

31 mar 2006 -12:00

Appartient à [Conseil des Ministres du 31 mars 2006](#)

Equal Pay Day

Egalité des rémunérations entre hommes et femmes

Egalité des rémunérations entre hommes et femmes

A l'occasion de la journée pour l'égalité salariale - « Equal Pay Day » - et sur proposition du Ministre de l'Egalité des Chances, Christian Dupont, et du Ministre de l'Emploi, Peter Vanvelthoven, le Conseil des Ministres a approuvé une série de propositions relatives à l'égalité des rémunérations en comité ministériel restreint. Sur la base de propositions nouvelles mais également de propositions de lois et de résolutions déposées devant les Chambres fédérales, le Gouvernement s'est engagé à prendre une série de mesures afin de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. En dépit des politiques d'égalité des chances menées en Belgique depuis de nombreuses années, les hommes, à travail et à valeur égale, reçoivent une rémunération supérieure aux femmes. En fonction des données et des indicateurs retenus, l'ampleur de ces discriminations salariales se situe entre 15 et 25% et tend à s'approfondir. Son caractère manifeste et arbitraire le rend inacceptable dans une société qui place au cœur de ses valeurs l'égalité des hommes et des femmes. A l'occasion de la journée pour l'égalité salariale, le Gouvernement fédéral, s'appuyant sur plusieurs propositions de loi et de résolutions déposées à ce sujet devant les Chambres fédérales, s'engage sur les points suivants : 1. « Mesurer, c'est connaître » : améliorer la mesure de l'écart salarial. Toutes les propositions parlementaires soulignent l'impérieuse nécessité de disposer d'indicateurs visant à objectiver les discriminations salariales et à en identifier l'ampleur. Les statistiques « brutes » existent. Des études universitaires sont en cours, et permettent de les affiner et de les analyser. Elles doivent être utilisées et systématisées, notamment dans le cadre fixé par l'Union européenne qui a déterminé un certain nombre d'indicateurs. > le gouvernement mandate le SPF Emploi et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour réaliser et publier chaque année un rapport portant sur les statistiques de l'écart salarial par secteur, tant dans la fonction publique que dans les entreprises privées. > le rapport statistique sera accompagné de recommandations aux autorités publiques. 2. Les instruments de réduction de l'écart salarial : lutter contre les biais de genre. Une partie de la différence dans les rémunérations des femmes et des hommes est provoquée par les techniques de pondération de fonction utilisées pour le calcul de la rémunération. Certaines d'entre elles valorisent les fonctions occupées majoritairement par les hommes et déprécient les fonctions réputées plus féminines. L'évaluation de ces techniques de pondération sous l'angle de leur impact sur l'égalité salariale permet de les adapter et de neutraliser leurs conséquences néfastes sur l'égalité salariale. Le guide pratique de l'application d'un système d'évaluation de fonctions neutre en terme de genre sera terminé pour le 12 mai 2006. Ensuite aura lieu l'évaluation complète du projet « EVA ». Une présentation est prévue pour la mi-novembre 2006. Le gouvernement mandate le Ministre de l'Emploi et le Ministre de l'Egalité des chances pour diffuser auprès des partenaires sociaux les outils permettant de développer des systèmes d'évaluation de fonction neutre en terme de genre. Ces outils seront développés aussi dans la Fonction

publique fédérale. Le Ministre de l'Emploi examinera les problèmes liés à la mise en place de classifications de fonction neutres en terme de genre. Il organisera une réflexion sur la mise en place d'un système de screening validant la neutralité de genre des prochaines Conventions Collectives du Travail. Le Ministre de l'Emploi invitera les partenaires sociaux à adapter les classifications de fonction dans les cinq ans en vue de neutraliser les discriminations.

3. Améliorer l'effectivité des législations et des règles existantes

La Convention collective du travail du 15 octobre 1975 (CCT 25bis) vise à garantir l'égalité de rémunération et offre un certain nombre de dispositifs visant à réduire l'écart salarial. Force est de constater qu'elle est insuffisamment appliquée. Il convient d'identifier ses forces et ses lacunes, les points qui nécessitent une mise à jour, les pistes susceptibles d'améliorer sa mise en œuvre et son élargissement, au-delà de la discrimination salariale au sens strict, à des mesures susceptibles de contribuer à la réduction de l'écart salarial. La loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes du 7 mai 1999 interdit les discriminations sexistes dans le domaine de l'emploi. Toutefois, la jurisprudence est quasi inexistante. L'Arrêté royal du 14 juillet 1987 oblige les entreprises à élaborer un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes et encourage l'élaboration de plans d'égalité des chances au niveau des secteurs et des entreprises. L'Arrêté royal du 08 février 1979 interdit de ne mentionner qu'un seul sexe dans les offres d'emploi. Le gouvernement proposera aux partenaires sociaux de se réunir pour évaluer ces dispositifs. Des résultats rapides doivent être fournis pour être intégrés aux négociations du prochain accord inter-professionnel. Le Gouvernement demande à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de procéder à l'évaluation de la loi de 1999 contre les discriminations sexistes tendant à expliquer les lacunes de la jurisprudence et formulant des propositions pour les combler.

4. Aider les entreprises à développer des mesures de promotion de l'égalité

Il est nécessaire d'encourager les entreprises à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en leur sein. Cela passe par 3 mesures :- soutenir techniquement les entreprises pour établir les plans d'égalité des chances prévus par l'AR du 14/07/1987, ainsi que suggéré par les propositions parlementaires ; - apporter un soutien financier ponctuel aux entreprises désireuses de mener une politique d'égalité des chances et d'élaborer des plans d'égalité des chances, via la création d'un fonds pour la promotion de l'égalité des chances ; - assurer une visibilité et une reconnaissance aux entreprises qui s'engagent concrètement pour l'égalité femmes/hommes, via l'attribution d'un label aux entreprises. Le Ministre de l'Egalité des Chances et le Ministre de l'Emploi étudieront la mise sur pied d'un service de soutien technique et financier aux entreprises pour le développement de plans et d'un label de l'égalité et de la diversité.

5. Temps partiel

Nombre de femmes sont l'objet d'un double préjudice : elles sont orientées vers des emplois à temps partiel et, de plus, ne sont pas traitées à égalité de rémunération. Une étude devra analyser les causes d'écart salarial entre temps partiel et temps plein. Ses conclusions seront présentées au Parlement. Cette étude prendra en compte l'impact du temps partiel sur les droits sociaux. Outre les discriminations salariales proprement dites, les dispositifs conduisant à des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent sans relâche faire l'objet d'une attention des pouvoirs publics comme des partenaires sociaux, notamment :- le « plafond de verre » qui écarte les femmes des postes à responsabilité ; - les processus de ségrégation horizontale qui les orientent vers les secteurs professionnels les moins valorisés ; - les facteurs qui font obstacle à une bonne articulation de la vie professionnelle et de la vie privée des travailleurs, qu'ils soient masculins ou féminins. Dans ce domaine, les politiques et les réglementations européennes représentent un enjeu considérable. Lors du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006, le Gouvernement belge a soutenu la mise en place d'un Pacte européen pour l'égalité des sexes, qui identifie ces éléments

comme des priorités. Lors du Conseil des Ministres thématique portant sur la qualité de l'emploi, prévu le 17 mai prochain, le Conseil des Ministres se penchera sur les mesures à prendre, à court, moyen et long terme, en vue de mettre ces priorités en œuvre. Par ailleurs, un débat sur cette matière sera prochainement organisé au Parlement avec les partenaires sociaux.

Publié par SPF Chancellerie du Premier Ministre - Direction générale Communication externe