

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010

16 AOÛT 2010

Proposition de résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

(Déposée par Mme Nele Lijnen
et M. Bart Tommelein)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de résolution reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 23 août 2007 (doc. Sénat, n° 4-161/1 - SE 2007).

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

1.1. Reconnaissance internationale

Le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs féminins et masculins pour un travail de valeur égale a été inscrit en 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1) (article 23.2.).

Ce principe a été réitéré trois ans plus tard dans la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail. Le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale a donc été admis au niveau mondial. La Belgique a ratifié cette convention.

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

Plusieurs normes européennes en la matière sont applicables en droit belge. Il y a tout d'abord l'article 141 (ex-article 119) du traité instituant la

(1) <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm>

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2010

16 AUGUSTUS 2010

Voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen

(Ingediend door mevrouw Nele Lijnen
en de heer Bart Tommelein)

TOELICHTING

Dit voorstel van resolutie neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 23 augustus 2007 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 4-161/1 - BZ 2007).

1. Inleiding : wettelijke erkenning van het gelijk loon

1.1. Internationale erkenning

Het beginsel van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde werd voor het eerst in 1948 ingeschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1) (artikel 23.2).

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

Ook het Bupo-Verdrag (Burgerlijke en Politieke Rechten) vermeldt dit principe in artikel 26. Ook dit verdrag werd door België geratificeerd.

Op Europees niveau zijn diverse normen van toepassing op het Belgisch recht. Artikel 141 van het EG-verdrag (het vroegere artikel 119), gecoördineerd

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

Communauté européenne, coordonné par le traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997. Le 9 février 1976, la Communauté européenne a approuvé la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39 du 14 février 1976). La question de l'emploi et des conditions de travail a dû être réexaminée en fonction du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

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

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

1.2. L'égalité de rémunération dans la législation belge

1.2.1. La Constitution

Les articles 10 et 11 de la Constitution énoncent les règles de base applicables dans l'ordre juridique belge pour ce qui est de l'égalité de traitement entre les personnes.

On retiendra principalement l'article 11, alinéa 1^{er}, qui est rédigé comme suit : « La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination ».

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

1.2.2. Premier instrument juridique : la loi de réorientation économique

Les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination ont été affinés dans le titre V de la loi de réorientation économique qui traite plus spécifiquement de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante (1).

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

door het Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997). Op 9 februari 1976 hechtte de Europese Gemeenschap haar goedkeuring aan de Europese richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PBEG L 39 van 14 februari 1976). Het vraagstuk van de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden diende te worden herbekeken vanuit het oogpunt van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

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

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

1.2. Belgische wetgeving omtrent gelijke verloning

1.2.1. De Grondwet

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

Vooraf artikel 11, eerste lid, is hier van belang : « Het genot van de rechten en de vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. ».

De wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering (*Belgisch Staatsblad* van 17 augustus 1978) (verder aangehaald als : Wet Economische Heroriëntering), zet de bepalingen van de Europese richtlijn om in Belgisch recht.

1.2.2. Eerste rechtsinstrument : de Wet Economische Heroriëntering

De grondwettelijke beginselen inzake gelijkheid en non-discriminatie werden verder uitgewerkt in titel V van de Wet Economische Heroriëntering, meer bepaald wat betreft de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep (1).

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

La loi reconnaît trois catégories d'exceptions au principe de non-discrimination :

d'abord les mesures de protection de la maternité, pour le motif évident que seules les travailleuses courent ce risque, puis des programmes d'action positive visant à offrir les mêmes chances aux femmes et aux hommes et, enfin, des mesures particulières visant à protéger les femmes au travail (1).

L'article 128 précise par ailleurs que par conditions de travail, il y a lieu d'entendre notamment les dispositions et les pratiques relatives à la rémunération et à la protection de celle-ci ainsi que celles relatives à la classification des professions (dont font également partie l'évaluation des emplois et les classifications de fonctions qui en découlent).

L'article 141 prévoit des sanctions pénales pour l'employeur, ses préposés ou ses mandataires qui enfreignent les dispositions relatives à l'égalité de traitement pour ce qui est des conditions d'emploi ainsi que celles relatives aux conditions de licenciement (article 127).

Selon Chris Vanlaere, cela montre bien que les règles concernant l'égalité de traitement sont des règles d'ordre public qui font partie des fondements essentiels de l'ordre juridique belge.

L'article 137 charge les fonctionnaires désignés par le Roi de la surveillance concrète du respect de ces dispositions. Il s'agit en l'occurrence des fonctionnaires de l'inspection du travail.

Les dispositions de la loi de réorientation économique ont été reprises dans la loi du 7 mai 1999 (*Moniteur belge* du 19 juin 1999) sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (ci-après la «loi sur l'égalité de traitement»).

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme adapte la loi du 7 mai 1999. L'article 2 de cette loi générale anti-discrimination prévoit que toute discrimination directe ou indirecte est interdite, lorsqu'elle porte sur les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de

De wet erkent drie soorten van uitzonderingen op het non-discriminatiebeginsel :

zo behoudt zij de maatregelen ter bescherming van het moederschap, om de evidente reden dat enkel de werkneemsters dat risico lopen; zij voorziet in positieve actieprogramma's die vrouwen evenveel kansen als mannen moeten bieden; ten slotte behoudt de wet ook bijzondere maatregelen ter bescherming van vrouwen op het werk (1).

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

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

Luidens Chris Vanlaere wordt aldus aangegeven dat de regels inzake gelijke beloning van openbare orde zijn en tot de essentiële grondslagen van de Belgische rechtsorde behoren.

Het concrete toezicht op die bepalingen wordt krachtens artikel 137 toegewezen aan de door de Koning aangewezen ambtenaren. *In casu* is dit de arbeidsinspectie.

De bepalingen van de Wet Economische Heroriëntering werden overgenomen in de wet van 7 mei 1999 (*Belgisch Staatsblad* van 19 juni 1999) op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot de arbeidsmarkt en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (verder: Wet Gelijke Behandeling).

De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding geldt als aanpassing van de wet van 7 mei 1999. Artikel 2 van die algemene anti-discriminatiewet vermeldt dat de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot onbetaalde arbeid of als zelfstandige, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldigingen, zowel in

(1) Cattryse Annelies, «*De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt*», mémoire de fin d'études, KU Leuven, 2004.

(1) Cattryse Annelies, «*De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt*», eindverhandeling KU Leuven, 2004.

licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public.

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

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

L'on retiendra surtout l'article 3 : «L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions.

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

L'article 5 prévoit que tout travailleur qui s'estime lésé ou l'organisation représentative de travailleurs à laquelle il est affilié, peut intenter auprès de la juridiction compétente une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

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

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

Le chapitre suivant examine la situation de fait en matière d'égalité des rémunérations.

de privésector als in de overheidssector, dienen vrijgesteld te zijn van enige vorm van discriminatie, direct of indirect.

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

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

Vooraf het artikel 3 is van belang : «De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt.

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

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

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

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

In volgend hoofdstuk wordt de feitelijke toestand besproken inzake de gelijke verloning.

(1) <http://www.cnt-nar.be/CAO/cao-25.doc>

(1) <http://www.cnt-nar.be/CAO/cao-25.doc>

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

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

Selon une étude menée par A. Cattryse, la différence de rémunération est actuellement de 18 % en moyenne dans notre pays (dans les secteurs privé et public confondus).

En analysant séparément les chiffres relatifs au secteur privé et ceux relatifs au secteur public, on constate que, dans le premier, les femmes ont un salaire inférieur de 23 % en moyenne à celui de leurs collègues masculins et que, dans le second, elles ont un salaire inférieur de 15 % en moyenne à celui des hommes.

Ces chiffres sont tirés d'une enquête qui a été réalisée en 2002 par l'Inspection du travail.

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

Selon une enquête concernant l'écart salarial entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins qui a été réalisée par SD WORX, le salaire des femmes (partie variable et avantages extralégaux compris) est inférieur de 8,4 % à celui des hommes.

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

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

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

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

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

Annelies Cattryse déclare ce qui suit : « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont importants à tous les niveaux de la hiérarchie, mais on peut clairement constater que l'écart se creuse à mesure que l'on monte dans celle-ci. Alors que les

2. De gelijke verloning : de feitelijke toestand

2.1. Loonverschillen tussen vrouwen en mannen : enkele cijfergegevens

Luidens onderzoek van A. Cattryse bedraagt de loonkloof in ons land momenteel gemiddeld 18 % (privé en overheid).

Als men de cijfers opsplitst stelt men vast dat vrouwen in het bedrijfsleven gemiddeld 23 % minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Bij de overheid is dit 15 %.

Die cijfers zijn gebaseerd op onderzoek van de Arbeidsinspectie in 2002.

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

Onderzoek van SD WORX naar het loonverschil tussen vrouwelijke en mannelijke bedienden toonde aan dat vrouwelijke bedienden (inclusief variabel gedeelte en extra-legale voordelen) 8,4 % minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

Onderzoek van het ABVV gaf aan dat het verschil 24 % in brutojaarloon zou bedragen of 12 % in bruto-uurloon.

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

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

	Gemiddelde		
	Vrouwen	Mannen	Verschil tussen vrouwen en mannen
Totaal	2 319	3 039	720
Operationeel niveau	1 988	2 301	313
Professioneel niveau	2 466	2 826	360
Management	3 091	3 877	786

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

Annelies Cattryse stelt het als volgt : « De loonkloof tussen mannen en vrouwen is groot over alle hiërarchische niveaus, maar we kunnen duidelijk opmerken dat de kloof vergroot naarmate we de hiërarchische ladder opklimmen. Terwijl het loonverschil op opera-

rémunérations se valent approximativement au niveau opérationnel et au niveau professionnel, les femmes qui occupent des fonctions de manager ont des salaires nettement inférieurs à ceux de leurs collègues masculins.» (traduction)

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

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

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

Cette théorie est toutefois dépassée : pour ce qui est de la formation, des changements sont en cours depuis une dizaine d'années, qui indiquent qu'un nombre croissant de femmes suivent une formation supérieure et universitaire.

Les filles et les femmes sont en train de rattraper leur retard aux plus hauts niveaux de formation : au cours de l'année académique 2000-2001, la population étudiante des universités, qui atteignait 55 000 personnes au total en Flandre, comptait 5 000 étudiantes de plus que d'étudiants. Cela signifie que ces étudiantes disposent d'une formation aussi sérieuse et aussi valable que celle de leurs condisciples masculins (1).

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

2.2.2. La ségrégation sur le marché de l'emploi en tant que cause des différences salariales

Sur le marché de l'emploi, on fait toujours une distinction entre des professions dites « masculines » et des professions dites « féminines », ainsi qu'entre des secteurs « masculins » et des secteurs « féminins ». En 1999, à peine 6% des femmes âgées de 15 à 64 ans travaillaient dans le secteur de l'industrie, contre environ un quart des hommes. Dans une perspective internationale, cela signifie que la Belgique ainsi que les deux autres pays du Benelux et les pays méditer-

tionnel et professionnel niveau ongeveer gelijk is, verdienen vrouwelijke managers duidelijk heel wat minder dan hun mannelijke collega's.»

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

2.2.1. Verschillen in opleiding, ervaring en anciënniteit

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

Die stelling is echter achterhaald : op het gebied van opleiding zijn reeds een tiental jaren wijzigingen aan de gang, die erop wijzen dat steeds meer vrouwen hogere en universitaire opleiding volgen.

Er is een sterke inhaalbeweging van meisjes en vrouwen in de hogere opleidingsniveaus : in 2000-2001 waren er in Vlaanderen 5 000 vrouwelijke universiteitsstudenten meer dan mannelijke, op een totale studentenpopulatie van 55 000. Op die manier beschikken ook zij over een degelijke en evenwaardige opleiding als de mannen (1).

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

2.2.2. De gesegregeerde arbeidsmarkt als oorzaak van de loonverschillen

Op de arbeidsmarkt is er nog altijd sprake van een scheiding tussen zogenaamde « mannenberoepen » en « vrouwenberoepen », en zelfs tussen « mannensectoren » en « vrouwensectoren ». In 1999 waren amper 6% van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar werkzaam in de industrie, tegen ongeveer een kwart van de mannen. Op internationaal perspectief betekent dit dat België, samen met de twee andere Beneluxlanden en de mediterrane landen Spanje en Griekenland, in de

(1) Citation d'Annelies Cattrysse, *supra*.

(1) Aangehaald door Annelies Cattrysse, *supra*.

ranéens que sont l'Espagne et la Grèce, sont totalement à la traîne en matière de taux d'emploi des femmes dans le secteur de l'industrie.

On constate qu'il y a une ségrégation horizontale : les secteurs du marché de l'emploi où l'on trouve une grande concentration d'hommes sont bien distincts des secteurs où l'on trouve une grande concentration de femmes. En fait, les femmes sont présentes surtout dans les secteurs qui sont axés sur l'amélioration du bien-être (soins de santé, enseignement, distribution, nettoyage, administration), alors que les hommes sont présents surtout dans les secteurs qui sont axés sur le développement de la prospérité. Cette différenciation des rôles dans la société existe déjà au moment du choix des études : les garçons s'orientent plus souvent vers des domaines techniques et les filles vers des domaines de service public, des domaines paramédicaux ou des domaines administratifs.

Il ressort d'enquêtes globales que l'on accorde relativement moins de valeur au travail qui est axé sur l'amélioration du bien-être qu'au travail qui est axé sur le développement de la prospérité (1).

Par ailleurs, les femmes sont toujours peu nombreuses à la tête des entreprises et des organisations de travail en général. Elles accèdent difficilement à des fonctions supérieures. Les facteurs institutionnels, tels que le recrutement et la sélection, continuent à les pénaliser lourdement.

2.2.3. Le travail à temps partiel

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

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

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

En pratique, nombre d'avantages ne sont accordés qu'à des gens qui travaillent à temps plein ou qui travaillent au moins pendant un nombre minimal d'heures par semaine ou par mois. Ils peuvent se traduire par une augmentation des salaires horaires, par l'ouverture du droit à une pension d'entreprise complémentaire, par le maintien du paiement au travailleur, par l'em-

(1) Gevers, Sels, Overlaet, 2001, cité par Annelies Cattrysse.

Europese Unie helemaal achteraan bengelen inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in de industrie.

Men ziet een horizontale segregatie : mannen en vrouwen concentreren zich in duidelijk onderscheiden deelgebieden van de arbeidsmarkt. Zo blijken vrouwen voornamelijk actief te zijn in de zogenaamde welzijnsproducerende sectoren (gezondheidszorg, onderwijs, distributie, schoonmaak, administratie), terwijl mannen vaker terug te vinden zijn in welvaartsproducerende sectoren. Dit rollenpatroon blijkt al duidelijk terug te vinden in de studiekeuzes van jongens en meisjes : meisjes kiezen vaker voor de verzorgende of administratieve richtingen, jongens worden technisch georiënteerd.

Uit globaal onderzoek blijkt dat de waarde van welzijnsproductieve arbeid relatief lager scoort dan de waarde van welvaartsproductieve arbeid (1).

Verder blijven de vrouwen slecht vertegenwoordigd in de top van ondernemingen en andere arbeidsorganisaties. Vrouwen kunnen maar moeilijk doorstromen naar hogere functies. De institutionele factoren, zoals werving en selectie, blijken nog steeds zwaar te wegen.

2.2.3. De deeltijdse arbeid

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

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

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

Heel wat voordelen zijn in de praktijk afhankelijk van de vereiste dat men voltijds werkt of althans een minimumaantal uren per week of per maand presteert. Het betreft een verschil in uurloon, het recht op een bijkomend bedrijfspensioen, het recht op behoud van het salaris betaald door de werkgever ingeval van ziekte, het recht op een arbeidsongeschiktheidsuit-

(1) Gevers, Sels, Overlaet, 2001, aangehaald door Annelies Cattrysse.

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

Il s'avère, quand on convertit le salaire que perçoivent les personnes qui travaillent à temps partiel en un salaire à temps plein, que celui des personnes qui travaillent effectivement à temps plein lui est largement supérieur.

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

Jadis, les conventions collectives de travail prévoyaient des salaires différents pour les hommes, d'une part, et les femmes, d'autre part, et les salaires des femmes y étaient même exprimés en pourcentage de celui des hommes. Cette époque est heureusement révolue.

L'évaluation des fonctions est un instrument traditionnel qui permet de classer les diverses fonctions selon leur importance au sein d'une organisation de travail et de les mettre dans un juste rapport les unes vis-à-vis des autres.

On peut dire, à titre de comparaison, que, comme une règle graduée verticale à laquelle chaque fonction serait fixée à l'échelon qui lui revient, elle permet d'établir une hiérarchie entre elles.

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

Cette classification des fonctions établie sur la base d'une évaluation de celles-ci est un outil pour la discussion relative aux salaires correspondant aux fonctions et constitue la base de la structure des salaires.

Dans la pratique, ce sont le plus souvent les partenaires sociaux eux-mêmes ou un bureau-conseil qui effectuent les évaluations des fonctions au sein d'une entreprise ou d'un secteur. Certaines grandes entreprises instaurent un système fait sur mesure.

Deux principes jouent un rôle essentiel à cet égard. Selon le premier, la nature de la fonction sert de critère pour le classement hiérarchique, quelle que soit la personne qui exerce cette fonction. On évalue la fonction même et non pas les prestations fournies par le titulaire de celle-ci. Autrement dit, on évalue la chaise et non pas la personne qui est assise dessus.

kering, het recht op een afvloeiingsvergoeding, het recht op een loonsverhoging, het recht op een vergoeding voor opleiding buiten de werkuren, een verschil in de berekening van de pensioenloopbaan, het recht op een vergoeding voor overuren.

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

2.2.4. De discriminatie in functiewaardering

Vroeger werden in Collectieve Arbeidsovereenkomsten verschillende lonen voor mannen en vrouwen vastgelegd, waarin de lonen voor de vrouwen werden uitgedrukt in percentages van de lonen voor de mannen. Gelukkig is die tijd voorbij.

Functiewaardering is een traditioneel hulpmiddel om in een arbeidsorganisatie de verschillende functies naar zwaarte te rangschikken en onderling in een juiste verhouding te plaatsen.

Het is als het ware een meetlat waarlangs men elke functie kan leggen, om tot een onderlinge rangorde te komen, van laag naar hoog.

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

De functieclassificatie op basis van een functie-evaluatie is een hulpmiddel voor discussies over functielonen en vormt de basis van de loonstructuur.

In de praktijk worden de functiewaarderingen in een bedrijf of een sector meestal uitgevoerd door de sociale partners zelf of door een adviesbureau. Sommige grote bedrijven voeren een op maat gemaakt systeem in.

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

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

Comme l'évaluation des fonctions prend en compte la fonction et non pas la personne, on pourrait dire qu'il s'agit d'une activité relativement neutre : peu importe de savoir si une fonction donnée est exercée par un homme ou par une femme. Toutefois, toutes sortes de mécanismes discriminatoires et « stéréotypants » occultes peuvent jouer un rôle au cours du processus d'évaluation des fonctions et déformer l'évaluation au détriment des femmes.

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

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

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

L'arrêt Rummler de la Cour de justice des Communautés européennes apporte une série d'indications concrètes concernant les exigences auxquelles doit satisfaire l'évaluation des fonctions dans l'optique de l'égalité de traitement (1).

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

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

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

Aangezien functiewaardering enkel de functie en niet de persoon beoordeelt, zou men kunnen stellen dat het een vrij neutrale bezigheid is : het maakt immers niet uit of een bepaalde functie nu door een man of een vrouw wordt ingevuld. Toch kunnen er tijdens het proces van functiewaardering allerlei verborgen mechanismen van discriminatie en stereotypering optreden die de waardering vervormen in het nadeel van vrouwen.

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

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

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

Het arrest-Rummler van het Europees Hof van Justitie geeft een aantal concrete aanwijzingen over de eisen die vanuit de gelijkbehandelingsoptiek aan functiewaardering moeten worden gesteld (1).

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

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

Selon les motifs de l'arrêt, qui précisent les choses à cet égard, le « système d'évaluation des fonctions peut se référer à des critères liés aux caractéristiques que l'on trouve plutôt chez les hommes, à condition qu'il se réfère aussi à d'autres critères auxquels les femmes sont plus aptes à répondre, de manière telle qu'il exclue dans son ensemble toute forme de discrimination sur la base du sexe ».

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

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

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

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

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

Il va de soi qu'il faut également combattre les causes objectives. Un manque de formation peut être compensé par un apprentissage permanent.

Selon le chapitre 2, il y a deux faits qui favorisent sérieusement la discrimination salariale, à savoir le fait que le travail à temps partiel est moins bien rémunéré que le travail à temps plein et le fait que la discrimination au niveau de la classification des fonctions est fréquente.

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

Tous les travailleurs et toutes les travailleuses qui s'estiment lésés et l'organisation syndicale représentative à laquelle ils ou elles sont affiliés, peuvent engager une action en justice auprès de la juridiction compétente en vue d'obtenir l'application du principe

In de rechtsoverweging van het arrest wordt dit verder uitgewerkt: « Een functiewaarderingssysteem mag criteria bevatten die verband houden met eigenschappen die men eerder bij mannen aantreft, mits dit systeem ook andere criteria bevat waarvoor vrouwen bijzonder geschikt kunnen zijn, zodat het systeem als geheel discriminatie op grond van geslacht uitsluit. ».

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

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

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

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

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

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

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

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

Elke werkne(e)mer(-ster), die zich benadeeld acht, of de representatieve werknemersorganisatie, waarbij de werknemer is aangesloten, kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en

de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (article 5 de la CCT relative à l'égalité de rémunération — article 19 de la loi sur l'égalité de traitement) (1).

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

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

Elle ajoute qu'il arrive aussi souvent que l'élément émotionnel bride un travailleur dans son envie d'assigner son employeur devant un tribunal.

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

Voici ce que dit l'enquêtrice Mieke Verheyde: «La loi sur l'égalité de traitement a beau être précise, son application n'en demeure pas moins contestable. On le remarque par le fait que l'égalité sur le marché de l'emploi doit encore devenir une réalité, ce qui est dû en partie au fait que les victimes de discrimination intentent rarement des procès pour faire entendre leurs droits. Les procès sont très peu nombreux en Belgique (2).»

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

En ce qui concerne l'approche des écarts salariaux, on constate qu'il y a, en Belgique, un décalage entre la situation juridique et la situation réelle. Le travailleur féminin est trop isolé du point de vue juridique pour pouvoir démontrer, par ses propres moyens, qu'une classification de fonctions donnée et la rémunération qui l'accompagne ont un caractère discriminatoire.

(1) A. Cattryse, «*De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt*», mémoire de fin d'études KU Leuven, 2004.

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

vrouwelijke werknemers te doen toepassen (artikel 5 CAO gelijke beloning — artikel 19 Wet gelijke behandeling) (1).

Waarom procederen de werkneemsters niet? Annelies Cattryse formuleert dit als volgt: «Zelfs indien de werkne(e)mer(-ster) er al weet van zou hebben dat hij/zij ongelijk wordt beloond, dan nog zal hij/zij weinig gehoor vinden bij de vakbond, die nochtans fungeert als eerst toevlucht voor dergelijke problemen.

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

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

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

Onderzoekster Mieke Verheyde formuleert het als volgt: «*The equal treatment legislation may be quite detailed, its application, however, is not self-evident. This is witnessed by the fact that equality on the labour market has yet to become a reality, in part due to the fact that victims of a discrimination almost never go to courts to enforce their rights. There is very little litigation in Belgium (2).*».

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

Er is een discrepantie tussen de juridische en de feitelijke situatie bij de aanpak van loonverschillen in België. De vrouwelijke werknemer verkeert te zeer in een juridisch isolement om op eigen kracht het discriminerende karakter van een bepaalde functieclassificatie en bijbehorende bezoldiging aan te tonen.

(1) A. Cattryse, «*De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt*», eindverhandeling KU Leuven, 2004.

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

En outre, l'élément émotionnel bride souvent le travailleur dans son envie d'assigner son employeur devant un tribunal. C'est pour toutes ces raisons que les femmes ont rarement saisi les tribunaux ces dernières années.

Bien que l'on ait accompli des progrès dans certains domaines, l'égalité de fait au travail est encore loin d'être une réalité, et ce, en dépit de l'interdiction légale de toute discrimination et d'inégalité salariale.

Si la réforme de grande envergure des classifications de fonctions n'a toujours pas été réalisée, c'est parce qu'aucun des partenaires sociaux n'a grand intérêt à remplacer l'ancien système sectoriel de classification des fonctions par un système analytique moderne. Les employeurs risquent d'avoir à faire face à une augmentation des coûts salariaux. Les organisations syndicales risquent d'avoir à faire face à d'importantes tensions internes entre les travailleurs qui auront été classés pendant fort longtemps à un échelon trop élevé de la hiérarchie et qui ne bénéficieront plus d'aucune augmentation de salaire pendant plusieurs années, d'une part, et les autres travailleurs, d'autre part (1).

Par conséquent, cette résolution prendra en compte les desiderata de toutes les parties concernées: employés, employeurs et syndicats.

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

4.1. Le Royaume-Uni

Selon le « *Report on women employment and pay* » (Rapport concernant l'emploi et la rémunération des femmes) du 5 décembre 2001, de Mme Kingsmill, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élevait à l'époque à 18 % en Angleterre (2).

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

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

Il y a lieu aussi d'améliorer la gestion du capital humain (*human capital management*). Le marché de

(1) <http://meta.fgov.be/pdf/pd/nldfHRW3-2001.pdf> Taux d'emploi chez les femmes.

(2) www.kingsmillreview.gov.uk

Daarenboven werkt de emotionele belasting om de eigen werkgever voor de rechtbank te dagen ook remmend. Om die verschillende redenen hebben vrouwen de jongste jaren dan ook nauwelijks zaken aanhangig gemaakt bij de rechtbank.

Ofschoon op bepaalde vlakken vooruitgang werd geboekt, is de feitelijke gelijkheid op het werk nog lang geen werkelijkheid, ondanks het wettelijke verbod op discriminatie en op loonongelijkheid.

De uitblijvende grootscheepse herziening van de functieclassificaties is verklaarbaar. Geen van de sociale partners heeft een groot belang bij het vervangen van het oude sectorale functieclassificatiesysteem door een modern, analytisch systeem. Voor de werkgevers dreigt een stijging van de loonkosten. Voor de vakbonden dreigen belangrijke interne spanningen tussen de werknemers die historisch te hoog stonden geklasseerd en gedurende jaren geen loonsverhogingen meer zullen krijgen, en de anderen (1).

Deze resolutie zal dan ook rekening houden met de gevoeligheden van alle betrokken partijen: de werknemers, de werkgevers en de vakverenigingen.

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

4.1. Het Verenigd Koninkrijk

Het Kingsmill « *Report on women employment and pay* » van 5 december 2001 stelde vast dat er in Engeland een loondiscriminatie van 18 % was tussen de verloning van de vrouw en die van de man (2).

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

Elke werknemer heeft het recht om informatie te bekomen omtrent de verloning van een collega van het andere geslacht, als de werknemer vermoedt dat de collega, die equivalent of gelijk werk verricht, een hoger loon krijgt. De werkgever beschikt over een periode van 8 weken om te voldoen aan de aanvraag van de werknemer.

Tevens moet er werk worden gemaakt van een beter *human capital management*. De arbeidsmarkt is

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

(2) www.kingsmillreview.gov.uk

l'emploi subit, en ce moment, des changements radicaux. Le vieillissement de la population oblige les entreprises à tirer un meilleur parti des possibilités qui s'offrent à elles.

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

À l'heure actuelle, la ministre Kingsmill n'impose encore aucun audit (*reviews*) concernant l'égalité de rémunération au secteur privé. Toutefois, s'il s'avérait, dans quelques années, que les choses ne se sont pas améliorées, il conviendrait de reposer la question de savoir s'il ne faudrait pas revoir la politique salariale (1). Il y a en tout cas lieu d'encourager la réalisation d'études visant à mettre le doigt sur d'éventuelles discriminations salariales.

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

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

4.2. La France

En France, on a introduit, le 28 juin 2004, le label égalité. Ce label est délivré aux entreprises et aux organisations qui œuvrent à la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (2).

Le 4 janvier 2005, le président français de l'époque a chargé le gouvernement de préparer un projet de loi de mobilisation pour l'emploi (Loi de mobilisation pour l'emploi) (3).

Cette loi devra faire en sorte que les entreprises appliquent effectivement le principe de l'égalité de rémunération dans un délai maximal de cinq ans.

(1) *Conclusions and recommendations, review of women employment and pay*, UK.

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

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

drastisch aan het veranderen. Door de vergrijzing moeten ondernemingen beter gebruik maken van de mogelijkheden.

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

Minister Kingsmill legt momenteel nog geen verplichte reviews omtrent gelijke verloning op aan de privésector. Mocht echter binnen enkele jaren blijken dat er geen beterschap te bespeuren valt, is het aangewezen om terug te komen op de vraag of er al dan niet verplichte herzieningen inzake loonbeleid noodzakelijk zijn (1). Wel moeten zij aangemoedigd worden om onderzoek te verrichten naar mogelijke loondiscriminaties.

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

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

4.2. Frankrijk

In Frankrijk werd het gelijkheidslabel ingevoerd op 28 juni 2004. Dit keurmerk wordt uitgereikt aan bedrijven of organisaties die zich inzetten voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen (2).

De toenmalige Franse president gaf op 4 januari 2005 opdracht een wetsontwerp voor te bereiden betreffende de mobilisering voor de werkgelegenheid (*Loi pour la mobilisation de l'emploi*) (3).

Die wet zal er moeten voor zorgen dat ondernemingen tot een gelijke verloning komen binnen een maximale periode van vijf jaar.

(1) *Conclusions and recommendations, review of women employment and pay*, UK.

(2) Coup d'envoi du « label égalité », 29 juni 2004, www.le114.com

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

La possibilité a toutefois été donnée aux partenaires sociaux de conclure un accord avant que le législateur n'intervienne directement, ce qui signifie que le gouvernement veut imposer une obligation de résultat aux partenaires sociaux.

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

Selon l'INSEE, l'écart salarial moyen s'élève à 22 %.

La loi fixera les objectifs, mais elle laissera le soin aux partenaires sociaux de prendre les mesures concrètes nécessaires pour pouvoir les atteindre et de fixer les modalités à respecter pour ce faire.

Des sanctions financières ou juridiques sont prévues pour le cas où les partenaires sociaux ne respecteraient pas la loi.

*
* *

De sociale partners krijgen echter eerst de kans tot een akkoord te komen, alvorens er een rechtstreeks ingrijpen van de wetgever komt. De regering wil met andere woorden de sociale partners een resultaatsverbindeenis opleggen.

Het sociaal akkoord van 1 maart 2004 voorzag in een vermindering van de loondiscriminatie, doch de invulling werd aan het sectoriële overleg overgelaten.

Luidens het INSEE bedraagt de gemiddelde loonkloof 22 %.

De wet zal de doelstellingen vastleggen, maar de concrete implementatie en de modaliteiten overlaten aan de sociale partners.

Ingeval de sociale partners de wet niet nakomen wordt er in sancties voorzien. Die zouden financieel of juridisch kunnen zijn.

Nele LIJNEN.
Bart TOMMELEIN.

*
* *

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

Le Sénat,

A. Considérant qu'une enquête qui a été menée auprès de 2000 Belges a montré qu'en ce qui concerne la suppression des discriminations entre les hommes et les femmes, l'égalité de rémunération constitue la priorité absolue (au total, 37 % l'ont désignée comme telle ou, plus précisément, 35 % des hommes interrogés et 38 % des femmes interrogées);

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

C. Considérant que le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour un travail de valeur égale a été inscrit en 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme;

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

E. Vu l'arrêt Rummler de la Cour de justice des Communautés européennes qui apporte un certain nombre d'indications concrètes concernant les exigences auxquelles l'évaluation des fonctions doit satisfaire dans l'optique de l'égalité de traitement (1);

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

G. Considérant que d'après une enquête, l'égalité de rémunération constitue la priorité absolue dans l'optique de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes;

H. Étant donné le décalage entre la situation juridique et la situation que révèle l'approche des écarts salariaux en Belgique;

I. Considérant que les travailleuses sont trop isolées du point de vue juridique pour pouvoir démontrer, par

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

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. Overwegende dat een onderzoek bij 2000 Belgen liet zien dat inzake het wegwerken van discriminaties tussen mannen en vrouwen de gelijke verloning de eerste prioriteit is (37 % benoemde dit als de eerste prioriteit : 35 % van de ondervraagde mannen en 38 % van de ondervraagde vrouwen);

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

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

D. Gelet op artikel II-83 van het ontwerp van Europese Grondwet dat bepaalt dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning; dat het tweede lid stelt dat : «het beginsel van gelijkheid niet belet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht»;

E. Gelet op het arrest-Rummler van het Europees Hof van Justitie dat een aantal concrete aanwijzingen geeft over de eisen die vanuit de gelijkbehandelingsoptiek aan functiewaardering moeten worden gesteld (1);

F. Gelet op de conclusie van de conferentie te Luxemburg van 4 februari 2005 van de ministers van de EU bevoegd voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, waarbij wordt bepaald dat de ongelijke verloning tussen de mannen en de vrouwen moet worden weggewerkt door een gediversifieerde aanpak van de onderliggende factoren, waaronder de sectoriële en professionele segregatie, de functieclassificaties en de systemen van remuneratie;

G. Overwegende dat onderzoek aantoonde dat de eerste prioriteit inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen de verloning is;

H. Gezien er een discrepantie is tussen de juridische en de feitelijke situatie bij de aanpak van loonverschillen in België;

I. Overwegende dat de vrouwelijke werknemer te zeer in een juridisch isolement verkeert om op eigen

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

leurs propres moyens, qu'une classification de fonctions avec les rémunérations attachées à celles-ci a un caractère discriminatoire;

J. Vu la loi sur l'égalité de traitement et la CCT n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, modifiée le 19 décembre 2001 par la CCT n° 25bis,

Demande au gouvernement fédéral :

1. de lancer, dans les six mois suivant l'approbation de la présente résolution, une concertation avec les partenaires sociaux en vue de supprimer, dans un délai maximal de 3 ans, les discriminations entre les hommes et les femmes au niveau des évaluations de fonctions et des classifications de fonctions;

2. de déposer auprès du Parlement, le 8 mars de chaque année, un rapport intermédiaire faisant le point sur les progrès réalisés dans le cadre de la concertation avec les partenaires sociaux, d'une part, et sur l'élimination de la ségrégation sur le marché de l'emploi, d'autre part, et ce, jusqu'à ce que les discriminations au niveau des évaluations de fonctions et des classifications de fonctions, ainsi que la ségrégation sur le marché de l'emploi aient disparu;

3. de lancer une étude comparative visant à déterminer les causes des écarts salariaux entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein et de communiquer les résultats de cette étude au Parlement au plus tard le 8 mars 2011;

4. de supprimer, pour 2011 au plus tard, les disparités non objectives entre la rémunération pour un travail à temps partiel et celle pour un travail à temps plein, en déposant un projet de loi fondé sur les résultats de l'étude comparative visant à déterminer les causes des écarts salariaux entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein;

5. de déposer, pour 2011 au plus tard, un projet de loi prévoyant la possibilité, pour un juge, d'ordonner aux parties d'une CCT d'adapter une CCT sectorielle concernant une classification de fonctions, lorsqu'il apparaît qu'elle ne respecte pas les normes concernant l'égalité de rémunération et l'évaluation des fonctions, ni celles qui donnent le droit à un travailleur ou à une travailleuse d'obtenir des informations sur le salaire d'un collègue du sexe opposé qui effectue un travail égal ou équivalent, s'il ou elle a l'impression que ce collègue bénéficie d'un salaire supérieur au sien.

20 juillet 2010.

kracht het discriminerende karakter van een bepaalde functieclassificatie en bijbehorende bezoldiging aan te tonen;

J. Gelet op de Wet Gelijke Behandeling en de CAO nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de CAO nr. 25bis van 19 december 2001,

Vraagt de federale regering :

1. binnen zes maanden na goedkeuring van deze resolutie overleg te starten met de sociale partners om de functiewaardediscriminaties en de discriminatie in functieclassificaties tussen vrouw en man weg te werken in een periode van maximaal 3 jaar;

2. hieromtrent jaarlijks op 8 maart een voortgangsrapport in te dienen in het parlement, waarbij een stand van zaken wordt gegeven van de vorderingen in het overleg met de sociale partners én inzake het wegwerken van de segregatie op de arbeidsmarkt en dit totdat de functiewaardediscriminaties, de discriminatie in de functieclassificatie en de segregatie op de arbeidsmarkt zijn opgeheven;

3. een vergelijkend onderzoek op te starten naar de oorzaken van de loonverschillen tussen de deeltijdse en de voltijdse arbeid en de resultaten van dit onderzoek uiterlijk op 8 maart 2011 aan het parlement te bezorgen;

4. uiterlijk tegen 2011 de niet-objectieve verschillen tussen de verloning van de deeltijdse en de voltijdse arbeid op te heffen door het indienen van een wetsontwerp, waarbij het resultaat van het vergelijkend onderzoek naar de oorzaken van de loonverschillen tussen de deeltijdse en de voltijdse arbeid het uitgangspunt is;

5. uiterlijk tegen 2011 een wetsontwerp in te dienen dat in de mogelijkheid voorziet voor een rechter om CAO-partijen te bevelen een sectorale functieclassificatie-CAO aan te passen, wanneer die in strijd blijkt met de normen inzake gelijke beloning en functiewaardering en waarbij een werknemer het recht heeft om informatie te bekomen omtrent de verloning van een collega van het andere geslacht, als hij/zij vermoedt dat de collega, die equivalent of gelijk werk verricht, een hoger loon krijgt.

20 juli 2010.

Nele LIJNEN.
Bart TOMMELEIN.