelaar problematisch blijft. De aanstelling is niet verplicht en de bemiddelaar is ook niet beschermd. In dergelijke delicate materie, is het dan ook niet verwonderlijk dat de aanstelling ervan geen groot succes is tot op heden. In dit verband verwijst de Raad naar advies nr. 3 van 18 september 2013 (41) van de Vaste Commissie Arbeid. Het is hoog tijd dat men nadenkt over wat men hier wil bereiken.

(39) <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2156.pdf>.

(40) <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-025.pdf>.

(41) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/416/718/FR.Avisn3mediateurcontrelecartsalarial.pdf>.

(39) <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2156.pdf>.

(40) <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-025.pdf>.

(41) <http://www.raadvandegelijkkekansen.be/media/products/416/714/NLAvisn3mediateurcontrelecartsalarial.pdf>.

2) Le travail à temps partiel (in)volontaire

Sur la base de l'enquête en cours sur le caractère (in) volontaire du temps partiel (42), le Conseil envisage de formuler, en 2021, un avis sur le salaire des travailleurs à temps partiel. L'enquête constate que, dans certains secteurs, l'offre d'emploi consiste exclusivement en contrats à temps partiel. Les femmes qui travaillent dans les secteurs du nettoyage, des grandes surfaces et des centres de soins résidentiels, ont, dans 80 à 90 % des cas, des contrats à temps partiel. Les femmes de ces secteurs souhaiteraient un plus grand nombre d'heures de travail mais la nature du travail et la grande flexibilité exigée des travailleuses ne s'y prêtent pas. Ces femmes n'ont pas choisi de travailler à temps partiel. Vu l'incidence considérable du travail à temps partiel sur le salaire et le statut du travailleur à temps partiel au niveau du droit du travail et de la sécurité sociale, une évaluation et une révision de ce statut s'imposent.

Au niveau de l'entreprise, le fait que certains secteurs ne proposent que des contrats à temps partiel pose également problème. Le Conseil central de l'économie a lui aussi confirmé dans son rapport sur l'écart salarial (43) de 2019 que le travail à temps partiel est devenu structurel dans certains secteurs.

3) Les causes profondes de l'écart salarial

Le Conseil entend par ailleurs insister sur la nécessité de ne pas perdre de vue les causes profondes de l'écart salarial. Une éventuelle modification de la loi sur l'écart salarial, si bien intentionnée soit-elle, ne peut nous faire oublier les multiples causes profondes de l'inégalité salariale:

- la différence entre les filles et les garçons dans le choix des études et de la profession;
- la ségrégation horizontale et verticale entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi;
- les avantages extralégaux qui renforcent l'inégalité salariale;
- la ténacité des stéréotypes et rôles traditionnels et le partage inégal des tâches ménagères et des soins aux enfants et aux membres de la famille âgés et malades;
- l'accès difficile à la justice;

(42) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/534/734/Enquetetemps-partielinvolontairerapportsept2020.pdf>.

(43) <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/739/rapport-2019-sur-l-ecart-salarial-entre-femmes-et-hommes>.

2) (On)vrijwillig deeltijds werk

Op basis van lopend onderzoek inzake (on)vrijwillig deeltijds werk (42), plant de Raad om in 2021 een advies te formuleren over het loon van deeltijds werkenden. Het onderzoek toont aan dat het arbeidsaanbod in sommige sectoren enkel uit deeltijds banen bestaat. In de schoonmaak, in grootwarenhuizen en woonzorgcentra, zitten tussen 80 % en 90 % van de vrouwen in een deeltijdse job. De vrouwen uit die sectoren zijn vragende partij voor meer werkuren, maar wegens de aard van het werk en de grote flexibiliteit die er heerst, is dit geen optie. Die vrouwen hebben niet gekozen voor deeltijds werk. Gezien de grote impact van deeltijds werk op het loon en op het arbeidsrechtelijke en sociaalzekerheidsstatuut, dringt een evaluatie en herziening van het statuut zich dus op.

Op ondernemingsniveau is het ook problematisch dat in bepaalde sectoren enkel deeltijdse contracten worden aangeboden. Ook de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bevestigde in het rapport (43) van 2019 over de loonkloof dat deeltijds werk in bepaalde sectoren structureel geworden is.

3) Onderliggende oorzaken van de loonkloof

De Raad wil er voorts op hameren om de onderliggende oorzaken van de loonkloof niet uit het oog te verliezen. Een eventuele wijziging van de loonkloofwet, hoe goedbedoeld ook, mag de aandacht voor de meervoudige onderliggende oorzaken van het gelijk loon niet wegnemen:

- het verschil in studie- en beroepskeuze van meisjes en jongens;
- de horizontale en verticale segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt;
- de extralegale voordelen die de loonongelijkheid nog vergroten;
- de hardnekkige stereotypen en rolpatronen en de ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken en zorg voor kinderen, oude en zieke familieleden;
- de moeilijke toegang tot het gerecht;

(42) <http://www.conseildelegalite.be/media/products/534/734/Enquetetemps-partielinvolontairerapportsept2020.pdf>.

(43) <file:///C:/Users/hv/AppData/Local/Temp/crb-2020-0623-verslag-over-de-loonkloof-tussen-vrouwen-en-mannen.pdf>.

- le fait que l'inégalité se reproduit au cours de l'existence, si bien que l'on peut en réalité dire que l'écart se creuse progressivement.

Pour conclure, Mme Pernot rappelle les points importants auxquels il faut être attentif:

- le Conseil appelle à profiter de l'occasion offerte par les engagements pris dans le récent accord de gouvernement, de la transposition prochaine, par notre pays, de plusieurs directives européennes et des avis du Comité européen des droits sociaux;
- le Conseil appelle à adapter la loi «Genre» et, par la même occasion, à passer la matière elle-même au crible;
- le Conseil demande d'améliorer la définition du salaire et de l'intégrer dans la législation pertinente;
- le Conseil recommande de procéder à une évaluation approfondie au niveau de l'entreprise et d'affiner les rapports d'analyse grâce aux instruments existants tels que, par exemple, le bilan social et la banque-carrefour.

C. Mmes Liesbet Stevens et Véronique De Baets, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Créé en décembre 2002, l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes est l’institution publique fédérale qui a pour mission de garantir et de promouvoir l’égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination ou d’inégalité fondée sur le sexe, et ce par l’élaboration et la mise en œuvre d’un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d’instruments et d’actions appropriés. L’Institut vise à ancrer l’égalité des femmes et des hommes dans la société pour qu’elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques. Depuis plus de dix ans, l’Institut produit annuellement une publication sur l’écart salarial présentant les chiffres et données pertinentes.

Avant de débuter son propos sur l’écart salarial, Mme Stevens souhaite revenir sur le concept d’écart de pensions évoqué précédemment par Mme Pernot. Cet écart de pensions ne se définit pas uniquement par l’accumulation d’un écart salarial au cours de la carrière. Il est nécessaire à l’heure actuelle de mener des

- het feit dat ongelijkheid zich reproduceert tijdens het leven, zodat we eigenlijk kunnen spreken van een opgebouwde kloof.

Ter afsluiting somt mevrouw Pernot nog eens de belangrijke aandachtspunten op:

- de Raad roept op om gebruik te maken van het momentum dat gecreëerd wordt door de engagementen van het recente regeerakkoord, de op til staande omzetting van een aantal EU-richtlijnen en de op te volgen adviezen van het Sociaal Economisch Comité inzake sociale rechten door ons land;
- de Raad roept op om de genderwet aan te passen en tezelfdertijd de materie zelf onder de loep te nemen;
- de Raad vraagt om de definitie van het loon te verbeteren en op te nemen in de relevante wetgeving;
- de Raad beveelt een grote evaluatie aan op ondernemingsniveau en een verfijning van de analysesrapportage door gebruik te maken van bestaande instrumenten zoals bijvoorbeeld de sociale balans en de kruispuntbank.

C. De dames Liesbet Stevens en Véronique De Baets, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd opgericht in december 2002 en is de onafhankelijke federale overheidinstelling die instaat voor het waarborgen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht. Het doet dit door het ontwikkelen en in praktijk brengen van een aangepast wettelijk kader en geschikte structuren, strategieën, instrumenten en acties. Het Instituut streeft naar het verankeren van de gelijkheid van vrouwen en mannen als een vanzelfsprekendheid in de samenleving en dit zowel in de mentaliteit als in het handelen. Al meer dan tien jaar publiceert het Instituut elk jaar een verslag over de loonkloof met relevante cijfers en gegevens.

Alvorens te beginnen aan haar uiteenzetting over de loonkloof, wil mevrouw Stevens terugkomen op de pensioenkloof die mevrouw Pernot heeft aangehaald. Deze pensioenkloof heeft niet alleen te maken met de groei van de loonkloof tijdens de loopbaan. Er is momenteel nood aan bijkomend onderzoek over de precieze redenen

recherches supplémentaires pour identifier les raisons précises qui mènent à ces écarts, et notamment l'évolution au niveau de la pension complémentaire.

À propos de l'expérience de l'Université technique d'Eindhoven et des quotas, l'oratrice ajoute que le constat de départ était un très grand déséquilibre structurel entre le nombre d'hommes et de femmes y travaillant. L'idée était de créer un certain nombre de postes ou positions supplémentaires pour limiter ce déséquilibre structurel. Concrètement, il a été décidé que ces postes et les offres d'emploi afférentes seraient ouverts pendant une période de six mois uniquement aux candidates féminines. Si aucune femme n'avait postulé après cette période de six mois, le poste était ouvert aux hommes. Mme Stevens rapporte que l'Institut néerlandais de promotion de l'égalité a jugé, à l'été 2020, que cette initiative ne cadrait pas avec le cadre législatif actuel. L'Université technique d'Eindhoven a déjà annoncé qu'elle ajusterait sa politique en la matière.

Selon Mme Stevens, il est important de noter que d'un point de vue juridique, toute politique qui stipule la création de quotas doit s'inscrire dans un cadre d'actions positives. Il s'agit là d'un concept défini par la Cour européenne de justice. D'ailleurs, beaucoup s'attendent à une évolution de la réflexion de la Cour, notamment à propos des conditions dans lesquelles l'action positive doit être mise en œuvre. De l'avis de l'Institut, les avantages des quotas sont bien plus grands que les inconvénients possibles. L'action positive, en général, et les quotas, en particulier, sont d'ailleurs trop peu utilisés en Belgique. C'est pourquoi Mme Stevens rappelle que l'accord de coalition du nouveau gouvernement indique que la loi de 2012 sur l'écart salarial doit être rendue plus efficace. Le Sénat dispose dès lors d'une opportunité vraiment unique afin d'inciter à une modification du cadre réglementaire ou politique susceptible de contribuer à réduire davantage l'écart salarial.

Mme Stevens débute son intervention en rappelant quelques chiffres et en clarifiant les deux concepts d'écart salarial d'une part et de discrimination salariale d'autre part.

L'écart salarial est un indicateur général de l'inégalité de genre sur le marché du travail. Il est calculé sur la base de la différence entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes. Il est en principe calculé le plus largement possible, c'est-à-dire pour l'ensemble de l'économie. Mais il peut aussi être calculé au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

van deze verschillen, en met name over de evolutie op het vlak van het aanvullend pensioen.

Wat het experiment aan de Technische Universiteit Eindhoven en de quota betreft, merkt spreekster op dat men is uitgegaan van de vaststelling dat er een heel groot structureel onevenwicht was tussen het aantal vrouwen en mannen dat er werkt. Het idee was om een aantal bijkomende betrekkingen te creëren om dit structureel onevenwicht te verhelpen. Concreet werd er besloten dat deze betrekkingen en de bijhorende jobaanbiedingen voor zes maanden alleen voor vrouwelijke kandidaten toegankelijk zouden zijn. Als er na deze periode van zes maanden geen enkele vrouwelijke kandidaat heeft gesolliciteerd, wordt de betrekking open verklaard voor mannen. Mevrouw Stevens wijst erop dat het Nederlands instituut voor de bevordering van gelijkheid in de zomer van 2020 heeft geoordeeld dat dit initiatief niet past in het huidig wetgevend kader. De Technische Universiteit Eindhoven heeft reeds aangegeven dat zij haar beleid hieromtrent zou aanpassen.

Volgens mevrouw Stevens is het vanuit juridisch oogpunt belangrijk dat elke maatregel die quota invoert, past in een kader van positieve acties. Dit is een concept dat door het Europees Hof van justitie is ingevoerd. Velen wachten trouwens op verdere uitspraken van het Hof, met name over de voorwaarden waaronder de positieve actie moet worden toegepast. Het Instituut meent dat de voordelen van quota ruimschoots opwegen tegen de mogelijke nadelen. Positieve actie in het algemeen, en quota in het bijzonder, worden trouwens te weinig gebruikt in België. Daarom herinnert mevrouw Stevens eraan dat er in de beleidsverklaring van de nieuwe regering staat dat de wet van 2012 op de loonkloof efficiënter moet worden. De Senaat heeft nu dus een unieke kans om te pleiten voor een wijziging van het reglementair of politiek kader om de loonkloof te verkleinen.

Mevrouw Stevens begint haar uiteenzetting met enkele cijfers en met het verduidelijken van de concepten loonkloof en loondiscriminatie.

De loonkloof is een algemene indicator van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Zij wordt berekend op basis van het verschil tussen de gemiddelde brutolonen van vrouwen en mannen en in principe zo ruim mogelijk, voor de hele economie dus. Zij kan echter ook op sectoraal of bedrijfsniveau berekend worden.

L'écart salarial ne constitue pas en soi une mesure de la discrimination salariale. Il n'est pas punissable en tant que tel mais c'est un outil qui va donner un aperçu de l'inégalité de genre sur le marché du travail, mais aussi dans les (sous-)secteurs et les entreprises. Il faut donc le considérer comme une indication d'éventuels points problématiques.

Dans la lutte contre l'écart salarial, les deux logiques se rejoignent: d'une part, il faut lutter contre la discrimination salariale au niveau individuel; d'autre part, il faut éliminer l'inégalité de genre sur le marché du travail.

En 2017, l'écart salarial corrigé pour la durée de travail s'élevait à 9,6 %. Sans correction pour la durée de travail, l'écart s'élevait à 23,7 %.

Même si la Belgique est plutôt considérée comme un bon élève au niveau européen, l'écart salarial belge baisse très lentement. L'évolution pour combler l'écart salarial est extrêmement lente. On estime, en effet qu'il faudra encore septante ans avant que les femmes et les hommes en Belgique gagnent le même montant. Cela signifie que ce ne sont pas les femmes d'aujourd'hui, ni leurs filles, mais bien leurs petites-filles qui pourront gagner autant que leurs collègues masculins.

La discrimination salariale se mesure quant à elle au niveau individuel. Elle consiste à comparer les salaires concrets de femmes et d'hommes qui effectuent un travail comparable et ensuite établir que les postes occupés sont égaux ou équivalents. Mme Stevens relève que les affaires de discrimination salariale que l'Institut instruit sont extrêmement difficiles à gagner devant les tribunaux. Cela s'explique, d'une part, par le manque de preuves suffisantes et la culture du silence ou à tout le moins une culture de non-transparence sur les salaires en Belgique. Mais d'un autre côté, il existe également des difficultés pour faire en sorte que la notion d'égalité ou d'équivalence soit correctement interprétée dans un contexte juridique. Le législateur a un rôle à jouer en la matière, comme relevé précédemment.

Mme Pernot le mentionnait, le principe «Travail égal, salaire égal» est reconnu dans plusieurs instruments internationaux et a été ancré pour la première fois dans la législation belge en 1975 (CCT 25). L'objectif est de lutter contre les discriminations de sexe entre deux personnes qui effectuent un même travail ou un travail de valeur comparable.

De loonkloof op zich is geen loondiscriminatie. Zij is op zich niet strafbaar, maar is een instrument dat een idee geeft van de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt, maar ook in de (sub)sectoren en de bedrijven. De loonkloof moet dus beschouwd worden als een aanwijzing voor mogelijke problematische toestanden.

In de strijd tegen de loonongelijkheid komen beide aspecten samen: enerzijds moet er gestreden worden tegen loondiscriminatie op individueel niveau, en anderzijds moet de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt worden weggewerkt.

In 2017 bedroeg de loonkloof, met inachtneming van de arbeidsduur, 9,6 %. Zonder rekening te houden met de arbeidsduur bedraagt de kloof 23,7 %.

Hoewel België op Europees niveau bij de betere leerlingen van de klas hoort, verkleint de loonkloof slechts heel traag. De evolutie naar volledige gelijkheid verloopt uiterst langzaam. Men schat immers dat het nog zeventig jaar zal duren vooraleer vrouwen en mannen in België hetzelfde verdienen. Het zijn dus niet de vrouwen van vandaag, noch hun dochters, maar hun kleindochters die evenveel zullen kunnen verdienen als hun mannelijke collega's.

Loondiscriminatie wordt op individueel niveau gemeten. De lonen van mannen en vrouwen die vergelijkbaar werk uitvoeren, worden vergeleken, en vervolgens wordt nagegaan of de betrekkingen gelijk of gelijkwaardig zijn. Mevrouw Stevens wijst erop dat de zaken van loondiscriminatie die het Instituut behandelt uiterst moeilijk te winnen zijn voor de rechtbanken. Dit is enerzijds te verklaren door het gebrek aan afdoende bewijzen en de zwijgcultuur, of op zijn minst het gebrek aan transparantie in België als het over lonen gaat. Anderzijds is het ook moeilijk om de begrippen gelijkheid of gelijkwaardigheid correct te interpreteren in een juridische context. Zoals eerder aangegeven kan de wetgever hier een rol in spelen.

Zoals mevrouw Pernot aangaf, wordt het beginsel «gelijk loon voor gelijk werk» erkend door verschillende internationale instrumenten en is het voor het eerst in 1975 opgenomen in de Belgische wetgeving (CAO 25). Het doel is de bestrijding van genderdiscriminatie bij personen die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten.

La loi du 22 avril 2012, vise à rendre plus effectif ce principe «À travail égal salaire égal» en faisant de la question de l'écart salarial un objet de discussion aux trois niveaux de la concertation sociale (interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise) et en prenant des mesures concrètes à ces différents niveaux de négociation:

- au niveau interprofessionnel, la question de l'écart salarial doit être abordée par les partenaires sociaux lors de la conclusion de l'accord interprofessionnel tous les deux ans. Cela a été le cas lors des discussions sur l'accord 2019-2020;
- au niveau sectoriel, la loi prévoit la neutralité des systèmes de classification de fonctions. Cela signifie que l'ensemble des anciennes classifications de fonctions ont dû être analysées sous l'angle du genre et modifiées si nécessaire;
- au niveau de l'entreprise, plusieurs mesures sont prévues:
 - d'une part, les entreprises de plus de cinquante travailleurs doivent remettre tous les deux ans un rapport d'analyse de la structure de rémunération aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale. En fonction des résultats contenus dans ce rapport, un plan d'action pourra être établi;
 - d'autre part, les entreprises sont tenues de ventiler certaines données du bilan social en fonction du sexe. Ce bilan social doit être remis chaque année à la Banque nationale;
 - enfin, un médiateur peut être nommé au sein de l'entreprise.

I) Les points positifs

- La loi de 2012 met en place un éventail de mesures à différents niveaux, ce qui sur papier répond tout à fait aux enjeux puisque l'écart salarial est une thématique multifactorielle qui demande une approche globale.
- Par ailleurs, alors que la thématique de l'écart salarial a longtemps été un thème porté par les syndicats, la loi de 2012 en fait une responsabilité partagée aussi par les employeurs via le système de concertation sociale.
- La loi de 2012 instaure également une périodicité des obligations ce qui est très important car la lutte contre l'écart salarial est un travail de longue haleine qui doit s'inscrire dans le temps.

De wet van 22 april 2012 wil het beginsel «gelijk loon voor gelijk werk» efficiënter toepassen door van de loonkloof een voorwerp van besprekking te maken op drie niveaus van het sociaal overleg (interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau), en door concrete maatregelen te nemen op deze verschillende onderhandelingsniveaus:

- op interprofessioneel niveau moet de loonkloof door de sociale partners worden behandeld tijdens de tweejaarlijkse onderhandeling van het interprofessioneel akkoord. Dat is gebeurd tijdens de besprekkingen van het akkoord 2019-2020;
- op sectoraal niveau bepaalt de wet dat de functieclassificaties neutraal moeten zijn. Dit betekent dat alle oude functieclassificaties vanuit een genderperspectief herbekeken moesten worden en zo nodig aangepast;
- op bedrijfsniveau gelden de volgende maatregelen:
 - ondernemingen met meer dan vijftig werknemers moeten om de twee jaar een analyseverslag over de loonstructuur bezorgen aan de leden van de bedrijfsraad, of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafgevaardigden. Op basis van de resultaten in dit verslag kan een actieplan worden opgemaakt;
 - bedrijven moeten bepaalde gegevens van de sociale balans opsplitsen volgens geslacht. Deze sociale balans moet elk jaar aan de Nationale Bank worden bezorgd;
 - en sloten kan het bedrijf een bemiddelaar aanwijzen.

I) De positieve punten

- De wet van 2012 voorziet in een waaier aan maatregelen op verschillende niveaus, wat op papier helemaal beantwoordt aan de noden, aangezien aan de loonkloof vele factoren verbonden zijn, en een globale aanpak dus aangewezen is.
- De loonkloof wordt al lang aan de kaak gesteld door de vakbonden, maar de wet van 2012 betrekt ook de werkgevers bij dit thema via het sociaal overleg.
- De wet van 2012 stelt ook een tijdsschema voor de verplichtingen in, wat heel belangrijk is omdat de bestrijding van de loonkloof een werk van lange adem is.

2) Les points d'attention

- Cette loi a maintenant quelques années, ce qui permet d'avoir un certain recul. Un premier point d'attention concerne l'accompagnement des entreprises qui n'est pas prévu par la loi. L'Institut a appris que certaines entreprises rencontrent des difficultés notamment dans la réalisation et l'analyse des rapports de rémunération.
- Par ailleurs, la loi de 2012 instaure de nombreuses obligations mais peu ou pas de contrôle ni de sanction.

Prenons l'exemple de l'analyse de genre des classifications de fonctions. La plupart des commissions paritaires ont pris cela à cœur. Mais pour celles qui n'ont pas respecté leurs obligations légales la seule sanction adoptée a été de les faire figurer sur une liste publiée sur le site du SPF Emploi. Et cette liste n'est pas facile à trouver. Aucune publicité n'en a été faite et aucun suivi n'est prévu.

Cette absence de contrôle et de sanction est aussi présente au niveau du bilan social. D'après la Banque nationale, environ un quart des bilans sociaux sont mal remplis ou remplis de façon erronée. Là encore, il semble qu'aucun suivi ni aucune sanction ne soient appliqués.

- Pas de mesures pour les petites entreprises ni le secteur public.

On pense souvent que l'écart salarial n'existe pas dans la fonction publique puisqu'elle fonctionne avec des barèmes. Mais dans les faits, un écart salarial existe bel et bien même s'il est moins élevé que dans le secteur privé.

- Le rôle du médiateur qui est prévu par la loi notamment pour soutenir les personnes victimes de discrimination salariale mais qui dans les faits n'est pas mis en œuvre.
- Peu de mesures visant la transparence des salaires au niveau des entreprises. La loi de 2012 ne renforce pas la transparence salariale en tant que telle en permettant notamment aux potentielles victimes de discriminations d'avoir accès facilement aux informations. La transparence salariale reste un sujet très tabou en Belgique qui vient se heurter au principe

2) De aandachtspunten

- De wet is nu enkele jaren oud, zodat men ze met enige afstand kan beoordelen. Een eerste aandachtspunt betreft de begeleiding van ondernemingen, waarin de wet niet voorziet. Het instituut heeft vernomen dat sommige ondernemingen problemen ondervinden met bijvoorbeeld het opstellen en de analyse van de remuneratieverslagen.
- De wet van 2012 stelt vele verplichtingen in, maar nauwelijks controles of sancties.

Een voorbeeld: de genderanalyse van de functieclassificaties. De meeste paritaire comités doen dit. Maar voor de ondernemingen die hun wettelijke verplichtingen niet nakomen, bestaat de enige sanctie erin dat zij opgenomen worden op een lijst van de FOD Werkgelegenheid. Die lijst is echter moeilijk te vinden, er wordt geen bekendheid aan gegeven, en er zijn geen verdere gevolgen aan verbonden.

Hetzelfde gebrek aan controle en sancties geldt voor de sociale balans. Volgens de Nationale Bank wordt een kwart van de sociale balansen slecht of verkeerd ingevuld. Ook hier lijkt het erop dat dit zonder gevolg blijft en niet bestraft wordt.

- Geen maatregelen voor kleine ondernemingen of de overheidssector.

Er wordt vaak gedacht dat er geen loonkloof bestaat in de overheidssector omdat er met barema's wordt gewerkt. In werkelijkheid bestaat hij wel degelijk, hij het minder uitgesproken dan in de privésector.

- De rol van bemiddelaar waarin de wet voorziet om onder meer bijstand te verlenen aan personen die het slachtoffer zijn van loondiscriminatie, wordt in de praktijk niet ingevuld.
- Er worden weinig maatregelen genomen ten gunste van loontransparantie in bedrijven. De wet van 2012 vergroot de loontransparantie als zodanig niet door bijvoorbeeld aan potentiële slachtoffers van discriminatie de mogelijkheid te bieden om vlot toegang te krijgen tot informatie. Loontransparantie blijft een groot taboe in België, waar men botst op de beginselen

de confidentialité des salaires et de protection de la vie privée.

Recommandations de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes:

1. Améliorer la qualité des données et mieux accompagner les entreprises et les secteurs

a. Améliorer les données des bilans sociaux

Il faudrait examiner la façon d’améliorer la qualité des données fournies par les entreprises et les analyser de manière plus complète. Une des pistes serait de renforcer le rôle de la Banque nationale dans le cadre du contrôle des bilans sociaux, avec des moyens en suffisance.

b. Optimaliser les rapports de rémunération

La réalisation du rapport de rémunération représente un effort collectif important de la part des entreprises, qui, aujourd’hui, n’est pas suffisamment rentable. Les formulaires actuels pour l’établissement de ces rapports sont difficiles à remplir et à interpréter. Ceux-ci doivent être adaptés. Avec les ressources technologiques actuelles, l’établissement de ces rapports devrait pouvoir être automatisé. L’Institut recommande en outre l’intégration de nouveaux indicateurs de genre tels que le taux d’emploi par sexe, tant sur le plan des postes de travail qu’en équivalents temps plein, la proportion d’hommes et de femmes aux fonctions dirigeantes et dans les différentes catégories professionnelles, mais aussi au niveau des avantages extralégaux et des formations ou encore le taux d’emploi à temps partiel selon le sexe. Enfin il faudra également fournir des manuels clairs permettant d’interpréter les données. Actuellement, il revient en effet aux partenaires sociaux de décider du caractère problématique ou non d’une inégalité.

c. Soutenir les entreprises qui élaborent des plans d’action

Les entreprises doivent également être soutenues dans l’élaboration de plans d’action. Il faudrait proposer de bons modèles. Mais aussi rappeler que l’élimination de l’inégalité de genre nécessite souvent une approche plus large que de simples mesures salariales.

d. Élargir les comparaisons salariales au niveau sectoriel

Aujourd’hui, notre système de classifications de fonctions permet de comparer des fonctions et donc des salaires au sein d’un même secteur. Mais le futur défi en matière de réduction de l’écart salarial c’est de tendre

van vertrouwelijkheid van de lonen en bescherming van de private levenssfeer.

Aanbevelingen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

1. De kwaliteit van de data verbeteren en de ondernemingen en sectoren beter begeleiden

a. De data van de sociale balansen verbeteren

Men moet onderzoeken hoe men de kwaliteit kan verbeteren van de data die de ondernemingen verstrekken en hoe men ze vollediger kan analyseren. Een van de mogelijkheden is de rol van de Nationale Bank versterken in de context van de controle van de sociale balansen, met voldoende middelen.

b. De remuneratieverslagen optimaliseren

Het opstellen van het remuneratieverslag is een belangrijke collectieve inspanning van de ondernemingen, die vandaag onvoldoende rendeert. De huidige formulieren voor het opstellen van die verslagen zijn moeilijk in te vullen en te interpreteren. Ze moeten worden aangepast. Met de huidige technologische middelen moet het mogelijk zijn het opstellen van die verslagen te automatiseren. Het Instituut beveelt tevens aan nieuwe kencijfers op te nemen, zoals de werkgelegenheidsgraad per geslacht, zowel wat het aantal arbeidsplaatsen als het aantal voltijds equivalenten betreft, het aandeel van mannen en vrouwen in leidinggevende functies en in de diverse beroepscategorieën, maar ook wat de extralegale voordelen en de opleidingen betreft of nog het percentage deeltijdbanen per geslacht. Tot slot moet men ook duidelijke handboeken verstrekken waarmee de data geïnterpreteerd kunnen worden. Nu moeten immers de sociale gesprekspartners beslissen of een ongelijkheid al dan niet problematisch is.

c. De ondernemingen die actieplannen maken steunen

De ondernemingen moeten ook worden gesteund in het maken van actieplannen. Er moeten goede modellen worden aangereikt. Tevens moet men eraan herinneren dat het uitroeiën van de genderongelijkheid vaak een bredere aanpak vergt dan louter loonmaatregelen.

d. De loonvergelijkingen uitbreiden op sectoraal niveau

Vandaag kunnen we met ons functieclassificatiesysteem functies en dus lonen in eenzelfde sector met elkaar vergelijken. Om de loonloof te verminderen, zal het er echter in de toekomst op aankomen om naar meer

vers plus d'égalité entre les secteurs. L'Institut recommande de développer un outil online qui permettrait de comparer, soit des fonctions a priori similaires mais dans des secteurs différents – par exemple un travail de secrétariat dans le secteur de la construction et dans le secteur médical – soit des fonctions tout à fait différentes mais qui recevraient un poids équivalent – par exemple l'entretien de machines complexes avec la prise en charge de personnes âgées nécessitant des soins.

2. Renforcer le contrôle et les sanctions

La loi instaure de nombreuses obligations mais très peu de contrôles et de sanctions. On a déjà parlé du bilan social pour lequel il n'existe ni véritable contrôle ni de sanction en cas de non-respect de la loi.

C'est la même chose pour les rapports de rémunération. Actuellement nous n'avons aucune idée du nombre d'entreprises qui font réellement l'exercice, ce qui est problématique.

Quant aux classifications de fonctions, nous pensons que la sanction actuelle, à savoir le «name and shame» n'est pas appropriée et que d'autres pistes, plus convaincantes pourraient être explorées.

3. Renforcer le rôle de l'inspection du travail dans les cas de discrimination salariale

Actuellement, la plus-value du médiateur n'est pas claire. Pour l'Institut il serait plus efficace de donner des moyens à des acteurs existants qui sont habilités à intervenir. Mme Stevens évoque, en particulier, l'inspection sociale, qui est déjà habilitée à enquêter et donc à comparer des salaires et des fonctions et qui pourrait donc constater et sanctionner des discriminations au sein des entreprises. On pourrait imaginer que l'inspection du travail effectue des contrôles supplémentaires, par exemple à partir de rapports de rémunération «suspects».

4. Prévoir des dispositions similaires à la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial à adapter aux spécificités du secteur public

La loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012 ne s'applique qu'au secteur privé, tel qu'évoqué. Bien que l'écart salarial soit effectivement beaucoup plus important dans le secteur privé, l'écart salarial dans le secteur public s'élève tout de même à 6 %. Sans correction au niveau de la durée de travail, il atteint même 17,5 %. Il est donc nécessaire de mettre en place une réglementation parallèle applicable au secteur public, en tenant compte de sa spécificité.

gelijkheid tussen de sectoren te evolueren. Het Instituut beveelt aan een *online* tool te ontwikkelen waardoor men zowel functies die in principe soortgelijk zijn in verschillende sectoren met elkaar kan vergelijken – bijvoorbeeld secretariaatswerk in de bouwsector en in de medische sector –, alsook totaal verschillende functies, die een gelijkwaardig gewicht zouden krijgen – bijvoorbeeld onderhoud van complexe machines en de zorg voor zorgbehoevende bejaarden.

2. Controle en sancties opvoeren

De wet voert heel wat verplichtingen in, maar heel weinig controle en sancties. De sociale balans, waarvoor geen echte controle of – indien de wet niet nageleefd wordt – sanctie bestaat, werd reeds behandeld.

Hetzelfde geldt voor de remuneratieverslagen. Er bestaat geen overzicht op het aantal ondernemingen die de oefening maken en dat is een probleem.

Wat de functieclassificaties betreft, denken we dat de huidige sanctie, te weten «*name and shame*», niet geschikt is en dat andere, meer overtuigende mogelijkheden onderzocht kunnen worden.

3. De rol van de arbeidsinspectie versterken bij gevallen van loondiscriminatie

Momenteel is de meerwaarde van de ombudsman niet duidelijk. Voor het Instituut zou het efficiënter zijn de bestaande actoren die kunnen optreden de nodige middelen te geven. Mevrouw Stevens vermeldt in het bijzonder de sociale inspectie, die al bevoegd is om een onderzoek te voeren, dus om lonen en functies te vergelijken en die discriminatie in ondernemingen kan vaststellen en bestraffen. Het is denkbaar dat de arbeidsinspectie bijkomende controles uitvoert, bijvoorbeeld op grond van «verdachte» remuneratieverslagen.

4. Voorzien in soortgelijke bepalingen als de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof, maar dan aangepast aan de specificiteit van de openbare sector

De wet betreffende de loonkloof van 22 april 2012 geldt alleen voor de privésector, zoals eerder aangetoond. Hoewel de loonkloof werkelijk veel belangrijker is in de privésector, bedraagt de loonkloof in de openbare sector toch 6 %. Niet gecorrigeerd voor de arbeidstijd, bedraagt hij zelfs 17,5 %. Er moet dus een parallelle reglementering worden ingevoerd die voor de openbare sector geldt, rekening houdend met de specificiteit dienaangaande.

5. Incrire le principe «Salaire égal pour un travail de valeur égale» dans la loi «genre»

L’Institut recommande d’inscrire expressément le principe de l’égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur dans la loi «genre» afin de garantir que les situations comparées ne viseront pas seulement les cas où les personnes effectuent un même travail mais également tous les cas où il est question d’un travail auquel est attribuée une valeur égale.

Aujourd’hui, ce principe a uniquement été transposé en droit belge dans l’article 1^{er} de la CCT 25 mais pas dans la loi. Or cette CCT ne couvre que le secteur privé et pas le secteur public.

La Commission d’évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations a recommandé dans son premier rapport d’évaluation de modifier l’article 6, § 2, 2°, de la loi pour ajouter la mention du «travail de valeur égale».

6. Ouvrir un débat sur la transparence salariale

Renforcer la transparence salariale est indispensable pour réduire l’écart salarial et lutter contre les discriminations. En 2014, la Commission européenne avait publié une recommandation qui prévoyait notamment d’assurer le droit pour les employés d’obtenir des informations sur les niveaux de rémunérations, y compris les avantages extralégaux. Un projet de directive visant des mesures plus contraignantes est aujourd’hui en cours d’élaboration.

Récemment, la Belgique a été condamnée par le Conseil de l’Europe au motif qu’elle n’assurait pas suffisamment la transparence salariale.

Pour l’Institut, il est donc essentiel que la Belgique ose ouvrir le débat sur la transparence salariale.

D. MM. Ilan Tojerow et Sébastien Fontenay, DULBEA – Université libre de Bruxelles

En tant que centre de recherche d’économie appliquée de la *Solvay Brussels School of Economics and Management* et de l’Université libre de Bruxelles, le DULBEA travaille sur des projets de recherche de pointe qui concernent aussi bien les économistes que les décideurs politiques. La recherche empirique repose sur l’utilisation de bases de données socio-économiques, de données administratives et de bases de données confidentielles employeur-employé, ainsi que sur des méthodes quantitatives associées à l’économétrie appliquée.

5. Het principe «Gelijk loon voor gelijkwaardig werk» in de «genderwet» opnemen

Het Instituut beveelt aan het principe van gelijk loon voor gelijk werk of gelijkwaardig werk in de «genderwet» op te nemen, om te garanderen dat de situaties die men vergelijkt niet alleen de gevallen zijn waarin de personen hetzelfde werk verrichten, maar ook alle gevallen waar sprake is van werk met een gelijke waarde.

Vandaag is dat principe alleen in artikel 1 van CAO 25 in het Belgisch recht omgezet, maar niet in de wet. Die CAO geldt alleen voor de privésector en niet voor de openbare sector.

De Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie heeft in haar eerste evaluatieverslag aanbevolen artikel 6, § 2, 2°, van de wet te wijzigen, om er de vermelding «gelijkwaardig werk» aan toe te voegen.

6. Een debat openen over loontransparantie

Meer loontransparantie is onontbeerlijk om de loonkloof te verminderen en discriminatie te bestrijden. De Europese Commissie had in 2014 een aanbeveling gepubliceerd die er onder andere in voorzag dat werkneemers het recht kregen op informatie over de lonen, ook over de extralegale voordelen. Vandaag werkt men aan een ontwerp van richtlijn met het oog op dwingendere maatregelen.

België werd onlangs door de Raad van Europa veroordeeld omdat het onvoldoende voor loontransparantie zorgde.

Het is voor het Instituut dus essentieel dat België het debat over loontransparantie durft te openen.

D. De heren Ilan Tojerow en Sébastien Fontenay, DULBEA – Université libre de Bruxelles

Als onderzoekscentrum in de toegepaste economie van de *Solvay Brussels School of Economics and Management* en de *Université libre de Bruxelles*, werkt het DULBEA rond baanbrekende onderzoeksprojecten die zowel voor economen als voor beleidsmakers interessant zijn. Het empirisch onderzoek steunt op het gebruik van sociaaleconomische databanken, administratieve data en vertrouwelijke werkgever-werknemer databanken, alsook op kwantitatieve methodes uit de toegepaste econometrie.

La recherche présentée et réalisée conjointement par Ilan Tojerow et Sébastien Fontenay pour le DULBEA concerne l'impact de la maternité sur la carrière des femmes. Elle tente notamment de démontrer que la carrière d'un homme ou d'une femme est impactée différemment lorsque ces derniers deviennent parents. Dans un second temps, l'étude essaie de déterminer dans quelle mesure l'introduction du congé de paternité en 2002 a affecté ou non les inégalités de genre sur le marché du travail. Une série de résultats sur le rôle du congé de paternité, issus de la littérature internationale, sera enfin fournie.

1) Quel est l'impact de la maternité sur la carrière des femmes?

L'étude a pour objet de déterminer s'il existe un effet causal entre le fait d'avoir des enfants et les différences de carrière entre hommes et femmes, plus particulièrement en termes d'attachement au marché du travail. La répartition des tâches et la place sur le marché du travail diffèrent entre les hommes et les femmes, comme cela a été présenté par les autres intervenants.

Dans l'*«enquête sur l'emploi du temps en Belgique»* (44) réalisée en 2013, on constate que:

- le travail rémunéré et le travail à la maison sont différents entre les hommes et les femmes. Les femmes ont une heure en moins de travail rémunéré que les hommes. Les hommes, quant à eux, ont une heure de travail à la maison en moins que les femmes;
- au cours d'une journée, dans un couple avec enfants dans lequel les deux parents travaillent, les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux enfants que les hommes;
- dans les couples avec enfants, on remarque que les femmes ont, en moyenne, cinquante minutes de temps libre de moins que les hommes.

Het onderzoek dat Ilan Tojerow en Sébastien Fontenay samen voorstellen en voor DULBEA voeren, behelst de impact van het moederschap op de loopbaan van vrouwen. Men poogt onder andere aan te tonen dat de loopbaan van een man of een vrouw verschillend wordt beïnvloed wanneer zij ouders worden. Vervolgens probeert het onderzoek te bepalen in welke mate het ouderschapsverlof in 2002 al dan niet heeft ingewerkt op de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Ten slotte zal een reeks resultaten betreffende de rol van het vaderschapsverlof uit de internationale literatuur worden bekeken.

1) Welke impact heeft het moederschap op de loopbaan van de vrouwen?

Het doel van het onderzoek is te bepalen of er een oorzakelijk verband bestaat tussen het hebben van kinderen en het verschil in loopbaan tussen mannen en vrouwen, meer bepaald wat de band met de arbeidsmarkt betreft. De taakverdeling en de plaats op de arbeidsmarkt zijn verschillend voor man en vrouw, zoals de andere sprekers hebben aangetoond.

In het *«Belgisch tijdsbudgetonderzoek»* (44) dat in 2013 werd gedaan, stelt men het volgende vast:

- er is een verschil tussen mannen en vrouwen wat betaald werk en huishoudelijk werk betreft. Vrouwen verrichten een uur minder betaald werk dan mannen. Mannen verrichten dan weer een uur minder huishoudelijk werk;
- bij een paar met kinderen waar beide ouders werken, besteden vrouwen in de loop van een dag gemiddeld twee keer zoveel tijd aan de kinderen dan mannen;
- men stelt vast dat bij paren met kinderen vrouwen gemiddeld vijftig minuten minder vrije tijd hebben dan mannen.

(44) <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/enquete-sur-lemploi-du-temps>.

(44) <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/tijdsbudgetonderzoek>.

	Men	Women	Diff.
Paid work	5:01	3:57	- 1:04
Household work	1:54	2:58	+ 1:04
Childcare and raising children	0:33	1:05	+ 0:32
Personal care	2:15	2:24	+ 0:09
Sleep and rest	8:17	8:29	+ 0:12
Education	0:06	0:06	+ 0:00
Social participation	1:14	1:10	- 0:04
Free time	3:13	2:23	- 0:50
Transportation	1:25	1:24	- 0:01
Other	0:03	0:05	+ 0:02

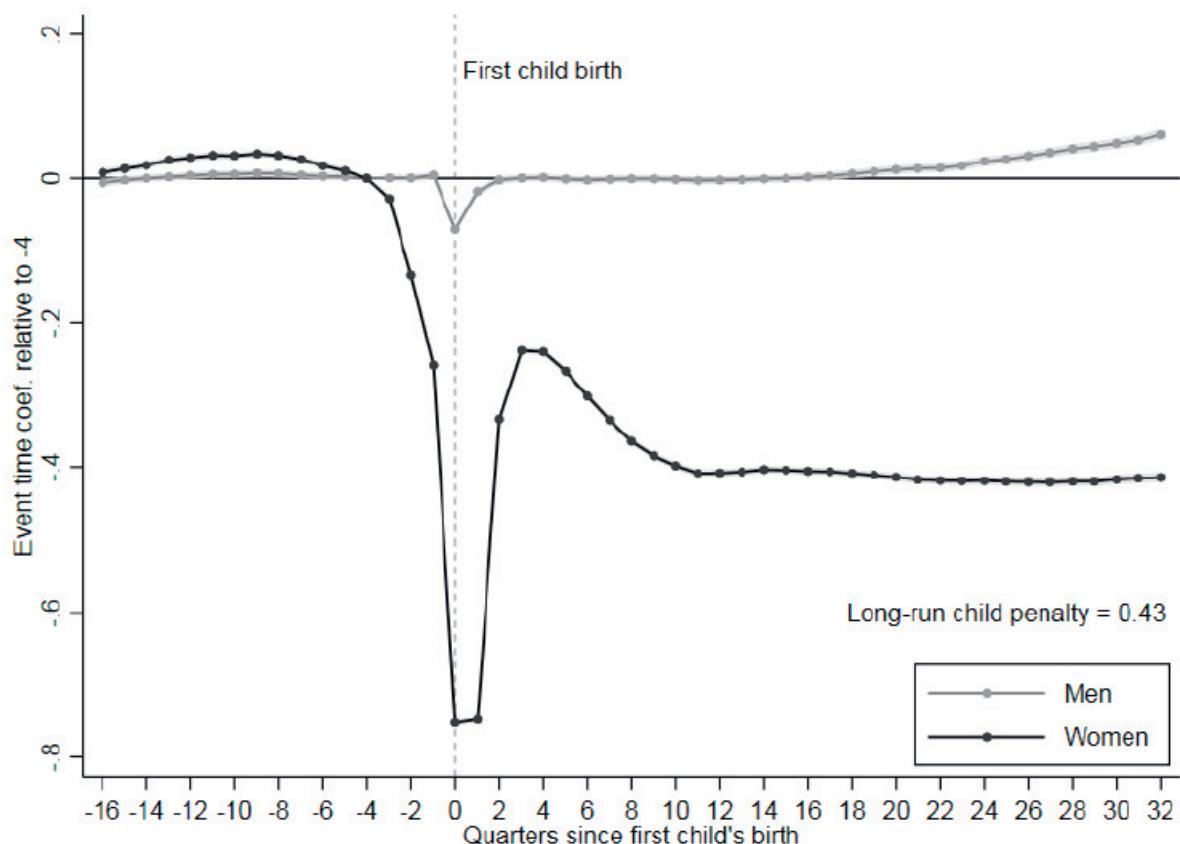
*Enquête sur l'emploi du temps, Belgique 2013
(Echantillon de parents en emploi avec des enfants)*

Prenant en compte l'ensemble de ces éléments, la question finale consistera à évaluer si le fait d'avoir des enfants engendre un changement de comportement au sein d'un ménage et aura des conséquences ou non sur la carrière des deux parents.

Pour capturer cet effet causal, une étude d'événements, inédite en Belgique, a été utilisée. Les chercheurs ont essayé de voir comment les revenus évoluent pour les hommes et pour les femmes avant et après la naissance du premier enfant. Sur le graphique donné, lorsqu'on compare les situations des pères et des mères après la naissance d'un enfant, une différence importante est constatée. L'évolution des revenus pour les pères et pour les mères est analysée à partir de l'année précédant la naissance du premier enfant jusqu'à huit ans après. On constate que pour les hommes, la situation n'est pas ou très peu modifiée au contraire des femmes qui voient leurs revenus chuter drastiquement lors de la naissance d'un enfant. Cette diminution est liée au congé de maternité et à d'autres types de pauses carrières liées à la naissance même. On constate de surcroît que les revenus des mères sont 43 % inférieurs en moyenne par rapport au revenu avant la naissance. Le coût d'un enfant (ou *child penalty*) peut être observé pendant une durée de huit ans chez les mères. Alors qu'aucun coût de l'enfant n'est observé chez les pères.

Uiteindelijk dient men al die gegevens in aanmerking te nemen en na te gaan of het hebben van kinderen een gedragsverandering in het gezin veroorzaakt en al dan niet gevolgen zal hebben voor de loopbaan van beide ouders.

Om dat oorzakelijk verband vast te stellen, werd gebruik gemaakt van een voor België volstrekt nieuwe *event study*. De onderzoekers hebben geprobeerd na te gaan hoe het inkomen voor mannen en vrouwen zich voor en na de geboorte van een eerste kind ontwikkelt. Op de grafiek, die de toestand van de vaders en de moeders na de geboorte van een kind vergelijkt, ziet men een belangrijk verschil. De ontwikkeling van het inkomen voor de vaders en de moeders wordt geanalyseerd van het jaar voor de geboorte van het eerste kind tot acht jaar erna. Men stelt vast dat de toestand voor mannen niet of heel weinig verandert, terwijl vrouwen hun inkomen drastisch zien dalen bij de geboorte van een kind. Deze daling houdt verband met zwangerschapsverlof en andere vormen van loopbaanonderbreking naar aanleiding van de geboorte van een kind. Bovendien stelt men vast dat het inkomen van moeders gemiddeld 43 % lager is dan hun inkomen vóór de geboorte. Men kan bij een moeder de kost van een kind (of *child penalty*) gedurende acht jaar waarnemen, terwijl die kost bij vaders niet wordt waargenomen.



Fontenay & Tojerow (2020)

Toute discussion qui essaie d'aborder les faits d'inégalités entre hommes et femmes doit obligatoirement prendre en compte cette dimension. Avoir des enfants semble jouer un rôle extrêmement important pour expliquer les divergences de revenus entre un homme et une femme.

Ce coût de l'enfant n'est pas propre à la Belgique. Une littérature internationale de plus en plus florissante recense ce phénomène dans différents contextes. La Belgique se situe au même niveau que les pays anglosaxons avec un coût de l'enfant d'environ 44 %. Les extrémités des courbes se situent à 21 % pour le Danemark, jusqu'à dix ans après la naissance du premier enfant, et à 61 % pour l'Allemagne. Dans tous les cas, les femmes subissent un coût de l'enfant avec un degré différent alors que les pères ne subissent pas cette pénalité. Cela signifie donc qu'au-delà des caractéristiques du marché du travail ou de la structure du marché du travail, la maternité et la paternité ont des effets complètement différents sur la carrière des hommes et des femmes.

2) Pourquoi cette chute de revenus pour les femmes?

- Soit les femmes quittent le marché du travail,
- Soit elles réduisent leur temps de travail (temps partiel).

Elke discussie die de ongelijkheid van mannen en vrouwen tracht te benaderen, moet rekening houden met deze dimensie. Het hebben van kinderen lijkt een uiterst belangrijk factor in de verklaring van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

De kosten van een kind zijn niet specifiek Belgisch. In steeds meer internationale studies over dit verschijnsel wordt het in verschillende contexten vastgesteld. België zit op hetzelfde niveau als de Angelsaksische landen waar de kosten van een kind ongeveer 44 % bedragen. Op de uitersten van de curven zit Denemarken met 21 %, tot tien jaar na de geboorte van het eerste kind, en Duitsland met 61 %. In alle gevallen maken de kosten van het kind een verschil voor vrouwen, terwijl vaders deze kosten niet ondergaan. Dit betekent dat, los van de kenmerken van de arbeidsmarkt of de structuur van de arbeidsmarkt, moederschap en vaderschap totaal verschillende effecten hebben op de loopbaan van mannen en vrouwen.

2) Waarom dalen de inkomsten voor vrouwen?

- Ofwel verlaten vrouwen de arbeidsmarkt;
- Ofwel verminderen ze hun arbeidsduur (halflijds).

M. Tojerow explique que pour les pères, sur les graphiques présentés, aucun effet au niveau de la présence sur le marché du travail ou de la réduction du temps de travail n'est constaté. Tandis que pour les mères, il y a une pénalité sur huit ans avec une chute de 23 % d'attachement au marché du travail et une diminution de 16 % du temps de travail. Il ne s'agit donc pas ici uniquement d'un problème de temps partiel puisqu'on constate que presque un quart des femmes quittent le marché du travail, une fois devenues mères.

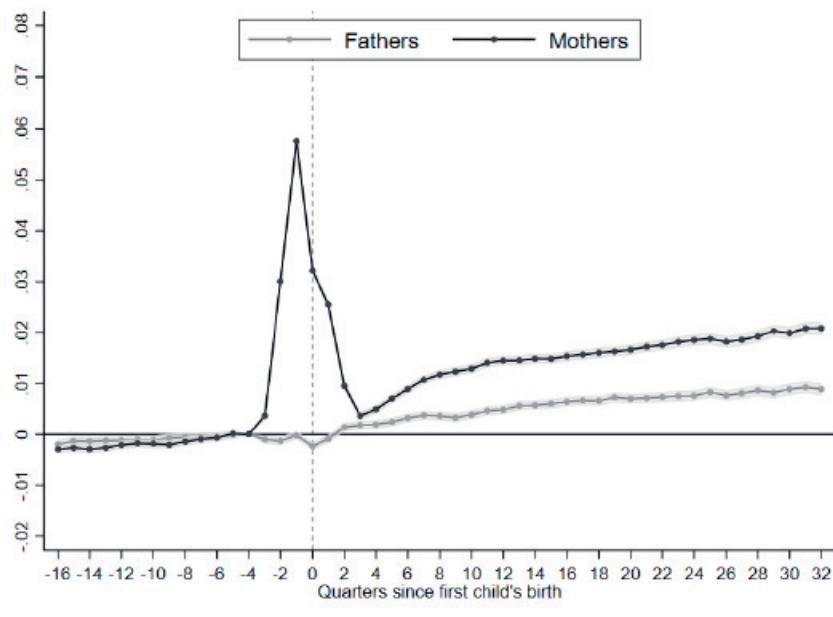
3) Quel est le statut de ces femmes qui quittent le marché du travail?

Dans ce cas, la réflexion sous-jacente de MM. Tojerow et Fontenay consistait à rechercher si une partie des femmes qui ont quitté le marché du travail est tombée en incapacité de travail ou en invalidité après avoir dû assumer pendant des années la double charge de s'occuper des enfants et de travailler. La même technique a été utilisée pour voir l'effet de devenir père ou mère sur la probabilité d'être en invalidité de travail sur le très long terme.

De heer Tojerow legt uit dat er voor vaders in de voorgestelde grafieken geen enkel effect wordt vastgesteld inzake aanwezigheid op de arbeidsmarkt of verminderde arbeidsduur. Bij moeders daarentegen wordt over een periode van acht jaar een daling van 23 % vastgesteld op de arbeidsmarkt en de arbeidsduur daalt met 16 %. Het gaat hier dus niet alleen om een probleem van deeltijds werk, aangezien we vaststellen dat bijna een kwart van de vrouwen de arbeidsmarkt verlaat zodra zij moeder worden.

3) Wat is de status van deze vrouwen die de arbeidsmarkt verlaten?

In dit geval was de achterliggende gedachte van de heren Tojerow en Fontenay te onderzoeken of een aantal vrouwen die de arbeidsmarkt verlieten, arbeidsongeschikt of –invaliden werden nadat zij jarenlang de dubbele taak hadden moeten opnemen om voor de kinderen te zorgen en te gaan werken. Dezelfde techniek werd gebruikt om na te gaan welk effect het vaderschap of moederschap heeft op de kans om arbeidsinvaliden te worden op zeer lange termijn.



Fontenay & Tojerow (2020)

Le phénomène observé relate qu'à partir d'un an avant la naissance du premier enfant, il y a un accroissement énorme de la probabilité d'entrer en invalidité pour les femmes alors que pour les hommes, on constate peu de changement. Après la naissance du premier enfant, la courbe d'invalidité pour les femmes retombe pratiquement au même niveau qu'avant. Et puis, de manière très nette, les chercheurs ont noté une divergence sur le long terme entre la situation des femmes et celle des

Hieruit blijkt dat vanaf één jaar voor de geboorte van het eerste kind de kans om arbeidsinvaliden te worden voor vrouwen enorm toeneemt, terwijl er voor mannen weinig verandering wordt vastgesteld. Na de geboorte van het eerste kind daalt de invaliditeitscurve voor vrouwen weer tot bijna hetzelfde niveau als voorheen. De onderzoekers stelden een zeer duidelijk verschil vast op lange termijn tussen de situatie van vrouwen en die van mannen. Acht jaar na de geboorte neemt de kans

hommes. Huit ans après la naissance, la probabilité pour une femme d'être en incapacité de travail augmente de 40 % par rapport à celle des pères.

Il semblerait donc pour M. Tojerow qu'un des mécanismes qui expliquerait le retrait du marché du travail d'une partie des femmes pourrait être dû au fait qu'un nombre plus important d'entre elles tombent en incapacité après la naissance des enfants. Cette situation aura des conséquences lourdes. Il apparaît qu'en général, il est très difficile pour les personnes en invalidité de revenir sur le marché du travail.

L'exercice a également été réalisé en fonction du nombre d'enfants par ménage. Les analyses montrent que plus le nombre d'enfants augmente, plus cette pénalité en termes d'invalidité est importante pour les mères.

Par ailleurs, les observations démontrent qu'une femme sur six arrête de travailler suite à une incapacité. Environ 18 % des femmes qui quittent le marché du travail à cause de la maternité sont en effet en incapacité de travail. Ce phénomène n'est pas ciblé à un secteur en particulier. Il s'agit d'un problème de santé lié à la naissance et qui se développe sur le long terme.

dat een vrouw arbeidsongeschikt wordt met 40 % toe in vergelijking met vaders.

Volgens de heer Tojerow lijkt een van de mechanismen die de terugtrekking van een deel van de vrouwen uit de arbeidsmarkt verklaart, te kunnen worden toegeschreven aan het feit dat een groter aantal vrouwen arbeidsinvaliditeit wordt na de geboorte van hun kind. Dit zal zware gevolgen hebben. Doorgaans lijkt het erg moeilijk om na een periode van invaliditeit naar de arbeidsmarkt terug te keren.

De oefening werd ook uitgevoerd naargelang van het aantal kinderen per huishouden. Uit analyses blijkt dat hoe meer kinderen er zijn, hoe groter de kans op arbeidsinvaliditeit is voor moeders.

Bovendien blijkt uit waarnemingen dat een op de zes vrouwen stopt met werken als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Ongeveer 18 % van de vrouwen die vanwege het moederschap de arbeidsmarkt verlaten, zijn immers arbeidsongeschikt. Dit verschijnsel is niet specifiek voor een bepaalde sector. Het is een gezondheidsprobleem dat verband houdt met de bevalling en dat zich op lange termijn ontwikkelt.



4) L'effet causal du congé de paternité sur la santé des mères

La deuxième partie de l'étude s'est intéressée au congé de paternité qui peut influencer de manière positive l'effet de devenir parent sur les divergences observées entre les hommes et les femmes. Le changement législatif lié à l'introduction du congé de paternité en Belgique dès 2002 a été le point de départ des observations.

M. Tojerow rappelle que le congé de paternité, en Belgique, a été étendu depuis le 1^{er} janvier 2021. Il s'agit par ailleurs d'une politique extrêmement répandue puisqu'en 2018, on dénombrait pas moins de nonante pays disposant de cette mesure, soit sous la forme d'un congé octroyé aux pères, soit d'une autre manière. L'étude menée sur l'introduction du congé de paternité et ses effets a consisté en une comparaison des situations avant et après le 1^{er} juillet 2002. L'intérêt résidait également dans le fait que très vite, beaucoup de pères ont recouru au congé de paternité.

En Belgique, les résultats de cette étude sont interpellants:

- on observe que lorsque les pères ont eu accès au congé de paternité, le temps moyen passé en incapacité de travail par les mères a diminué de 21 % sur les douze ans qui ont suivi la naissance du premier enfant;
- cet effet du congé de paternité sur la santé des mères, sur le long terme, est particulièrement marqué dans le cas de primo-parents. Cela semble indiquer que malgré l'introduction du congé de paternité, dans le cas de personnes qui étaient déjà parents avant le 1^{er} juillet 2002 et le sont devenus à nouveau après, il demeure difficile de changer les comportements à l'intérieur des ménages;
- enfin, un autre effet du congé de paternité sur la santé des mères sur le long terme semble se concentrer sur une réduction des troubles musculosquelettiques mais pas sur les troubles mentaux. Les effets observés démontrent une nette diminution des jours d'incapacité de travail pour des problèmes de dos au contraire du burn-out.

D'autres études internationales, notamment en Allemagne, ont démontré que l'introduction du congé de paternité a permis d'augmenter sur le long terme l'implication des pères dans les soins aux enfants et les tâches ménagères. Cela a évidemment des conséquences importantes dans les carrières des mères, la dynamique

4) Het causale effect van vaderschapsverlof op de gezondheid van moeders

In het tweede deel van de studie werd gekeken naar het vaderschapsverlof, dat het effect van het ouderschap op de waargenomen verschillen tussen mannen en vrouwen positief kan beïnvloeden. De wetswijziging in verband met de invoering van het vaderschapsverlof in België vanaf 2002 vormde het uitgangspunt van de waarnemingen.

De heer Tojerow wijst erop dat het vaderschapsverlof in België sinds 1 januari 2021 is uitgebreid. Het gaat dan ook om heel gangbaar beleid, aangezien in 2018 niet minder dan negentig landen een dergelijke maatregel hebben ingevoerd, ofwel in de vorm van verlof voor vaders, ofwel op een andere manier. Het onderzoek over de invoering van vaderschapsverlof en de gevolgen ervan bestond uit een vergelijking van de situatie vóór en na 1 juli 2002. Interessant was ook dat al heel snel veel vaders gebruik maakten van het vaderschapsverlof.

In België zijn de resultaten van deze studie opvallend:

- wij stellen vast dat wanneer vaders vaderschapsverlof konden opnemen, de gemiddelde duur van arbeidsongeschiktheid bij moeders met 21 % daalde over de twaalf jaar die volgden op de geboorte van het eerste kind;
- dit langetermijneffect van vaderschapsverlof op de gezondheid van moeders is bijzonder uitgesproken bij koppels die hun eerste kind krijgen. Dit lijkt erop te wijzen dat, ondanks de invoering van het vaderschapsverlof, het moeilijk blijft om het gedrag binnen het gezin te veranderen bij koppels die al vóór 1 juli 2002 een kind kregen en daarna één;
- ten slotte lijkt een ander effect van het vaderschapsverlof op de gezondheid van moeders op lange termijn, zich te situeren in een daling van de *repetitive strain injury* (RSI), maar dat geldt niet voor mentale stoornissen. Uit waarnemingen blijkt dat het aantal dagen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van rugklachten, in tegenstelling tot burn-out, duidelijk dalen.

Andere internationale studies, met name in Duitsland, hebben aangetoond dat de invoering van vaderschapsverlof het mogelijk heeft gemaakt om op lange termijn vaders meer te betrekken in de zorg voor kinderen en bij huishoudelijke taken. Dit heeft uiteraard belangrijke gevolgen voor de loopbaan van de moeders, de dynamiek

intra ménage, le maintien des revenus, la réduction des incapacités et l'attachement au marché du travail.

M. Tojerow conclut en affirmant que lorsque des mesures sont envisagées pour lutter contre les inégalités de genre sur le marché du travail, il est indispensable de prendre en compte l'effet de la naissance des enfants sur la dynamique au niveau des ménages.

Tous ces résultats sont disponibles dans l'article suivant (en anglais): <https://www.iza.org/publications/dp/13756/work-disability-after-motherhood-and-how-paternity-leave-can-help>.

Une version résumée, *policy brief*, en anglais et en français est disponible via le lien suivant: <https://dulbea.ulb.be/files/dl070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf>.

II. ÉCHANGES DE VUES

Mme de Bethune revient sur le concept du *sticky floor* mentionné par M. Deschacht dans son intervention. Elle salue son propos qui rappelait que ce phénomène mérite plus d'attention, ce que diverses recherches avaient mis en lumière. Beaucoup de personnes, y compris de jeunes gens, estiment que les discriminations n'existent plus chez nous depuis de nombreuses années. La recherche en la matière prouve que le sujet mérite de s'y attarder et l'intervenante n'hésitera pas à consulter les sources mentionnées.

M. Deschacht souligne que son étude sur les discriminations démontre, à travers des recherches expérimentales sur le marché du travail flamand, que les hommes sont plus souvent que les femmes invités à un entretien d'embauche pour des emplois de grade supérieur. Il s'agit là, à ses yeux, d'une des meilleures preuves scientifiques à disposition pour établir l'existence de discriminations. L'opinion dominante à ce sujet chez les co-auteurs de l'étude est que les femmes sont principalement refusées parce qu'on redoute qu'elles ne continuent pas aussi longtemps leur carrière que les hommes pour toutes les raisons déjà évoquées. L'étude du DULBEA présentée aujourd'hui le démontre également.

Concernant le *sticky floor*, M. Deschacht estime que certains décideurs politiques s'attardent trop sur les plafonds de verre au niveau du top management et pas assez sur les situations inverses. Pour lutter contre le *sticky floor*, il faut travailler sur des mesures permettant aux femmes de participer en termes d'heures de travail en vue d'acquérir une expérience supplémentaire et allonger le nombre d'années de carrière.

binnen het gezin, het behoud van inkomen, de vermindering van arbeidsongeschiktheid en de aanwezigheid op de arbeidsmarkt.

De heer Tojerow conclut que lorsque men maatregelen overweegt om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken, het van essentieel belang is rekening te houden met de impact van de geboorte van kinderen op de dynamiek binnen het gezin.

Al deze resultaten zijn beschikbaar in dit artikel (in het Engels): <https://www.iza.org/publications/dp/13756/work-disability-after-motherhood-and-how-paternity-leave-can-help>.

Een beknopte versie, *policy brief*, in het Engels en in het Frans is via deze link te vinden: <https://dulbea.ulb.be/files/dl070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf>.

II. GEDACHTEWISSELING

Mevrouw de Bethune komt terug op het concept van de *sticky floor* waarover de heer Deschacht het in zijn uiteenzetting had. Ze is het helemaal met hem eens dat dit verschijnsel meer aandacht verdient, dat bleek ook al duidelijk uit divers onderzoek. Veel mensen, ook jongeren, denken dat er bij ons al vele jaren geen discriminatie meer is. Het onderzoek hierover bewijst dat dit onderwerp aandacht verdient en spreekster zal de vermelde bronnen zeker raadplegen.

De heer Deschacht onderstreept dat zijn studie betreffende discriminatie, op basis van experimenteel onderzoek op de Vlaamse arbeidsmarkt, aantoont dat mannen vaker dan vrouwen worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek voor een baan met een hogere graad. Volgens hem is dit een van de beste wetenschappelijke bewijzen om het bestaan van discriminatie vast te stellen. De overheersende opinie hierover bij de medeautoeurs van het onderzoek is dat vrouwen hoofdzakelijk geweigerd worden omdat men vreest dat ze hun loopbaan niet zo lang zullen voortzetten als mannen, om alle reeds vermelde redenen. Het vandaag voorgestelde DULBEA-onderzoek bewijst dat ook.

Wat de *sticky floor* betreft, meent de heer Deschacht dat bepaalde beleidsmakers te veel aandacht hebben voor het glazen plafond bij het topmanagement en onvoldoende voor de omgekeerde situatie. Om de *sticky floor* te bestrijden, moet men werken met maatregelen die vrouwen toestaan om voldoende arbeidstijd te kunnen presteren teneinde bijkomende ervaring te verwerven en het aantal loopbaanjaren te vergroten.

Mme de Bethune interroge Mme Pernot à propos des avantages extralégaux et de l'impact de ceux-ci sur l'écart salarial. Des chiffres ou une étude sont-ils disponibles? Le Conseil de l'égalité des chances recommande-t-il des mesures ou des conseils en termes de législation?

Mme Pernot signale que l'étude «Inégalités salariales entre les hommes et les femmes en Belgique» (45) a été confiée par le Conseil de l'égalité à l'HIVA – *Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving* de la KU Leuven – en 2010. Elle n'est donc pas récente mais une autre étude à ce sujet a été réalisée par les syndicats. L'étude de 2010 montrait une inégalité salariale supplémentaire relative aux avantages extralégaux qui s'élevait entre 14 et 18 %. On remarque que lorsque les salariés peuvent choisir parmi les avantages extralégaux à leur disposition, les femmes choisiront plutôt des jours de récupération supplémentaires ou des frais de transport gratuits, tandis que les hommes prendront l'ordinateur portable, la voiture de société et la carte essence. Il est évidemment difficile d'évaluer cela en valeur monétaire. L'étude en question disponible online a abordé diverses questions, telles que les avantages sociaux mais aussi, par exemple, l'impact du choix du système de congés sur la carrière.

Mme Pernot ajoute que le Conseil a été actif sur le sujet de l'écart de pensions à la suite d'un comité instauré à ce sujet et d'un important rapport (46) établi en la matière par Bea Cantillon, Françoise Masai et Frank Vandenbroucke via le Conseil académique des pensions. Une journée d'étude a été organisée par le Conseil de l'égalité. Des informations sont disponibles sur l'impact de la législation sur les pensions et sur les conséquences de l'écart de rémunération qui se reflètent dans l'écart de rémunération des pensions. Il apparaît que le système est particulièrement pernicieux pour les travailleurs à temps partiel qui sont punis deux fois. Ceux-ci voient leur pension et leur salaire réduits mais ils sont également punis à cause de la manière de calculer la pension en fonction d'un temps plein.

Mme de Bethune a évoqué lors des précédentes auditions le cas de l'Islande, qui a instauré il y a quelques mois une nouvelle loi sur la transparence salariale. La Nouvelle-Zélande a pris aussi des mesures assez récentes et qui ont été jugées révolutionnaires. Les orateurs ont-ils des informations supplémentaires à ce sujet? Connaissent-ils d'autres exemples étrangers qui pourraient être portés à la connaissance du Comité d'avis?

(45) Disponible via ce lien: <http://www.conseildelegalite.be/media/products/387/734/HIVAREchercheFR.pdf>.

(46) Disponible via ce lien: <https://www.conseilacademiquepensions.be/docs/fr/rapport-062014-fr.pdf>.

Mevrouw de Bethune heeft vragen voor mevrouw Pernot over de extralegale voordelen en de impact ervan op de loonkloof. Beschikt men over cijfers of over een onderzoek? Beveelt de Raad van de gelijke kansen maatregelen aan of formuleert de Raad adviezen inzake wetgeving?

Mevrouw Pernot wijst erop dat de Raad van de gelijke kansen al in 2010 de opdracht voor het onderzoek «Genderloonverschillen in België» (45) aan het HIVA – Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving van de KU Leuven – heeft gegeven. Het is dus niet recent, maar er is ook een ander onderzoek naar dit onderwerp gevoerd door de vakbonden. Het onderzoek van 2010 toonde een bijkomende loonongelijkheid aan in verband met de extralegale voordelen, die tussen 14 en 18 % bedroeg. Men merkt dat wanneer werknemers uit mogelijke extralegale voordelen mogen kiezen, vrouwen veeleer voor extra recuperatiedagen of voor kosteloos vervoer zullen kiezen, terwijl mannen de *laptop*, de firmawagen en de tankkaart zullen nemen. Dat is uiteraard moeilijk in geldwaarde te ramen. Het onderzoek waarvan sprake is *online* beschikbaar en behandelde verscheidene problemen, zoals de sociale voordelen, maar bijvoorbeeld ook de impact van de keuze van het vakantiesysteem op de loopbaan.

Mevrouw Pernot voegt eraan toe dat de Raad actief is geweest rond het thema van de pensioenkloof, nadat voor dat thema een comité werd opgericht en hierover via de Academische Raad van pensioenen een belangrijk rapport (46) werd gemaakt door Bea Cantillon, Françoise Masai en Frank Vandenbroucke. De Raad van de gelijke kansen heeft een studiedag georganiseerd. Er zijn gegevens beschikbaar over de impact van de wetgeving op de pensioenen en over de gevolgen van de loonkloof die ook zichtbaar worden in de pensioenloonkloof. Het systeem blijkt bijzonder schadelijk te zijn voor wie deeltijds werkt, want deze personen worden tweemaal gestraft. Hun pensioen en hun loon is lager, maar ze worden ook gestraft door de manier waarop het pensioen wordt berekend op basis van een voltijdse baan.

Mevrouw de Bethune had het op de vorige hoorzittingen over het geval van IJsland, dat enkele maanden geleden een nieuwe wet betreffende loontransparantie heeft ingevoerd. Nieuw-Zeeland heeft eveneens vrij recent maatregelen getroffen die revolutionair werden geacht. Hebben de sprekers meer informatie over dat thema? Kennen ze andere buitenlandse voorbeelden waar het Adviescomité kennis kan van nemen?

(45) Klik op deze link: <http://www.raadvandegelijkekansen.be/media/products/387/380/HIVAOnderzoekNL.pdf>.

(46) Klik op deze link: <https://www.academischeraadpensioenen.be/docs/nl/rapport-062014-nl.pdf>.

Selon Mme Stevens, le système islandais est basé sur une transparence accrue des salaires au niveau des entreprises elles-mêmes. Un organisme externe émettrait une sorte de certificat indiquant si, dans cette entreprise, il existe ou non un écart salarial. Ce sont là des aspects positifs puisque la transparence est requise directement de la part de l'entreprise. Il est toutefois nécessaire de travailler à différents niveaux et de s'assurer que les données sont de bonne qualité. En revanche, Mme Stevens n'est pas en mesure de donner des informations supplémentaires concernant une évaluation de la politique islandaise ou du système de sanctions. L'Institut pourra transmettre les réponses dans une contribution écrite quand il se sera penché sur la question.

Mme de Bethune consulte régulièrement les rapports produits par l'Institut et tient à saluer la qualité de ceux-ci. Le rapport sur l'écart salarial est un instrument de travail fantastique. Elle est favorable à ce que l'Institut se voit attribuer une mission similaire pour les écarts de pensions.

Mme Stevens tient à dire que l'Institut est particulièrement conscient, tout comme le Conseil, de la problématique de l'écart des pensions. Cet écart contribue énormément au risque de pauvreté chez les femmes âgées. Cela représente un très grand défi social et un thème persistant. Comme l'a relevé très justement Mme Pernot, il y a évidemment des différences entre les carrières de femmes qui sont actuellement à la retraite et les carrières qui sont encore en construction. Selon l'Institut, la construction des retraites à venir, notamment concernant les travailleuses à temps partiel, comporte des mécanismes qui sont désavantageux pour les femmes. Il est donc nécessaire d'acquérir les connaissances en la matière et de remédier aujourd'hui aux écarts salariaux et aux inégalités. Une attention particulière devrait également être apportée à la question des pensions complémentaires puisqu'elles renforcent actuellement des inégalités entre les hommes et les femmes mais surtout entre des groupes différents dans la société. La volonté du gouvernement de réformer les pensions et par là-même restreindre l'écart des pensions est un élément positif et important pour l'avenir.

L'Institut est bien entendu disposé à développer un champ de compétences et de connaissances autour de l'écart de pensions. Un rapportage pourrait tout à fait être envisagé. À ce niveau, l'Institut constate que l'écart des pensions évolue de seulement quelques dixièmes chaque année tout comme l'écart salarial. Mme Stevens propose dès lors d'établir des fact sheets sur base annuelle et de compléter ce travail après cinq ans, par exemple, par une étude ou une analyse de chiffres dans

Volgens mevrouw Stevens is het IJslandse systeem gebaseerd op meer loontransparantie in de ondernemingen zelf. Een externe instelling kan een soort certificaat afgeven dat aangeeft of in die onderneming al dan niet een loonkloof bestaat. Dat zijn positieve aspecten omdat men de transparantie rechtstreeks van de onderneming eist. Men moet echter op verscheidene niveaus werken en zich ervan vergewissen dat de data kwaliteitsvol zijn. Mevrouw Stevens kan echter niet meer informatie geven over een evaluatie van het IJslandse beleid of van het sanctioneringssysteem. Het Instituut kan de antwoorden in een schriftelijke bijdrage overzenden zodra het de kwestie bestudeerd heeft.

Mevrouw de Bethune leest de rapporten van het Instituut geregeld en heeft veel lof voor de kwaliteit ervan. Het rapport over de loonkloof is een fantastisch hulpmiddel. Ze is ervoor gewonnen dat het Instituut een soortgelijke opdracht krijgt aangaande de pensioenkloof.

Mevrouw Stevens staat erop te zeggen dat het Instituut, net als de Raad, zich zeer bewust is van de problematiek van de pensioenkloof. Die loonkloof draagt enorm bij tot het risico op armoede bij bejaarde vrouwen. Het is een heel grote maatschappelijke uitdaging en een hardnekkig probleem. Zoals mevrouw Pernot heel terecht heeft gezegd, zijn er vanzelfsprekend verschillen tussen de loopbanen van vrouwen die nu met pensioen zijn en de loopbanen die nog in opbouw zijn. Volgens het Instituut bevat de opbouw van de toekomstige pensioenen, meer bepaald voor de deeltijdse werkneemsters, mechanismen die heel nadelig zijn voor vrouwen. Het is dus noodzakelijk dat men kennis over dit thema verwerft en dat men vandaag de loonkloof en de ongelijkheid verhelpt. Er moet speciaal aandacht worden besteed aan het probleem van de aanvullende pensioenen, want die versterken momenteel de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar vooral tussen diverse groepen in de samenleving. De wil van de regering om de pensioenen te hervormen en hierdoor de pensioenkloof te verkleinen is een positief en belangrijk gegeven voor de toekomst.

Uiteraard is het Instituut bereid vaardigheden en kennis te ontwikkelen rond de pensioenkloof. Rapportering op dat gebied is heel goed denkbaar. Wat dat betreft, stelt het Instituut vast dat de pensioenkloof elk jaar met slechts enkele tienden evolueert, net als ook de loonkloof. Mevrouw Stevens stelt dan ook voor op jaarbasis *fact sheets* te maken en dat werk na vijf jaar aan te vullen, bijvoorbeeld met een onderzoek of een analyse van de cijfers, waarbij kan worden gefocust op

laquelle un focus sur quelques éléments probants pourrait être réalisé. Bien sûr, ce type de travail implique des moyens humains et financiers. Néanmoins, le thème de l'écart des pensions est inscrit dans le plan stratégique quinquennal de l'Institut.

Aux chercheurs du DULBEA dont elle a apprécié l'excellente étude, Mme de Bethune demande pour quelles raisons une période de huit années a été choisie et pas plus longtemps. L'évolution constatée sur huit ans perdure-t-elle ou y a-t-il un changement une fois cette période révolue?

M. Tojerow déclare que l'étude a été développée sur la base de données administratives représentatives de la population dans son ensemble. À l'époque où l'étude a démarré, les données n'existaient simplement pas. Mais ce n'est pas parce que l'étude ne couvre pas une période plus longue que le *child penalty* disparaît après huit ans. Une baisse de revenus sur une période de «seulement» huit ans représente déjà une perte très importante. Il ajoute que le détachement du marché du travail, même pendant une période restreinte, a des conséquences lourdes sur la carrière en termes d'accumulation de capital humain et sur le décompte d'années d'ancienneté pour le calcul de la pension. Même si la période étudiée n'est «que» de huit ans, les répercussions sont déjà extrêmement importantes.

En Espagne où le congé de paternité est identique à celui introduit en 2002 en Belgique, soit deux semaines, on constate un effet important sur une remise à l'emploi endéans les six mois après la naissance d'un premier enfant. L'autre résultat international que cite M. Tojerow est celui d'une étude en Norvège concernant la disponibilisation d'une garde d'enfants. Cette étude semble indiquer que la perte de revenus pour les femmes diminue si une garde d'enfants est rendue possible. Ce sont donc bien les politiques qui interviennent sur l'encadrement des enfants ou du ménage qui permettent une réduction des inégalités salariales pour les femmes et un attachement au marché du travail accru.

*
* * *

enkele doorslaggevende gegevens. Zo'n werk vergt vanzelfsprekend mensen en financiële middelen. Het thema van de pensioenkloof is echter toch al opgenomen in het strategisch vijfjarenplan van het Instituut.

Mevrouw de Bethune vraagt aan de onderzoekers van DULBEA, wier uitstekend onderzoek zij op prijs stelt, waarom gekozen werd voor acht jaar, en niet voor een langere periode? Zet de ontwikkeling die men over een periode van acht jaar heeft vastgesteld zich door, of is er iets veranderd na afloop van die periode?

De heer Tojerow zegt dat het onderzoek ontwikkeld werd op basis van administratieve data die representatief waren voor de populatie in haar geheel. Toen het onderzoek werd opgestart, bestonden de data eenvoudigweg niet. Het is echter niet omdat het onderzoek geen periode van langer dan acht jaar bestrijkt, dat de *child penalty* na acht jaar verdwijnt. Een daling van het inkomen over een periode van «slechts» acht jaar, is al een heel belangrijk verlies. Hij voegt eraan toe dat het verlies van contact met de arbeidsmarkt, zelfs gedurende een korte periode, zware gevolgen heeft voor de loopbaan wat de accumulatie van menselijk kapitaal en de afrekening van het aantal anciënniteitsjaren bij de berekening van het pensioen betreft. De repercussies zijn al zeer groot, ook al is de onderzochte periode «slechts» acht jaar.

In Spanje, waar het vaderschapsverlof identiek is aan het vaderschapsverlof dat in 2002 in België werd ingevoerd, *in casu* twee weken, stelt men een belangrijke invloed vast op het opnieuw vinden van werk binnen zes maanden na de geboorte van een eerste kind. Het andere internationale resultaat dat de heer Tojerow vermeldt, is dat van een onderzoek in Noorwegen over het beschikking stellen van een kinderoppas. Het zijn dus wel degelijk de maatregelen met betrekking tot de kinderopvang en de gezinshulp, die het mogelijk maken de loonongelijkheid voor vrouwen te verminderen en die een grotere verbondenheid met de arbeidsmarkt doen ontstaan.

*
* * *

V. AVIS ÉCRITS

A. Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA)

Cette note a pour objet de résumer la situation en matière d'écart salarial pour la Région de Bruxelles-Capitale. Afin de combler le manque actuel de statistiques régionales sur l'écart salarial, l'IBSA a obtenu pour cette occasion des chiffres qui permettent d'établir un premier état des lieux sur le sujet.

1) De quel écart salarial parle-t-on?

L'écart salarial mesure la différence relative entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes. Il est exprimé en fonction du salaire de l'homme et se calcule comme suit:

$$\frac{\text{Salaire moyen des hommes} - \text{Salaire moyen des femmes}}{\text{Salaire moyen des hommes}}$$

$$\frac{\text{Gemiddeld loon van Mannen} - \text{Gemiddeld loon van Vrouwen}}{\text{Gemiddeld loon van Mannen}}$$

Il existe plusieurs possibilités pour calculer les salaires moyens, qui couvrent notamment des populations différentes et des types de salaire différents (voir encadré méthodologique). Ainsi, au niveau de la Belgique, l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut varier entre 6 % (47) et 24 % (48), selon la publication que l'on consulte.

Les statistiques présentées dans cette note-ci sont issues principalement de l'Enquête sur la structure des salaires de Statbel. Cette enquête se base sur un large échantillon de salariés travaillant dans des entreprises du secteur privé qui emploient dix salariés ou plus. Le salaire analysé est le salaire horaire, ce qui permet de neutraliser les différences dues au temps de travail.

Ensuite, cet état des lieux sera complété avec des statistiques calculées sur base des données administratives de l'ONSS par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ces secondes statistiques tiennent compte

(47) Chiffres de 2018 publiés par Statbel et calculés selon la méthode harmonisée au niveau européen.

(48) Chiffres de 2017 publiés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans leur rapport annuel de 2019 «L'écart salarial entre les femmes et les hommes».

V. SCHRIFTELIJKE ADVIEZEN

A. Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse

Het doel van deze nota is de toestand met betrekking tot de loonkloof in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest samen te vatten. Om het huidige gebrek aan gewestelijke statistieken betreffende de loonkloof te verhelpen, heeft BISA bij deze gelegenheid cijfers verzameld waarmee een eerste overzicht betreffende dit thema tot stand kan worden gebracht.

1) Over welke loonkloof hebben we het?

De loonkloof meet het relatieve verschil tussen het gemiddelde loon van mannen en dat van vrouwen. Het wordt uitgedrukt ten opzichte van het loon van de man en wordt als volgt berekend:

Er bestaan verscheidene mogelijkheden om de gemiddelde lonen te berekenen, die dan met name betrekking hebben op verschillende populaties en verschillende loontypes (methodologisch kader). Op die manier kan de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België schommelen tussen 6 % (47) en 24 % (48), naargelang van de geraadpleegde publicatie.

De statistieken in deze nota zijn hoofdzakelijk afkomstig van de enquête van Statbel betreffende de structuur van de lonen. Die enquête is gebaseerd op een breed staal van werknemers die werkzaam zijn in ondernemingen uit de privésector met 10 of meer werknemers. Het onderzochte loon is het uurloon, waardoor men de verschillen die door de arbeidstijd worden veroorzaakt, kan neutraliseren.

Vervolgens zal de stand van zaken worden aangevuld met statistieken die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen berekend heeft aan de hand van administratieve data van de RSZ. In die tweede

(47) Cijfers van 2018 gepubliceerd door Statbel en berekend met de op Europees niveau geharmoniseerde methode.

(48) Cijfers van 2017 gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in hun jaarverslag van 2019 «De loonkloof tussen vrouwen en mannen».

de populations qui sont exclues de l'enquête de Statbel (notamment les salariés des plus petites entreprises, ou ceux du secteur public), même si elles offrent moins de ventilations possibles. Un encadré méthodologique en fin de texte détaille les différences entre les deux sources de données utilisées ici.

Il est important de noter que dans les deux cas, il s'agit de **statistiques basées sur le lieu de travail**. Cette note concerne donc les salariés qui travaillent en Région de Bruxelles-Capitale (et dont le lieu de résidence n'est pas forcément la Région bruxelloise).

2) En Région bruxelloise, les femmes gagnent 11 % de moins que les hommes

Les salaires sont en moyenne plus hauts en Région bruxelloise que dans le reste du pays, mais l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'y est pas pour autant plus faible (Tab. 1). À Bruxelles (49), une femme salariée travaillant dans le privé gagne en moyenne 11 % de moins qu'un homme. En d'autres mots, **là où un homme gagne en moyenne 1 euro, une femme ne gagne que 89 centimes**. En matière d'écart salarial, la Région de Bruxelles-Capitale est à mi-chemin entre la Flandre (13,9 %) et la Wallonie (8,6 %). La situation bruxelloise est proche de celle de la Belgique, où l'écart salarial est de 10,9 %.

Tab. 1: Salaire horaire brut moyen (en euros) et écart salarial selon le lieu de travail en 2018

	Hommes / Man	Femmes / vrouw	Différence / verschil	Écart salarial / Loonkloof	
Région flamande	20,7	17,8	2,9	13,9 %	Vlaams Gewest
Région wallonne	19,2	17,5	1,7	8,6 %	Waals Gewest
Région de Bruxelles-Capitale	24,8	22,0	2,7	11,0 %	Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Belgique	20,7	18,5	2,3	10,9 %	België

Source: Statbel – *Enquête sur la structure des salaires*

3) L'écart salarial bruxellois diminue au moins depuis vingt ans

L'écart salarial diminue avec le temps, et ceci depuis au moins vingt ans (Fig. 1). La réduction de cet écart provient du fait que **le salaire moyen des femmes a augmenté plus vite que celui des hommes** (lorsque

statistieken wordt rekening gehouden met populaties die van het Statbel-onderzoek uitgesloten zijn (onder andere de werknemers van kleinere ondernemingen en van de publieke sector), ook al kunnen die minder worden uitgesplitst. Een methodologisch kader aan het slot van deze tekst geeft de verschillen weer tussen beide gebruikte databronnen.

Niet onbelangrijk is dat het in beide gevallen **om statistieken op basis van de arbeidsplaats gaat**. Deze nota betreft dus werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken (en van wie de verblijfplaats niet het Brussels Gewest hoeft te zijn).

2) In het Brussels Gewest verdienen vrouwen 11 % minder dan mannen

Gemiddeld zijn de lonen in het Brussels Gewest hoger dan in de rest van het land, maar daarom is de loonkloof tussen mannen en vrouwen er nog niet kleiner (Tab. 1). In Brussel (49) verdient een vrouwelijke werknemer in de privésector gemiddeld 11 % minder dan een man. Wanneer met andere woorden **een man gemiddeld 1 euro verdient, verdient een vrouw slechts 89 eurocent**. Wat de loonkloof betreft, houdt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het midden tussen Vlaanderen (13,9 %) en Wallonië (8,6 %). De toestand in Brussel wijkt weinig af van die in België, waar de loonkloof 10,9 % is.

Tab. 1: Gemiddeld bruto-uurloon (in euro) en loonkloof naargelang van de arbeidsplaats in 2018

Bron: Statbel – *Enquête over de structuur van de lonen*

3) De Brusselse loonkloof vermindert al minstens twintig jaar

De loonkloof vermindert met de tijd en dit al sinds minstens twintig jaar (Fig. 1). De reden voor deze daling is dat **het gemiddelde loon van vrouwen sneller is gestegen dan dat van mannen** (wanneer men het effect

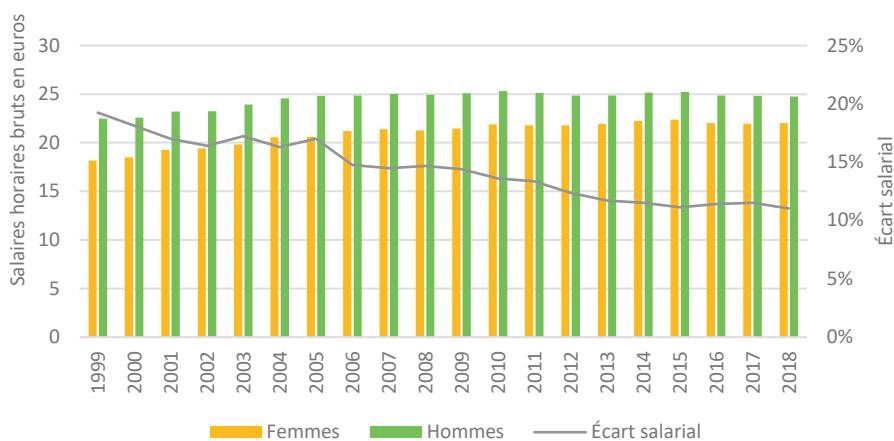
(49) Dans ce document, le terme «Bruxelles» sera utilisé pour parler de la Région de Bruxelles-Capitale.

(49) In dit document wordt de term «Brussel» gebruikt wanneer we het over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben.

l'on neutralise l'effet de l'indexation des salaires). En effet, en 1999 une femme gagnait en moyenne 4,33 euros de moins qu'un homme pour chaque heure prestée. En 2018, cette différence n'est plus que de 2,73 euros. Il en résulte que **l'écart salarial a presque été réduit de moitié** (il est passé de 19 % à 11 %). Cette diminution de l'écart salarial, se retrouve aussi dans les autres Régions et donc au niveau de la Belgique. La réduction de l'écart salarial est plus spectaculaire en Wallonie (de 18 % à 9 %) et plus modeste en Flandre (de 22 % à 14 %).

van de loonindexering neutraliseert). In 1999 verdiende een vrouw per gewerkt uur immers gemiddeld 4,33 euro minder dan een man. In 2018 bedroeg dat verschil nog slechts 2,73 euro. Daaruit volgt dat **de loonkloof bijna gehalveerd is** (hij daalde van 19 % naar 11 %). Die vermindering van de loonkloof ziet men ook in de andere gewesten en dus ook op het niveau van België. De vermindering van de loonkloof is spectaculairder in Wallonië (van 18 % naar 9 %) en bescheidener in Vlaanderen (van 22 % naar 14 %).

Fig. 1: Évolution de l'écart salarial et des salaires horaires bruts moyens* en RBC



Source: Statbel – *Enquête sur la structure des salaires*

* Les salaires horaires bruts moyens sont exprimés à prix constants (année de référence 2018). Ils sont déflatés par rapport à l'indice santé (source: ICN, calculs IBSA) car les salaires sont indexés sur base de cet indice.

4) Les salariés de 25-39 ans sont plus proches de l'égalité salariale que les autres

Les jeunes femmes salariées (15-24 ans) gagnent en moyenne 1 euro de moins par heure que les hommes du même âge, résultant en un écart salarial d'à peine 7 % (Tab. 2). Les femmes un peu plus âgées (25-39 ans) gagnent aussi en moyenne près d'un euro en moins que les hommes, mais dans cette tranche d'âge, les salaires sont plus élevés. L'écart salarial est donc nettement plus bas: 4 %.

À partir de quarante ans, l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes s'accentue drastiquement. En effet, là où le salaire moyen des hommes continue à augmenter avec l'âge, celui des femmes n'augmente que très légèrement, voire stagne après

Bron: Statbel – *Loonstructuurenquête*

* De gemiddelde bruto-uurlonen worden weergegeven in vaste prijzen (referentiejaar 2018). Ze zijn gedefleerd ten opzichte van de gezondheidsindex (bron: INR, BISA-berekeningen) omdat de lonen op basis van deze index worden geïndexeerd.

4) Werknemers van 25-39 jaar staan dichter bij de loongelijkheid dan de anderen

Jonge vrouwelijke werknemers (15-24 jaar) verdienen gemiddeld 1 euro per uur minder dan mannen van dezelfde leeftijd, wat resulteert in een loonverschil van slechts 7 % (Tab. 2). Iets oudere vrouwen (25-39 jaar) verdienen ook gemiddeld bijna 1 euro minder dan mannen, maar in deze leeftijdsgrond zijn de lonen hoger. De loonkloof is dus beduidend kleiner: 4 %.

Vanaf de leeftijd van veertig jaar wordt de kloof tussen de gemiddelde lonen van mannen en vrouwen veel groter. Terwijl het gemiddelde loon van mannen blijft stijgen met de leeftijd, stijgt het gemiddelde loon van vrouwen slechts zeer licht of stagneert het zelfs na de

cinquante-cinq ans. L'écart salarial est le plus élevé (19 %) pour les 55-64 ans.

Tab. 2: Salaire horaire brut moyen (en euros) selon le sexe et l'âge en Région de Bruxelles-Capitale – 2018

	Hommes / Mannen	Femmes / Vrouwen	Difference / Verschil	Écart salarial / Loonkloof	
15-24 ans	14,6	13,6	1,0	6,9 %	15-24 jaar
25-39 ans	21,2	20,3	0,9	4,4 %	25-39 jaar
40-54 ans	27,5	24,0	3,6	12,9 %	40-54 jaar
55-64 ans	29,5	23,9	5,6	18,9 %	55-64 jaar
Total	24,8	22,0	2,7	11,0 %	Totaal

Source: Statbel – Enquête sur la structure des salaires

Cette différence entre les âges s'est atténuée sur les vingt dernières années: entre 1999 et 2018, l'écart salarial a diminué pour toutes les tranches d'âge (Fig. 2), mais de manière plus marquée pour les 55-66 ans (diminution deux fois plus importante que pour les autres classes d'âge).

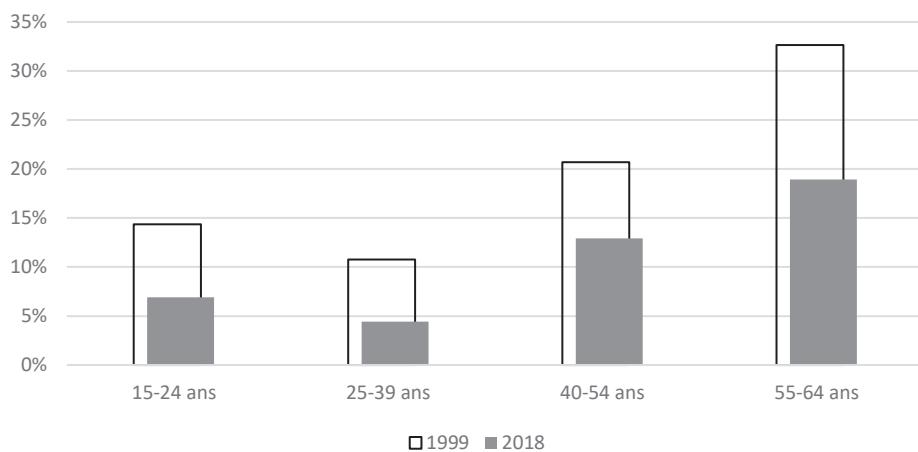
leeftijd van vijfenvijftig jaar. De loonkloof is het grootst (19 %) voor de leeftijdsgroep 55-64 jaar.

Tab. 2: Gemiddelde bruto-uurloon (in euro) naargelang van het geslacht en de leeftijd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – 2018

Bron: Statbel – Loonstructuurenquête

Dit verschil tussen de leeftijdsgroepen is de afgelopen twintig jaar kleiner geworden: tussen 1999 en 2018 is de loonkloof voor alle leeftijdsgroepen kleiner geworden (Fig. 2), maar dat is meer uitgesproken voor de leeftijdsgroep van 55-66 jaar (de daling is twee keer zo groot als voor de overige leeftijdsgroepen).

Fig. 2: Écart salarial selon l'âge
en Région de Bruxelles-Capitale



Source: Statbel – Enquête sur la structure des salaires

5) L'écart salarial est nettement plus bas dans le secteur public que dans le secteur privé

Dans cette section, il est nécessaire d'introduire une nouvelle source de données. En effet, les chiffres présentés jusqu'ici proviennent de l'enquête annuelle sur la structure des salaires (Statbel). Les données de cette enquête sont uniquement récoltées auprès des **entreprises du secteur privé qui emploient dix salariés ou plus**. Or, en Région bruxelloise plus d'un tiers des

Bron: Statbel – Loonstructuurenquête

5) De loonkloof is aanzienlijk kleiner in de openbare sector dan in de privésector

In dit deel dient een nieuwe gegevensbron te worden ingevoerd. De cijfers die tot nu toe werden voorgesteld, komen immers uit de jaarlijkse loonstructuurenquête (Statbel). De gegevens van deze enquête worden alleen bij **bedrijven uit de privésector met tien of meer werknemers gehaald**. In het Brussels Gewest werkt echter meer dan een derde van de werknemers in de

salariés travaillent pour le secteur public (50). De plus, la grande majorité des entreprises (80 %) emploient entre un et neuf salariés (51). Ces petites entreprises emploient 12 % des salariés qui travaillent dans la Région (52). **Il est donc important de compléter cette note avec des statistiques supplémentaires, qui tiennent compte des salariés du secteur public ainsi que des salariés des petites entreprises.**

L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes calcule l’écart salarial en se basant sur les données administratives de tous les salariés enregistrés auprès de l’ONSS (53). Les chiffres publiés par l’Institut incluent donc les salariés du secteur public et ceux qui travaillent dans les petites entreprises. Pour cette note, l’Institut a fourni des statistiques calculées à l’échelle de la Région de Bruxelles-Capitale (Tab. 3).

Ces chiffres ne doivent pas être comparés avec ceux de Statbel car les méthodologies de calcul des salaires moyens sont fondamentalement différentes (voir encadré méthodologique). Par contre, ces nouveaux chiffres permettent de comparer les secteurs entre eux et les différents statuts au sein de ces secteurs.

Il en ressort que **dans le secteur public l’écart salarial est nettement plus bas que dans le secteur privé**. Ceci n’est pas étonnant, étant donné la transparence salariale et les barèmes utilisés dans le secteur public. Parmi les salariés du public, les fonctionnaires ont un écart salarial plus bas que les contractuels et parmi les salariés du privé les employés ont un écart salarial plus bas que les ouvriers.

Le fait de travailler à temps partiel ou à temps plein a un effet important sur les différences entre les hommes et les femmes: **l’écart salarial des travailleurs à temps plein est deux fois plus important que celui des travailleurs à temps partiel.**

(50) Selon les chiffres de l’ONSS, 37 % des postes de travail en Région de Bruxelles-Capitale appartiennent au secteur public (tableau IBSA 7.4.2.1).

(51) Selon Statbel 79,6 % des entreprises assujetties à la TVA ayant leur adresse légale en Région de Bruxelles-Capitale emploient entre un et neuf salariés (tableau IBSA 8.2.1.2).

(52) Selon les chiffres de l’ONSS, 12,3 % des postes de travail sont occupés dans des établissements ayant entre un et neuf travailleurs (tableau IBSA 7.4.2.1).

(53) Il y a d’autres différences importantes entre les données utilisées par l’Institut et celles utilisées par Statbel (voir encadré méthodo).

openbare sector (50). Bovendien heeft de overgrote meerderheid van de bedrijven (80 %) tussen een en negen werknemers in dienst (51). Deze kleine bedrijven bieden werk aan 12 % van de werknemers in het Gewest (52). **Het is daarom belangrijk deze nota aan te vullen met bijkomende statistieken, die rekening houden met de werknemers van de openbare sector en de kleine bedrijven.**

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen berekent de loonkloof op basis van de administratieve gegevens van alle bij de RSZ ingeschreven werknemers (53). De door het Instituut gepubliceerde cijfers omvatten dus zowel de werknemers van de openbare sector als die van de kleine ondernemingen. Voor deze nota heeft het Instituut statistieken verstrekt die zijn berekend op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Tab. 3).

Deze cijfers moeten niet worden vergeleken met die van Statbel, omdat de methoden voor de berekening van de gemiddelde lonen fundamenteel verschillen (zie het methodologische kader). Anderzijds maken deze nieuwe cijfers het mogelijk om de sectoren onderling en de verschillende statuten binnen die sectoren te vergelijken.

Hieruit blijkt dat de loonkloof in de overheidssector aanzienlijk kleiner is dan in de privésector. Dat is niet verwonderlijk, gelet op de loontransparantie en de loonschalen die in de openbare sector worden gehanteerd. Bij de overheid hebben de ambtenaren een kleinere loonkloof dan de contractuele personeelsleden en in de privésector is de loonkloof kleiner bij de bedienden dan bij de arbeiders.

Deeltijds of voltijds werken heeft een aanzienlijk effect op de verschillen tussen mannen en vrouwen: **de loonkloof voor voltijdse werknemers is twee keer zo groot als voor deeltijdse werknemers.**

(50) Volgens de cijfers van de RSZ behoort 37 % van de banen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tot de openbare sector (tabel BISA 7.4.2.1)

(51) Volgens Statbel heeft 79,6 % van de btw-plichtige ondernemingen met een wettelijk adres in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen een en negen werknemers in dienst (tabel BISA 8.2.1.2).

(52) Volgens de cijfers van de RSZ wordt 12,3 % van de arbeidsplaatsen ingevuld in vestigingen met een tot negen werknemers (tabel IBSA 7.4.2.1).

(53) Er zijn nog andere belangrijke verschillen tussen de gegevens die respectievelijk door het Instituut en door Statbel worden gebruikt (zie methodologisch kader).

Tab. 3: Écart salarial* en Région de Bruxelles-Capitale en 2018

	Écart salarial / Loonkloof	
Total	12,4 %	Totaal
Secteur privé	14,9 %	Privésector
Secteur public	8,8 %	Overheidssector
Secteur privé - ouvriers	18,8 %	Privésector - arbeiders
Secteur privé - employés	15,5 %	Privésector - bedienden
Secteur public - statutaires	7,3 %	Overheidssector - statutair
Secteur public - contractuels	8,5 %	Overheidssector - contractueel
Travailleurs à plein temps	11,2 %	Voltijdse werknemers
Travailleurs à temps partiel	5,2 %	Deeltijdse werknemers

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

* L'écart salarial est calculé sur base du salaire annuel et ajusté pour le temps de travail, sur base du nombre d'équivalents temps pleins réellement prestés.

6) Causes de l'écart salarial

Les résultats discutés dans cette note n'ont rien d'étonnant: les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes. Ce phénomène semble être la règle plutôt que l'exception: on le retrouve pratiquement dans tous les pays, dans presque tous les secteurs, tous les âges, et quelle que soit la source de données. Précisons qu'il ne s'agit pas ici d'inégalité salariale, qui implique une rémunération différente selon le genre pour un même travail à niveaux d'expérience et de qualification égaux. Ici, il s'agit bien d'écart salarial qui compare les salaires **moyens** des hommes et des femmes. On compare donc les salaires moyens de deux populations qui diffèrent potentiellement à beaucoup d'égards, autres que le sexe.

Une partie de la différence dans les salaires moyens peut donc être expliquée par des différences dans les caractéristiques des individus (diplômes, expérience professionnelle, âge, etc.). Une autre partie par le fait que les postes occupés par des femmes ont plus souvent des caractéristiques (secteur d'activité, profession, niveau hiérarchique, etc.) qui sont associées à des rémunérations plus basses. En effet, **les femmes sont sujettes à une double ségrégation professionnelle** (54):

– ségrégation horizontale: les femmes sont plus présentes parmi les professions et les secteurs moins rémunérés;

Tab. 3: Loonkloof in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 2018

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

* Het loonverschil is berekend op basis van het jaarloon en aangepast volgens de arbeidstijd op basis van het aantal werkelijk gepresteerde voltijdequivalenten.

6) Oorzaken van de loonkloof

De resultaten die in deze nota worden besproken, zijn niet verrassend: gemiddeld verdienen mannen meer dan vrouwen. Dit fenomeen lijkt veeleer regel dan uitzondering te zijn: het komt voor in vrijwel alle landen, in bijna alle sectoren, in alle leeftijdscategorieën en ongeacht de gegevensbron. Ter verduidelijking, het gaat hier niet om loonongelijkheid, wat betekent dat mannen en vrouwen voor hetzelfde werk met gelijke ervaring en kwalificaties een verschillend loon krijgen. Hier gaat het om een loonkloof die de **gemiddelde** lonen van mannen en vrouwen vergelijkt. Men vergelijkt de gemiddelde lonen van twee bevolkingsgroepen die buiten hun geslacht om in veel opzichten kunnen verschillen.

Een deel van het verschil in gemiddelde lonen kan dus worden verklaard door verschillen in de kenmerken van personen (diploma's, werkervaring, leeftijd, enz.). Een ander deel kan worden verklaard door het feit dat de functies die vrouwen bekleden vaker worden geassocieerd met kenmerken (bedrijfssector, beroep, hiërarchisch niveau, enz.) die gepaard gaan met een lager loon. **Vrouwen zijn inderdaad onderhevig aan een dubbele beroepsmatige segregatie** (54):

– horizontale segregatie: vrouwen zijn meer aanwezig in lager bezoldigde beroepen en sectoren;

(54) «Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise» 2015 – Observatoire de la santé et du social de Bruxelles (COCOM), Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris).

(54) «Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise» 2015 – Observatoire de la santé et du social de Bruxelles (COCOM), Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris).

– ségrégation verticale: les femmes occupent plus souvent des postes avec moins de responsabilités et donc avec des salaires moins élevés.

Il est possible de déterminer quelle part de l'écart salarial peut ainsi être expliquée par des caractéristiques observables. Eurostat a effectué une décomposition de l'écart salarial pour tous les pays de l'Union européenne (55). Cette étude montre qu'**au niveau de la Belgique, 62 % de l'écart salarial peut être expliqué par les caractéristiques des postes occupés ou des individus** (56). Cela veut dire qu'il reste 38 % de l'écart salarial qui est inexpliqué, et qui est potentiellement le reflet de réelles inégalités sur le marché du travail entre les hommes et les femmes.

Entre autres, le «coût» lié à la maternité, souvent appelé «*child penalty*» en anglais, affecte les mères sans affecter les pères. **En Belgique, la naissance d'un enfant engendre en moyenne une diminution de 43 % des revenus des mères** (huit ans après la naissance). Cette diminution ne s'observe pas chez les pères (57).

À notre connaissance, de telles études de décomposition ou des causes derrière l'écart salarial n'ont pas été réalisées au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, mais on pourrait s'attendre à des conclusions qualitativement similaires. En outre, certaines inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail bruxellois pourraient participer à l'écart salarial.

Par exemple, parmi les salariés bruxellois, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. **En 2019, 34 % des femmes salariées avaient un emploi à temps partiel contre 14 % des hommes salariés** (58). Une différence marquante à ce niveau réside dans les raisons évoquées pour expliquer le fait que ces personnes occupent un emploi à temps partiel. Si seulement 2 % des hommes déclarent que le choix d'un emploi à temps partiel est contraint par des raisons familiales («services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes»), cette proportion est de 17 % du côté des

– verticale segregatie: vrouwen bekleden vaker functies met minder verantwoordelijkheid en bijgevolg met een lager loon.

Er kan worden vastgesteld welk deel van de loonkloof kan worden verklaard door waarneembare kenmerken. Eurostat heeft de loonkloof voor alle landen van de Europese Unie ontleed (55). Deze studie toont aan dat **in België 62 % van de loonkloof kan worden verklaard door de kenmerken van de betrokken functies of van de personen** (56). Dit betekent dat 38 % van de loonkloof onopgehelderd blijft en mogelijkerwijs een weerspiegeling is van reële ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

De «prijs» van het moederschap, in het Engels vaak «*child penalty*» genoemd, treft moeders zonder dat dit gevolgen heeft voor vaders. **In België leidt de geboorte van een kind tot een daling van het inkomen van de moeders met gemiddeld 43 %** (acht jaar na de geboorte). Deze daling wordt niet vastgesteld bij vaders (57).

Voor zover we weten, zijn dergelijke analyses of studies over de oorzaken van de loonkloof niet uitgevoerd op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar men zou kwalitatief vergelijkbare conclusies kunnen verwachten. Bovendien zouden bepaalde ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt kunnen bijdragen tot de loonkloof.

Zo werken bij de Brusselse werknenmers relatief vaker vrouwen dan mannen deeltijds. **In 2019 had 34 % van de vrouwelijke werknenmers een deeltijdbaan tegenover 14 % van de mannelijke werknenmers** (58). Een opvallend verschil in dit opzicht schuilt in de redenen die worden gegeven voor een deeltijdbaan. Terwijl slechts 2 % van de mannen aangeeft dat de keuze voor deeltijds werk wordt bepaald door familiale redenen («gebrek aan opvang voor kinderen / andere personen ten laste»), is dit percentage voor vrouwen 17 %. Deeltijds werken kan een negatief effect hebben op de loopbaanontwikkeling, de opbouw van ervaring en de berekening van

(55) «*A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*» 2018 – Eurostat.

(56) Les variables explicatives utilisées par Eurostat sont: l'âge, le niveau d'éducation, l'occupation, l'expérience, le type de contrat, le temps de travail, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et le statut (privé / public) de l'entreprise.

(57) «*Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help*» 2020 – Fontenay et Tojerow, IZA.

(58) Ces chiffres sont calculés à partir des données de l'Enquête sur les forces de travail publiées sur le site de Statbel.

(55) «*A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*» 2018 – Eurostat.

(56) De door Eurostat gebruikte verklarende variabelen zijn: leeftijd, opleidingsniveau, beroep, ervaring, type contract, arbeidstijd, bedrijfssector, grootte van de onderneming en (privé / openbaar) statuut van de onderneming.

(57) «*Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help*» 2020 – Fontenay en Tojerow, IZA.

(58) Deze cijfers zijn berekend op basis van de gegevens van de Enquête naar de arbeidskrachten die zijn gepubliceerd op de site van Statbel.

femmes. Le travail à temps partiel peut avoir un effet négatif sur le développement de carrière, l'accumulation d'expérience, ainsi que sur le calcul de l'ancienneté. Tout ceci se répercute sur le salaire, défavorisant dans une plus grande proportion les femmes que les hommes.

7) Limites de la note

Il y a deux limites importantes aux statistiques présentées dans cette note:

Premièrement, les statistiques présentées ici ne tiennent pas compte des indépendants qui représentent 13 % des personnes travaillant en Région bruxelloise. Une piste serait de s'atteler à l'analyse des données de l'INASTI. À notre connaissance, il n'existe actuellement pas d'études à ce sujet.

Méthodologie

Deux sources de données permettent d'analyser l'écart salarial en RBC: L'enquête sur la structure des salaires et les données administratives de l'ONSS, traitées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Celles-ci diffèrent principalement sur 3 points: la population prise en compte, les revenus pris en compte et la méthode d'échantillonnage.

de ancienneté. Dit alles heeft een weerslag op het loon, waardoor vrouwen meer benadeeld worden dan mannen.

7) Beperkingen van de nota

Er zijn twee belangrijke beperkingen aan de statistieken die in deze nota zijn opgenomen:

Ten eerste houden deze statistieken geen rekening met de zelfstandigen, die 13 % uitmaken van alle personen die in het Brussels Gewest werken. Om dit te verhelpen zou men de gegevens van het RSVZ kunnen analyseren. Voor zover wij weten, bestaat daar momenteel nog geen onderzoek over.

Methodologie

Er werden twee bronnen gebruikt om de loonkloof in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te analyseren: de enquête over de loonstructuur en de administratieve gegevens van de RSZ, verwerkt door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze bronnen verschillen voornamelijk op drie punten: de onderzochte populatie, de onderzochte inkomens en de gebruikte methode voor de gegevensvergaring.

Source	Enquête sur la structure des salaires (Statbel)	Données administratives de l'ONSS (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)
Population prise en compte	Salariés dans des établissements appartenant à des entreprises qui comptent au moins 10 salariés, actives dans les sections B à N (Nace-Bel 2008)	Tous les salariés de la base de données de l'ONSS
Revenus pris en compte	Salaire brut mensuel du mois de référence ramené à un salaire horaire brut en fonction des heures prestées	Salaire annuel brut corrigé pour la durée du travail sur base des équivalents temps plein prestés
Méthode de récolte	Un échantillon stratifié des établissements est établi. Les établissements donnent une partie des informations sur leurs salariés et l'autre partie est fournie directement par l'ONSS.	L'ONSS récolte les données sur les salaires auprès de tous les employeurs qui ont l'obligation de payer des cotisations pour leurs salariés.

Bron	Enquête over de loonstructuur (Statbel)	Administratieve gegevens van de RSZ (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen)
Onderzochte populatie	Werknemers in vestigingen die behoren tot ondernemingen met minstens 10 werknemers, die actief zijn in de afdelingen B tot N (Nace-Bel 2008)	Alle werknemers uit de databank van de RSZ
Onderzochte inkomens	Brutomaandloon van de referentie-maand, herleid tot een bruto uurloon op grond van de gepresteerde uren	Brutojaarloon, bijgesteld voor de werkduur op grond van de gepresteerde voltijdse equivalenten
Methode voor het vergaren van gegevens	Er wordt een gestratificeerde steekproef van de vestigingen opgemaakt. De vestigingen verstrekken een deel van de informatie over hun werknemers en het andere deel wordt rechtstreeks door de RSZ verstrekt	De RSZ verzamelt de loongegevens bij alle werkgevers die bijdragen moeten betalen voor hun werknemers

Une autre limite est que l'écart salarial est calculé au lieu de travail. Or, en Région de Bruxelles-Capitale, un poste de travail sur deux est occupé par un navetteur. Leur profil diffère de celui des travailleurs bruxellois à différents égards: niveau de qualification, âge, secteur d'activité, profession, etc. Une analyse de l'écart salarial des travailleurs habitant la RBC pourrait donc donner des résultats différents. Une piste pour l'étudier serait d'exploiter les données de l'ONSS ou de Statbel et de calculer l'écart salarial au lieu de résidence.

Een andere beperking is dat de loonkloof op de werkplaats berekend wordt. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt één betrekking op twee echter door een pendelaar bekled. Hun profiel verschilt op een aantal punten van dat van de Brusselse werknemers: leeftijd, activiteitensector, beroep, enz. Een analyse van de loonkloof met betrekking tot werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen, zou dus andere resultaten kunnen opleveren. Om dit te bestuderen, zou men de gegevens van de RSZ of van Statbel kunnen gebruiken en de loonkloof berekenen op basis van de woonplaats.

Écart salarial entre femmes et hommes

Contribution de l'IWEPS aux travaux du Sénat

François Ghesquière & Sile O'Dorchai – janvier 2020

Les principaux chiffres de l'IWEPS¹ permettant de mesurer l'écart salarial en Wallonie proviennent de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, une enquête annuelle menée par Statbel (et supervisée par Eurostat) auprès des entreprises employant au moins dix salariés. Les données de cette enquête permettent d'estimer le salaire horaire et le salaire annuel des femmes et des hommes exerçant un emploi salarié dans le secteur privé. Sur la base de ces salaires il est possible de calculer l'écart salarial annuel et l'écart salarial horaire, selon la formule suivante conventionnellement utilisée² :

$$\text{Écart salarial} = \frac{\text{Salaire moyen masculin} - \text{Salaire moyen féminin}}{\text{Salaire moyen masculin}}$$

Cette manière de procéder permet d'obtenir un pourcentage exprimant l'écart salarial par rapport au salaire moyen masculin. Ainsi en Wallonie en 2018, l'écart salarial annuel de genre est estimé à 22,1 % et l'écart salarial horaire est estimé à 8,6 %. En comparaison, sur la base des mêmes données, pour l'ensemble de la Belgique, l'écart salarial annuel de genre est estimé à 20,3 % et l'écart salarial horaire est estimé à 10,9 %. Bien que similaires, l'écart salarial annuel est un peu plus important en Wallonie alors que l'écart salarial horaire y est un peu plus faible.

En termes d'évolution, sur la base de ces chiffres, on constate une réduction de l'écart salarial annuel et de l'écart salarial horaire au cours des vingt dernières années, tant en Wallonie qu'en Belgique. Ainsi, l'écart salarial annuel en Wallonie est passé de 31,3 % en 1999 à 22,1 % en 2018 et l'écart salarial horaire est passé de 17,8 % en 1999 à 8,6 % en 2018. Cependant, cette réduction diminue ces dernières années, au point qu'on peut se poser la question d'une stabilisation sous forme de plateau. Entre 2013 et 2018, en Wallonie, l'écart salarial annuel n'est passé que de 22,4 % à 22,1 % et l'écart salarial horaire de 9,4 % à 8,6 %.

Précisons que l'écart salarial se calcule sur la base du lieu de travail et non sur la base du lieu de résidence des salariés. Ainsi, les frontaliers sortants et navetteurs vers Bruxelles ou la Flandre ne sont donc pas inclus dans les chiffres wallons, alors que (bien que moins nombreux) les frontaliers entrants et les navetteurs venant de Bruxelles ou la Flandre en font partie. Cela veut dire qu'une partie de l'écart salarial des autres Régions (et autres pays) concerne des travailleuses et travailleurs wallons.

1 L'IWEPS publie l'écart salarial annuel et horaire dans le secteur privé pour les années 1999 à 2018 dans la fiche indicateur suivante (et mise en annexe) : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ecart-salarial-de-genre-secteur-prive/>

2 Il s'agit de l'indicateur officiel adopté par le Conseil et la Commission européens dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, et par conséquent publié ici par Eurostat : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=tesem180>

Dans la formule reprise ci-dessus, le choix du salaire moyen masculin en dénominateur au lieu du salaire moyen féminin est contestable, bien qu'il s'agisse d'un choix uniformément utilisé par les producteurs officiels de statistiques et conforme aux conventions internationales, et ce pour deux raisons.

D'une part, il conduit à une interprétation peu intuitive du pourcentage. En effet, traduit en langage non mathématique, ce chiffre exprime en pourcentage la diminution du salaire des hommes nécessaire pour atteindre l'égalité salariale. Au contraire si l'on avait mis le salaire moyen féminin au dénominateur, l'écart salarial exprimerait en pourcentage l'augmentation du salaire des femmes nécessaire pour atteindre l'égalité salariale ; ce qui est plus intuitif et correspond aux revendications historiques et actuelles des mouvements syndicaux et de femmes.

D'autre part, le choix de ce dénominateur conduit à un chiffre plus faible que si le salaire féminin avait été choisi comme dénominateur – cela s'explique par le simple fait que les salaires masculins sont en moyenne plus élevés que les salaires féminins. Ainsi, avec le salaire féminin comme dénominateur, en Wallonie, l'écart salarial annuel serait de 28,4 % et l'écart salarial horaire serait de 9,5 %, contre respectivement 22,1 % et 8,6 % selon la méthode de calcul actuelle. Ce choix peut donc conduire à minimiser l'ampleur et la gravité de l'écart. Précisons toutefois que le choix du dénominateur n'a pas d'effet sur la validité technique de l'indicateur et n'influence aucunement les conclusions que l'on peut tirer des comparaisons dans le temps ou dans l'espace – parce qu'on peut passer mathématiquement de l'un à l'autre en multipliant simplement l'indicateur par le ratio des deux salaires moyens.

Différences avec d'autres mesures de l'écart salarial

Les chiffres présentés plus haut pour la Belgique (écart salarial annuel de 20,3 % et horaire de 10,9 %) diffèrent de ceux publiés par d'autres institutions. Par exemple, Statbel publie un écart salarial horaire de 6 % pour la Belgique, dans une perspective de comparaison internationale³. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEHF) calcule, avec l'aide de Statbel et du Bureau fédéral du Plan, des écarts salariaux de 23,7 % (sans correction pour la durée du travail) et de 9,6 % (avec correction pour la durée du travail) – sans y être identiques, l'écart salarial sans correction pour la durée du travail est conceptuellement proche de l'écart salarial annuel et l'écart salarial avec correction pour la durée du travail est conceptuellement proche de l'écart salarial horaire⁴.

Ces différences importantes entre sources tiennent surtout à la population prise en compte, aux différents composants du salaire retenus (ex. primes) et à la méthodologie utilisée pour prendre en compte le temps de travail. Par exemple, les chiffres de l'IWEPS ne prennent en compte que les entreprises employant moins de 10 salariés et du secteur privé.⁵ Au contraire, les chiffres de l'IEHF n'excluent ni les petites entreprises, ni les secteurs publics ou non marchands.

3 Ces chiffres, et leurs explications, sont disponibles sur le site web de Statbel :
<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>

4 Ces chiffres proviennent des rapports annuels de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes disponibles sur son site web, ils concernent l'année 2017 (année la plus récente) :
https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2019

5 Les secteurs de l'agriculture, de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale, des arts, spectacles et activités récréatives, les autres activités de services et les activités où les ménages sont des employeurs et les activités extraterritoriales ne sont pas repris dans les chiffres issus de l'enquête sur la structure des salaires.

Écart salarial horaire ou annuel et décomposition de l'écart salarial

Les salaires annuels publiés par l'IWEPS permettent de mesurer les salaires totaux indépendamment du temps de travail presté. Selon cet indicateur, une personne travaillant à mi-temps aura donc un salaire équivalent à la moitié du salaire à temps plein pour un emploi identique. Par contre, la durée du travail chez l'employeur est neutralisée. Ainsi, on multipliera par deux le salaire d'une personne ne travaillant que pendant 6 mois dans une entreprise pour qu'il soit comparable à celui d'une personne qui y aurait travaillé 12 mois. Parce que les femmes travaillent un peu plus souvent sous contrat à durée déterminée (12,5 % en Wallonie, 11,5 % en Belgique) que les hommes (11,2 % en Wallonie, 10,4% en Belgique)⁶, cette opération pourrait légèrement réduire la valeur de l'écart salarial.

Les salaires horaires permettent de mesurer les salaires compte tenu du temps de travail presté. Certains ajustements doivent être réalisés, notamment pour les employés qui sont payés au mois et pour lesquels le nombre de jours de travail peut changer selon le mois de référence, ainsi que pour tenir compte des jours de travail non rémunérés (ex. maladie, congé parental...). Certaines composantes annuelles du salaire (les primes de fin d'année par exemple) se retrouvent dans le salaire annuel mais sont absentes du salaire horaire. D'autres composantes (avantages extralégaux comme des voitures de sociétés, des chèques repas, des assurances hospitalisation ou des assurances groupes) ne sont tout simplement pas considérées dans les chiffres. Or ces composantes sont généralement plus importantes pour les hommes que pour les femmes, ce qui tend à sous-estimer les écarts de salaires.

L'écart salarial horaire de genre est plus faible que l'écart salarial annuel parce que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel. On peut interpréter le passage de l'écart salarial annuel à l'écart salarial horaire comme une décomposition de l'écart salarial annuel. En effet, l'écart salarial annuel peut se penser comme la somme de deux composantes, l'une due au temps de travail et l'autre, résiduelle, expliquée par d'autres facteurs – dont des discriminations salariales directes. D'autres décompositions possibles et cumulables sont fréquemment réalisées. Ainsi, on décompose souvent l'écart salarial selon la profession ou le secteur d'activité, parce que les professions et les secteurs d'activités féminins sont généralement moins rémunérateurs que leurs équivalents masculins. La décomposition permet de répartir un écart salarial total en une somme de plusieurs facteurs : temps de travail, profession, secteur, âge, diplôme, etc. ainsi qu'un écart résiduel. Ce dernier est souvent interprété comme mesurant les discriminations directes car il estime la différence de salaire pour une même profession, un même secteur, un même âge, un même diplôme, etc.⁷ Généralement, les décompositions de l'écart salarial réalisées sur les données belges identifient environ la moitié de l'écart salarial horaire comme résiduel, c'est-à-dire comme ne pouvant pas être « expliqué » par d'autres facteurs⁸.

6 Pour la Wallonie, voir : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/travail-temporaire/> et pour la Belgique : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

7 Précisons aussi qu'il existe plusieurs modèles mathématiques de décompositions différents et que leur choix ne relève pas que d'une question technique, notamment parce que la rentabilité (en termes de salaire) d'un facteur (ex. diplôme) tel que considérée dans le modèle peut se baser sur la population masculine, féminine, ou encore moyenne (pondérée ou non) des deux.

8 L'ampleur peut varier fortement d'une étude à l'autre, en raison des méthodes utilisées, des sources de données, des facteurs pris en compte, etc. Par exemple, dans une analyse récente d'Eurostat (Leythienne D. & Ronkowski P. « A decomposition of the unjust gender pay gap using Structure of Earnings Survey data » *Statistical working papers*, Eurostat, 2018 : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/KS-TC-18-003>) deux tiers de l'écart salarial horaire y sont expliqués par les facteurs pris en compte. Dans une analyse plus ancienne et portant sur des données différentes (Meulders D., Plasman R., Ryckx F. « Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2005/2, XLIV, pp. 95-107 <https://www.cairn.info/journal-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2005-2-page-95.htm>), la part résiduelle

Interpréter les modèles de décompositions de l'écart salarial

Si les décompositions sont très largement utilisées par les économistes et se révèlent très pertinentes pour éclairer la problématique de l'écart salarial, leur interprétation doit se faire avec prudence, en particulier pour éviter trois écueils.

Premièrement, il ne faut pas en conclure que seul le résidu de la décomposition relève de l'inégalité salariale. Si la décomposition de l'écart salarial est parfois interprétée comme une « explication » de celui-ci, cette « explication » apporte avant tout une meilleure compréhension des mécanismes générateurs de l'ampleur de l'écart salarial, elle ne peut en aucun cas être considérée comme une justification de celui-ci. L'écart salarial non décomposé annuel a un intérêt intrinsèque. En effet, même si une partie de celui-ci s'explique par d'autres facteurs qu'une discrimination directe (temps partiel, surreprésentations dans certaines professions, etc.), l'écart salarial total (annuel) a de nombreuses conséquences pour les personnes : différences de revenus nets (et donc de niveau de vie, d'indépendance financière, etc.), différences de revenus futurs (pension, épargne, etc.), différences dans la valorisation sociale et symbolique de l'emploi occupé, etc. Les décompositions sont donc avant tout des outils permettant de mieux comprendre l'écart salarial total plutôt que des méthodes permettant d'ajuster ou de corriger les chiffres.

Deuxièmement, les facteurs introduits dans les modèles de décompositions ne sont pas des déterminants naturels et immuables. Ils résultent essentiellement d'inégalités structurelles entre hommes et femmes, de discriminations dans d'autres domaines, de stéréotypes sexistes. Par exemple, si les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, c'est parce que la société les responsabilise pour la majorité du travail domestique. La surreprésentation des femmes dans les professions moins bien rémunérées peut résulter de discriminations à l'emploi mais aussi d'une naturalisation des rôles sexués et des inégalités de genre – c'est-à-dire considérer que les différences entre femmes et hommes et les inégalités de genre sont immuables parce que fondées biologiquement. Cette naturalisation conduit à une moindre valorisation (notamment pécuniaire) des compétences plus habituellement détenues par les femmes – parce que considérées comme innées et non acquises – et *in fine* à une légitimation de ces inégalités. En outre, il existe de puissants mécanismes de renforcement des inégalités de salaires. Par exemple, une moins bonne insertion des femmes sur le marché du travail peut conduire à une division sexuelle du travail au sein du couple plus traditionnelle, ce qui en retour freine les carrières professionnelles des femmes. De nombreux chercheurs utilisent les termes de discriminations indirectes⁹ pour parler de ces facteurs mis en évidence par les décompositions de l'écart salarial, pour pointer le fait qu'il s'agit, tout comme les discriminations directes, d'inégalités selon le genre et d'injustices que subissent les femmes.

Troisièmement, la décomposition est sensible à la manière de définir les catégories (professions, diplômes, secteurs). Des nomenclatures très détaillées peuvent conduire à un écart salarial résiduel plus faible qu'une nomenclature plus sommaire. Regrouper ensemble des métiers, diplômes ou activités très, voire trop, différents peut masquer des effets de structure – et donc conclure à d'importantes discriminations directes, là où ce sont en réalité des discriminations indirectes qui sont à l'œuvre. À l'inverse, considérer comme différents des métiers très similaires peut sous-estimer le rôle des discriminations directes. En effet, créer des fonctions différentes pour les femmes et pour les hommes peut constituer une manière (consciente ou non) de contourner les législations anti discriminations : des postes majoritairement occupés par des femmes sont moins bien rémunérés que des postes majoritairement occupés par des hommes alors que tâches assignées

est quantifiée à près de deux tiers de l'écart salarial. À l'IWEPS, une étude interne (non publiée) a estimé pour la Wallonie un écart résiduel de l'ordre de la moitié de l'écart salarial horaire.

9 Ce sont notamment des termes utilisés dans Meulders D. *et al.*, *op. cit.*

à ces deux types de postes de travail sont (presque) identiques. Ainsi, il faut garder à l'esprit que le résultat d'une décomposition dépend de la manière dont ces nomenclatures ont été construites. La construction des grilles barémiques et la hiérarchisation des postes ne sont pas qu'une opération purement technique qui valorise objectivement la complexité des tâches par une rémunération accrue¹⁰. Souvent les préjugés sexistes conduisent à sous-valoriser les emplois féminins en minimisant l'acquisition des compétences et la complexité du travail.

D'autres mesures d'inégalités de revenus réalisées à l'IWEPS

À l'IWEPS, nous avons mené des recherches sur des sujets connexes, notamment sur les écarts de revenus nets selon le genre, avec un focus particulier sur les travailleurs indépendants.

Les travaux sur les revenus des indépendants¹¹ tendent à montrer que les écarts de revenus entre femmes et hommes y sont plus importants que chez les salariés, en particulier quand on s'intéresse aux écarts à l'intérieur des branches d'activité (métiers). Ce résultat est particulièrement frappant étant donné la forte sous-représentation des femmes parmi les indépendants – qui elle-même ne s'explique pas par un effet sectoriel¹². En effet, on aurait pu imaginer au vu de l'importante sélection des femmes à l'entrée de l'exercice d'une profession indépendante que les inégalités de revenus à l'intérieur de ce type d'emploi seraient plus limitées.

Les travaux menés à l'IWEPS sur les revenus nets personnels selon le sexe¹³ montrent que les écarts de revenus entre femmes et hommes sont importants et ne se limitent pas aux revenus bruts. Ainsi, la dépendance financière est bien plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. L'évolution des écarts de revenus nets est relativement proche de celle de l'écart salarial : sur le moyen terme, on constate une réduction des inégalités, mais si l'on s'intéresse aux années plus récentes, on observe plutôt une stabilisation. En outre, on observe des écarts de revenus particulièrement importants chez les plus âgés ; ce qui résulte du fait que non seulement l'écart salarial a des conséquences sur les revenus actuels des femmes et des hommes mais aussi sur les revenus futurs issus de la sécurité sociale (et en particulier les pensions).

Ces travaux montrent aussi que l'écart salarial ne constitue qu'une partie des inégalités de revenus selon le sexe, une autre partie provient du fait que les femmes travaillent moins souvent que les hommes (les femmes au foyer restent bien plus nombreuses que les hommes au foyer). Par conséquent, on observe aussi qu'elles se retrouvent plus souvent dépendantes de l'assistance sociale (Revenu d'Intégration Sociale (RIS) ou Garantie de Revenu aux Personnes Âgées (Grapa)) car

10 Voir notamment, avec des exemples au Canada et en France, Séhili D. « Des avatars récurrents dans la "job evaluation" », *Éthique et inégalités*, 2002/1 (n°32), pp. 111-135. <https://www.cairn.info/journal-cahiers-du-genre-2002-1-page-111.htm#no4>

11 Voir Ghesquière F., Van Den Dooren L., Vander Stricht V., « L'emploi indépendant en Wallonie : comparaison internationale, évolution et distribution des revenus » in *Rapport sur l'Économie Wallonne*, 2017, chap. 4 <https://www.iweps.be/publication/rapport-leconomie-wallonne-2017/> et Ghesquière F., O'Dorchai S. « Travail indépendant et inégalités de genre en Belgique », *Reflets et perspectives de la vie économique*, LV, 2016/4, pp. 23-40.

12 On constate qu'en Wallonie (et dans l'ensemble de la Belgique), il y a deux fois moins de femmes que d'hommes exerçant une activité d'indépendant. On pourrait imaginer que cette sous-représentation des femmes s'explique par le fait que l'activité indépendante s'exerce plus fréquemment dans des secteurs plus masculins (par exemple, l'agriculture ou la construction), et non par des freins à l'entrée des femmes dans ce statut. Cependant, l'analyse des données montre que cette répartition particulière des indépendants dans certains secteurs n'explique que très peu le fait que les femmes soient sous-représentées dans ce statut d'emploi. Autrement dit, au sein de la plupart des secteurs, la part des femmes chez les indépendants est plus faible que chez les salariés.

13 Voir <https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2019-cahier4/>

leur absence de travail ou sa faible durée ne leur permet pas d'accéder au chômage en cas de perte d'emploi ou de bénéficier d'une pension suffisante.

Pistes d'actions en guise de conclusion

En guise de conclusion, nous souhaitons aborder quelques pistes d'actions qui pourraient réduire, voire supprimer, l'écart salarial.

Les actions les plus emblématiques concernent la lutte contre les discriminations directes : sanctions effectives des comportements discriminatoires de la part des employeurs, tant sur l'attribution d'une rémunération que celle des emplois, mise en place de *testing*, etc. Cependant la lutte contre les discriminations indirectes constitue une partie tout aussi indispensable à une réduction de l'écart salarial. Sur ce point, on peut distinguer les actions à mener au sein du monde du travail des actions en dehors de celui-ci.

Parmi les premières, on peut citer la prise en compte de la question du genre dans la définition des grilles salariales (définition des postes et des barèmes) de manière à correctement valoriser les métiers féminins et à ne pas traiter différemment des postes (quasi) identiques mais occupés par des femmes et des hommes. Une certaine harmonisation salariale au niveau fédéral (notamment dans les accords interprofessionnels) pourrait limiter les écarts salariaux liés au facteur sectoriel. Remarquons qu'il semblerait que les écarts salariaux soient plus réduits quand la négociation des salaires est plus collective qu'individuelle. En effet l'écart salarial est plus faible dans le secteur public – où la totalité du salaire est définie collectivement à travers des barèmes – que dans le secteur privé – où la négociation individuelle est possible, même si elle est limitée¹⁴. Les revenus des indépendants – qui par définition ne font pas l'objet d'une négociation collective – présentent, eux, des inégalités selon le genre encore plus importantes, comme nous l'avons vu.

Parmi les secondes, on peut citer les mesures favorisant les carrières des femmes, notamment la combinaison vie professionnelle et vie privée, par exemple le développement de systèmes de garde d'enfants (crèche, accueil extrascolaire) accessibles, en suffisance et de qualité. Les actions de sensibilisation aux questions de genre, de lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations de genre en général permettraient à plus long terme d'aboutir à une société moins sexiste et ainsi à limiter l'influence de certains déterminants de l'écart salarial : inégalité du temps de travail rémunéré à cause d'une répartition inéquitable du travail domestique, orientation scolaire (et par la suite professionnelle) fortement sexuée, etc.

¹⁴ C'est ce qui ressort notamment des derniers chiffres d'écart salarial publiés par l'IEFH, dans son rapport : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2019

Loonkloof tussen vrouwen en mannen

Bijdrage van het IWEPS aan de werkzaamheden van de Senaat

François Ghesquière & Sile O'Dorchai – januari 2020

De voornaamste cijfers van het IWEPS¹ waarmee de loonkloof in Wallonië kan worden gemeten, komen uit de *Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen*, een jaarlijkse enquête van Statbel (onder toezicht van Eurostat) bij de bedrijven die minstens tien mensen in loondienst hebben. Met de gegevens van deze enquête kan men een raming maken van het jaarloon en de jaarwedde van vrouwen en mannen die een bezoldigde baan uitoefenen in de privésector. Op grond van deze wedden kan het jaarloonverschil en het uurloonverschil worden berekend. Hiervoor wordt traditioneel de volgende formule gebruikt²:

$$\text{Loonkloof} = \frac{\text{Gemiddelde wedde van de mannen} - \text{gemiddelde wedde van de vrouwen}}{\text{Gemiddelde wedde van de mannen}}$$

Op deze manier verkrijgt men een percentage dat het loonverschil ten opzichte van het gemiddelde bij de mannen weergeeft. Zo wordt in 2018 het verschil tussen mannen en vrouwen in Wallonië geraamd op 22,1 % voor het jaarloon en op 8,6 % voor het uurloon. Ter vergelijking: op basis van dezelfde gegevens wordt het verschil tussen mannen en vrouwen in heel België geraamd op 20,3 % voor het jaarloon en op 10,9 % voor het uurloon. De cijfers liggen niet ver uit elkaar, maar het verschil in jaarloon is iets groter in Wallonië, terwijl het verschil in uurloon er iets kleiner is.

Wat de evolutie betreft, en op basis van deze cijfers, stelt men vast dat de jaarloonkloof en de uurloonkloof de laatste twintig jaar kleiner zijn geworden, zowel in Wallonië als in heel België. Zo is de jaarloonkloof in Wallonië van 31,3 % in 1999 verkleind naar 22,1 % in 2018, en is de uurloonkloof er verkleind van 17,8 % in 1999 naar 8,6 % in 2018. De laatste jaren vertraagt deze daling echter, en kan men zich zelfs afvragen of er geen sprake is van een stabilisatie in de vorm van een plateau. Tussen 2013 en 2018 is de jaarloonkloof slechts verkleind van 22,4 % naar 22,1 % en de uurloonkloof van 9,4 % naar 8,6 %.

Wij wijzen erop dat de loonkloof berekend wordt op basis van de plaats waar de werknemers werken en niet waar zij wonen. Grensarbeiders die in het buitenland gaan werken en pendelaars naar Brussel of Vlaanderen zijn dus niet opgenomen in de Waalse cijfers, terwijl grensarbeiders uit het buitenland en pendelaars uit Brussel en Vlaanderen (die weliswaar minder talrijk zijn) er wel in opgenomen zijn. Dit betekent dat een deel van de loonkloof in de andere gewesten (en landen) betrekking heeft op Waalse werknemers.

1 Het IWEPS publiceert het verschil in jaar- en uurloon in de privésector voor de jaren 1999 tot 2018 in de volgende indicatieve fiche (zie ook bijlage): <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ecart-salarial-de-genre-secteur-prive/>.

2 Dit is de officiële indicator die de Europese Raad en Commissie hebben aangenomen in het kader van de Europese Strategie voor de werkgelegenheid, hier bekendgemaakt door Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=tesem180>.

In de bovengenoemde formule is de keuze om in de noemer het gemiddelde loon van de mannen in plaats van dat van de vrouwen te plaatsen betwistbaar, hoewel dit de keuze is van alle officiële producenten van statistieken en zij conform is aan de internationale afspraken. Daar zijn twee redenen voor.

Ten eerste leidt dit tot een weinig intuïtieve interpretatie van het percentage. Omgezet in niet-wiskundige taal drukt dit cijfer immers in procenten uit hoeveel de lonen van de mannen zouden moeten dalen om tot een gelijk loon te komen. Als men daarentegen het gemiddelde loon van vrouwen in de noemer plaatst, zou het percentage van de loonkloof uitdrukken hoe sterk het loon van de vrouwen zou moeten stijgen om tot een gelijk loon te komen. Dit lijkt een meer intuïtieve benadering en beantwoordt aan de vroegere en huidige eisen van de vakbonden en de vrouwen.

Ten tweede leidt de keuze van deze noemer tot een lager cijfer dan als men voor het loon van de vrouwen had gekozen, om de eenvoudige reden dat de lonen van de mannen gemiddeld hoger zijn dan die van de vrouwen. Met de lonen van de vrouwen in de noemer zou het jaarloonverschil in Wallonië aldus 28,4 % bedragen en het uurloonverschil 9,5 %, tegen respectievelijk 22,1 % en 8,6 % volgens de huidige berekeningswijze. Deze keuze kan er dus toe leiden dat men de omvang en de ernst van de kloof minimaliseert. Hierbij moet echter worden vermeld dat de keuze van de noemer geen gevolgen heeft voor de technische geldigheid van de indicator, noch voor de conclusies die men kan trekken uit vergelijkingen in de tijd en in de ruimte. Men kan immers mathematisch overgaan van de ene methode naar de andere door eenvoudigweg de indicator te vermenigvuldigen met de ratio van de twee gemiddelde lonen.

Verschillen met andere metingen van de loonkloof

De bovenstaande cijfers voor België (jaarloonkloof van 20,3 % en uurloonkloof van 10,9 %) verschillen van die van andere instellingen. Statbel, bijvoorbeeld, rapporteert een uurloonkloof van 6 % voor België, in het kader van een internationale vergelijking³. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) kwam, met de hulp van Statbel en het Federaal Planbureau, uit op loonverschillen van 23,7 % (zonder correctie voor de arbeidsduur) en 9,6 % (met correctie voor de arbeidsduur). Zonder gelijk te zijn, staat de loonkloof zonder correctie voor de arbeidsduur conceptueel dicht bij de jaarloonkloof en staat de loonkloof met correctie voor de arbeidsduur dicht bij de uurloonkloof⁴.

Deze belangrijke afwijkingen tussen de verschillende bronnen zijn voornamelijk te wijten aan de populatie en de verschillende looncomponenten die in aanmerking werden genomen, en aan de gebruikte methodologie om de arbeidsduur in rekening te brengen. De cijfers van het IWEPS, bijvoorbeeld, hebben alleen betrekking op ondernemingen uit de privésector die minstens tien mensen in loondienst hebben⁵. De cijfers van het IGVM, daarentegen, sluiten noch de kleine ondernemingen, noch de overheidssector en de non-profitsector uit.

3 Deze cijfers, en de uitleg erover, zijn beschikbaar op de website van Statbel: [Loonkloof | Statbel \(fgov.be\)](#).

4 Deze cijfers komen uit de jaarverslagen van het Instituut voor de gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Zij zijn beschikbaar op hun website en betreffen het jaar 2017 (het recentste jaar): [De loonkloof tussen vrouwen en mannen - Rapport 2019 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#).

5 De sectoren landbouw, overheidsdiensten, onderwijs, volksgezondheid en maatschappelijk welzijn, podiumkunsten en recreatieve activiteiten, andere dienstenactiviteiten en activiteiten waar de gezinnen werkgevers zijn, en activiteiten in het buitenland zijn niet opgenomen in de cijfers van de enquête over de loonstructuur.

Loonkloof op uur- of jaarbasis en dekompositie van de loonkloof

De jaarlonen die het IWEPS publiceert, maken het mogelijk de totale lonen te meten, los van de verrichte arbeidstijd. Overeenkomstig dat kencijfer zal iemand die halftijds werkt dus een loon hebben dat overeenstemt met de helft van het volttijds loon voor een identieke baan. De arbeidstijd bij de werkgever daarentegen wordt geneutraliseerd. Het loon van iemand die slechts zes maanden in een onderneming werkt, moet men dus met twee vermenigvuldigen, om het te kunnen vergelijken met iemand die er twaalf maanden heeft gewerkt. Omdat vrouwen iets vaker met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd werken (12,5 % in Wallonië, 11,5 % in België) dan mannen (11,2 % in Wallonië, 10,4 % in België)⁶, kan die bewerking de omvang van de loonkloof licht verminderen.

Aan de hand van de uurlonen kan men de lonen meten met inachtneming van de gewerkte arbeidstijd. Een en ander moet worden aangepast, onder andere voor de bedienden, die per maand worden betaald en voor wie het aantal arbeidsdagen kan veranderen al naargelang van de maand waarnaar men refereert, alsook om rekening te houden met de onbezoldigde arbeidsdagen (bijvoorbeeld ziekte, ouderschapsverlof, enz.). Bepaalde jaarlijkse componenten van het loon (bijvoorbeeld de kerstpremies) vindt men terug in het jaarloon, maar niet in het uurloon. Andere componenten (extralegale voordelen zoals bedrijfswagens, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekeringen of groepsverzekeringen) worden niet eens in de cijfers opgenomen. Die componenten zijn echter meestal omvangrijker voor mannen dan voor vrouwen, waardoor de loonkloof minder groot zal lijken dan hij is.

De gendergerelateerde loonkloof per uur is kleiner dan de loonkloof per jaar, omdat heel wat vrouwen deeltijds werken. Men kan de overgang van de loonkloof per jaar naar de loonkloof per uur interpreteren als een dekompositie van de loonkloof per jaar. De loonkloof per jaar kan immers worden beschouwd als de som van twee componenten, waarbij de eerste component uit de arbeidstijd voortkomt en de tweede, residuele component door andere factoren – waaronder directe loondiscriminatie – wordt verklaard.

Er worden vaak nog andere mogelijke en cumuleerbare dekomposities gemaakt. Zo decomponeert men de loonkloof vaak naar beroep of naar activiteitensector, omdat vrouwelijke beroepen en activiteitensectoren meestal een lager loon opleveren dan hun mannelijke equivalenten. Dankzij de dekompositie kan men de totale loonkloof opdelen als een som van verscheidene factoren: arbeidstijd, beroep, sector, leeftijd, diploma enz. en een residuele kloof. Die laatste wordt vaak geïnterpreteerd als een meting van de directe discriminatie, want hij raamt het loonverschil voor eenzelfde beroep, eenzelfde sector, eenzelfde leeftijd, eenzelfde diploma, enz.⁷ Meestal identificeren de dekomposities van de loonkloof die op de Belgische data worden toegepast ongeveer de helft van de loonkloof per uur als residueel, dat wil zeggen dat hij niet kan worden «verklaard» door andere factoren⁸.

6 Voor Wallonië, zie: <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/travail-temporaire/> en voor België: <https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-gender>.

7 Er bestaan verscheidene wiskundige modellen voor verschillende dekomposities en de keuze ervan is niet alleen een technische kwestie, omdat de rendabiliteit (in loontermen) van een factor (vb. diploma) zoals ze in het model wordt beschouwd, gebaseerd kan zijn op de mannelijke populatie, op de vrouwelijke, of nog op het (al dan niet gewogen) gemiddelde van beide.

8 De omvang ervan kan sterk verschillen naargelang van het onderzoek, als gevolg van de aangewende methodes, de gegevensbronnen, de in aanmerking genomen factoren, enz. In een recente analyse van Eurostat bijvoorbeeld, (Leythienne D. & Ronkowski P. «A decomposition of the unjust gender pay gap using Structure of Earnings Survey data», *Statistical working papers*, Eurostat, 2018: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/KS-TC-18-003>) wordt twee derden van de loonkloof per uur verklaard door de in aanmerking genomen factoren. In een oudere analyse met andere gegevens (Meulders D., Plasman R., Ryckx F. «Les inégalités salariales de genre: expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable», *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2005/2, XLIV, blz. 95-107,

Interpretatie van de decompositiemodellen met betrekking tot de loonkloof

Economisten maken heel vaak gebruik van decompositions en zij blijken heel relevant om de problematiek van de loonkloof toe te lichten, maar ze moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd, vooral om drie valkuilen te vermijden.

Ten eerste mag men er niet uit besluiten dat de loonongelijkheid zich tot het residu van de decompositie beperkt. Hoewel de decompositie van de loonkloof soms geïnterpreteerd wordt als een «verklaring» ervan, levert die «verklaring» vooral een beter begrip op van de mechanismen die de omvang van de loonkloof veroorzaken en mag ze geenszins als een rechtvaardiging ervan worden gezien. De niet gedecomponeerde loonkloof per jaar heeft een intrinsiek belang. Ook al wordt een gedeelte ervan verklaard door andere factoren dan directe discriminatie (deeltijdse arbeid, oververtegenwoordiging in bepaalde beroepen, enz.), de totale loonkloof (per jaar) heeft heel wat gevolgen voor de betrokkenen: verschillen in netto-inkomen (en dus in de levensstandaard, inzake financiële onafhankelijkheid, enz.), verschillen in toekomstig inkomen (pensioen, spaargeld, enz.), verschillen in maatschappelijke en symbolische waardering van de baan die men heeft, enz. Decompositions zijn dus voor alles middelen waarmee men de totale loonkloof beter kan begrijpen, in plaats van methoden waarmee men de cijfers kan aanpassen of corrigeren.

Ten tweede zijn de factoren die in de decompositiemodellen worden opgenomen geen natuurlijke en onveranderlijke determinanten. Ze zijn voornamelijk het resultaat van structurele ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, van discriminatie op andere gebieden, van seksistische stereotypen. Indien bijvoorbeeld vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen, dan is dat omdat de samenleving hen verantwoordelijk stelt voor het meeste huishoudelijk werk. De oververtegenwoordiging van vrouwen in minder goed bezoldigde beroepen kan het resultaat zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ook van het als natuurlijk beschouwen van de rollen van de geslachten en van de genderongelijkheid – dat wil zeggen dat men meent dat de verschillen tussen vrouwen en mannen en de genderongelijkheid onveranderlijk zijn omdat ze biologisch bepaald zijn. Het feit dat men ze als natuurlijk beschouwt, leidt tot een lagere (onder andere geldelijke) waardering van de competenties die gewoonlijk meer bij vrouwen te vinden zijn – omdat ze als aangeboren en niet als verworven worden beschouwd – en uiteindelijk tot de legitimering van die ongelijkheid. Er bestaan daarenboven krachtige mechanismen die de loonongelijkheid vergroten. Een minder goede integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld, kan leiden tot een traditioneler, gendergebonden arbeidsverdeling binnen het koppel, wat van de weeromstuit de beroepsloopbaan van de vrouwen afremt. Veel onderzoekers gebruiken de term indirekte discriminatie⁹ wanneer ze het hebben over de factoren die tot uiting komen bij de decompositions van de loonkloof, om erop te wijzen dat het, zoals bij directe discriminatie, gaat om gendergebonden ongelijkheid en onrechtvaardigheden die vrouwen ondergaan.

Ten derde zal het resultaat van de decompositie beïnvloed worden door de afbakening van de categorieën (beroepen, diploma's, sectoren). Heel gedetailleerde nomenclaturen kunnen tot een lagere residuele loonkloof leiden dan een eenvoudigere nomenclatuur. Zeer verschillende beroepen, diploma's, of activiteiten groeperen, kan structurele effecten verhullen – en dus doen besluiten dat er sprake is van sterke directe discriminatie, terwijl er in werkelijkheid indirekte discriminatie speelt. Andersom kan men, als men sterk vergelijkbare beroepen als verschillend

<https://www.cairn.info/revues-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2005-2-page-95.htm>). bepaalt men het residuele gedeelte op bijna twee derden van de loonkloof. Een intern (ongepubliceerd) onderzoek van het IWEPS raamde het residuele gedeelte van de loonkloof per uur voor Wallonië op zowat de helft.

9 Het is een term die onder andere wordt gebruikt in Meulders D. et al., *op. cit.*

beoordeelt, de rol van directe discriminatie onderschatten. Verschillende functies maken voor vrouwen en voor mannen kan immers een (al dan niet bewuste) manier zijn om de wetgeving tegen discriminatie te omzeilen: arbeidsposten die in meerderheid door vrouwen worden ingevuld, worden minder goed bezoldigd dan arbeidsposten die in meerderheid door mannen worden ingevuld, terwijl deze twee soorten arbeidsposten toch (bijna) dezelfde taken toegewezen krijgen.

Er moet dus rekening worden gehouden met het feit dat het resultaat van de decompositie afhankelijk is van de manier waarop deze nomenclaturen zijn opgebouwd. De opbouw van loonschalen en de rangschikking van de functies zijn geen zuiver technische operatie, waarbij de complexiteit van de taken objectief wordt beloond met een hogere bezoldiging¹⁰. Gendervoordoelen leiden vaak tot een onderwaardering van vrouwelijke jobs door de verwerving van vaardigheden en de complexiteit van het werk te minimaliseren.

Andere maatregelen ter bestrijding van inkomensongelijkheid die door het IWEPS werden uitgewerkt

Bij het IWEPS hebben we onderzoek gedaan naar gerelateerde thema's, waaronder genderverschillen in het netto-inkomen, met speciale aandacht voor zelfstandigen.

Uit het werk met betrekking tot de inkomens van zelfstandigen¹¹ blijkt dat de inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen groter zijn dan bij werknemers, in het bijzonder wanneer men kijkt naar de verschillen binnen de branches (beroepen). Dit resultaat is vooral opvallend in het licht van de sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen onder zelfstandigen, wat op zich niet door een sectoraal effect kan worden verklaard¹². Aangezien er voor vrouwen al een zware selectie plaatsvindt bij de toegang tot de zelfstandige sector, had men kunnen denken dat de inkomensverschillen binnen dit soort werk beperkter zouden zijn.

Het werk dat bij het IWEPS is verricht op het gebied van het persoonlijke netto-inkomen volgens geslacht¹³ laat zien dat de inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen aanzienlijk zijn en niet beperkt blijven tot het bruto-inkomen. Financiële afhankelijkheid komt bijvoorbeeld veel vaker voor bij vrouwen dan bij mannen. De evolutie van het verschil in nettoloon ligt relatief dicht bij die van de loonkloof: op middellange termijn is de ongelijkheid kleiner, maar als we naar de laatste jaren kijken, zien we dat die gestabiliseerd is. Bovendien zijn er bijzonder grote inkomensverschillen bij de oudste werknemers; dit is een gevolg van het feit dat de loonkloof niet alleen consequenties heeft voor het huidige inkomen van vrouwen en mannen, maar ook voor het toekomstige inkomen uit de sociale zekerheid (en met name voor de pensioenen).

Uit deze werkzaamheden blijkt ook dat de loonkloof slechts één aspect is van de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Een ander element vloeit voort uit het feit dat

10 Zie meer bepaald, met voorbeelden uit Canada en Frankrijk, Séhili D. «Des avatars récurrents dans la "job evaluation"», *Éthique et inégalités*, 2002/1 (nr. 32), blz. 111-135, <https://www.cairn.info/journal-cahiers-du-genre-2002-1-page-111.htm#no4>.

11 Zie Ghesquière F., Van Den Dooren L., Vander Stricht V., «L'emploi indépendant en Wallonie: comparaison internationale, évolution et distribution des revenus» in *Rapport sur l'économie wallonne*, 2017, hoofdst. 4, <https://www.iweps.be/publication/rapport-leconomie-wallonne-2017/>, en Ghesquière F., O'Dorhai S. «Travail indépendant et inégalités de genre en Belgique», *Reflets et perspectives de la vie économique*, LV, 2016/4, blz. 23-40.

12 In Wallonië (en in heel België) zijn er half zoveel vrouwen als mannen die als zelfstandige werken. Men zou zich kunnen voorstellen dat deze ondervertegenwoordiging van vrouwen kan worden verklaard door het feit dat zelfstandig ondernemerschap vaker voorkomt in meer mannelijke sectoren (bijvoorbeeld de landbouw of de bouwsector), en niet door belemmeringen voor vrouwen om dit statuut te verwerven. Uit de analyse van de gegevens blijkt echter dat deze specifieke verdeling van zelfstandigen in bepaalde sectoren slechts een beperkte verklaring biedt voor het feit dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in dit beroepsstatuut. Met andere woorden, in de meeste sectoren werken er minder vrouwen als zelfstandige dan als loontrekkende.

13 Zie <https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2019-cahier4/>.

vrouwen minder vaak werken dan mannen (er zijn nog steeds veel meer huisvrouwen dan huismannen). Als gevolg daarvan stelt men ook vast dat zij vaker afhankelijk zijn van de sociale bijstand (leefloon of inkomensgarantie voor ouderen (IGO)), omdat hun gebrek aan werk of de korte duur ervan hen niet in staat stelt om een werkloosheidssuitkering te krijgen wanneer zij hun baan verliezen of om een behoorlijk pensioen te genieten.

Conclusie: mogelijke acties

Tot slot zouden wij een aantal actiepunten willen aankaarten die de loonkloof zouden kunnen verkleinen of zelfs wegwerken.

De meest symbolische acties hebben betrekking op de strijd tegen directe discriminatie: effectieve sancties voor discriminerend gedrag van werkgevers, zowel bij de toekenning van bezoldigingen als bij de toewijzing van banen, de invoering van tests, enz. De bestrijding van indirecte discriminatie is echter een even essentieel onderdeel in het kader van de verkleining van de loonkloof. Op dit punt kan er een onderscheid worden gemaakt tussen acties die binnen de arbeidsmarkt moeten worden ondernomen en acties die daarbuiten plaatsvinden.

Een van de eerste actiemaatregelen is het in aanmerking nemen van de genderproblematiek bij de vaststelling van de loonschalen (omschrijving van functies en schalen) om de beroepen van vrouwen naar waarde te schatten en (bijna) identieke functies die door vrouwen en mannen worden bezet, niet meer verschillend te behandelen. Een zekere mate van loonharmonisatie op federaal niveau (met name in de interprofessionele akkoorden) zou de sectorgebonden loonverschillen binnen de perken kunnen houden. Er moet worden opgemerkt dat de loonverschillen kleiner lijken te zijn wanneer de loononderhandelingen meer collectief dan individueel zijn. De loonkloof is kleiner in de publieke sector, waar het totale loon collectief wordt bepaald door middel van loonschalen, dan in de privésector, waar individuele onderhandelingen mogelijk zijn, ook al zijn die beperkt¹⁴. De inkomens van zelfstandigen – die per definitie niet onderworpen zijn aan collectieve onderhandelingen – vertonen nog grotere ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, zoals we hebben gezien.

Ten tweede zijn er maatregelen om de loopbaan van vrouwen te bevorderen, met name de combinatie van werk en privéleven, zoals de uitbouw van toegankelijke, voldoende en kwalitatief hoogstaande kinderopvang (kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang). Maatregelen om het bewustzijn over genderkwesties te vergroten, stereotypen en genderdiscriminatie in het algemeen te bestrijden, zullen op de langere termijn bijdragen tot een minder seksistische samenleving en zo de invloed van sommige bepalende factoren van de loonkloof beperken: ongelijke verdeling van de betaalde werktijd als gevolg van een onevenwichtige verdeling van het huishoudelijk werk, een sterk gendergebonden studie- en vervolgens beroepskeuze, enz.

14 Dit blijkt met name uit de jongste loonkloofcijfers die het IGVM in zijn rapport heeft gepubliceerd: https://igvm-ifh.belgium.be/nl/publicaties/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_rapport_2019.