

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2004-2005

9 AUGUSTUS 2005

### VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de gelijke behandeling  
van mannen en vrouwen ten aanzien  
van de arbeidsvoorwaarden,  
de toegang tot het arbeidsproces,  
de promotiekansen en de toegang tot  
een zelfstandig beroep op de arbeidsmarkt  
in het Brussels Gewest**

(ingediend door mevr. Olivia P'TITO (F) en  
mevr. Céline FREMAULT (F))

### Toelichting

Dit voorstel van resolutie past in het kader van alle preventieve, administratieve en juridische maatregelen die op nationaal, Europees en internationaal vlak al getroffen zijn in de strijd tegen rechtstreekse en zijdelingse discriminaties van vrouwen op de arbeidsmarkt. Een groot deel van deze toelichting komt dan ook terug op het acquis dat op die verschillende niveaus al verworven is, om de bestaande instrumenten toe te lichten en alzo het concrete karakter van wat in deze resolutie gevraagd wordt te onderstrepen.

Wij gaan wat dieper in op de bepalingen die het beginsel van gelijke beloning bevestigen, omdat er, naast de loononderhandelingen die in ons land op federaal en sectoraal niveau gevoerd worden in het kader van centraal en vervolgens sectoraal overleg, een aantal discriminerende factoren bestaan in elke fase van de toegang tot de arbeidsmarkt en in de promotiekansen, zowel voor loontrekken- den als voor zelfstandigen.

## PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2004-2005

9 AOUT 2005

### PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à 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 ainsi qu'à  
l'accès à une profession indépendante sur  
le marché du travail en Région bruxelloise**

(déposée par Mmes Olivia P'TITO (F) et  
Céline FREMAULT (F))

### Développements

La présente proposition de résolution s'inscrit dans le cadre de toutes les mesures préventives, administratives et juridiques déjà prises en matière de lutte contre les discriminations directes et indirectes existant à l'égard des femmes sur le marché du travail aux échelles nationales, européennes et internationales. Voilà pourquoi, une large partie des présents développements reviennent sur les acquis actuels à ces différents niveaux et ce, dans un objectif de clarification des instruments existants afin de souligner l'aspect concret des éléments demandés dans la présente résolution.

Si nous avons choisi de nous attarder un moment sur les dispositions consacrant le principes d'égalité de rémunération, c'est justement parce que – à côté de la question de la négociation salariale qui dans notre pays est régie au niveau fédéral et sectoriel dans le cadre de négociations interprofessionnelles puis sectorielles – il existe une série d'éléments discriminatoires à chaque étape du processus d'accès et de promotion sur le marché de l'emploi tant salarié qu'indépendant.

Die discriminaties zijn horizontaal (vrouwen zijn sterker vertegenwoordigd in bepaalde sectoren en in beroepen die minder gewaardeerd worden en ook financieel minder aantrekkelijk zijn) en verticaal (zelfs in die sectoren daalt het aandeel van de vrouwen naarmate men stijgt in de hiërarchie (het fenomeen van het glazen plafond)). In hun loopbaan, zijn vrouwen vaak het slachtoffer van die twee soorten discriminaties.

In concreto, strekt dit voorstel van resolutie ertoe, op basis van de conclusies van de studie over « de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, de aandacht te vestigen op de grootste obstakels waarmee de Brusselse vrouwen in alle geleidingen van de arbeidsmarkt geconfronteerd worden, teneinde de regering in het algemeen en in het kader van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling in het bijzonder te verzoeken concrete voorstellen te doen om die hinderpalen uit de weg te ruimen.

### De internationale en Europese instrumenten

Artikel 23, tweede lid, van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 1948 huldigt het beginsel dat « Allen, zonder enig onderscheid, het recht hebben op gelijk loon voor gelijke arbeid. »

Drie jaar na de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, bevestigt Verdrag nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 29 juni 1951 het principe van « gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde », rekening houdend met de « bezoldigingstarieven, die vastgesteld zijn zonder onderscheid te maken naar geslacht » (artikel 1) <sup>(1)</sup>.

De IAO koppelt de toepassing van dat principe aan het principe van « middelen, die passen bij de in gebruik zijnde methoden voor het vaststellen van bezoldigingstarieven ». Daaruit blijkt dat ze een realistische inschatting heeft van de problemen om het principe van « gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde » daadwerkelijk toe te passen. Daartoe voorziet artikel 2 van het Verdrag in de volgende middelen : de nationale wetten of regelingen, de wettelijk vastgestelde of erkende stelsels voor het vaststellen van de bezoldiging, collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers en een combinatie van de verschillende bovengenoemde middelen.

(1) Het Verdrag nr. 100 van 29 juni 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde is aangenomen bij de Belgische wet van 23 mei 1952 (*Belgisch Staatsblad* van 23 oktober 1952).

Ces discriminations sont horizontales (les femmes sont plus présentes dans certains secteurs et professions moins valorisés y compris au niveau financier) et verticales (même dans ces secteurs la proportion de femmes diminue lorsque l'on monte dans la hiérarchie, il s'agit du phénomène du « plafond de verre ») ... et se combinent souvent au cours d'une carrière.

Concrètement, il s'agit à travers cette proposition de résolution – sur la base des conclusions de l'étude relative à « la situation des femmes sur le marché du travail des femmes en Région de Bruxelles-Capitale » de l'Observatoire Bruxellois du marché du travail et des qualifications – de mettre en exergue les principaux obstacles rencontrés par les bruxelloises à tous les niveaux du marché de l'emploi et ce, afin de demander au gouvernement en général, et dans le cadre de l'économie et l'emploi en particulier, de se mobiliser autour de propositions concrètes visant à lutter contre ces obstacles.

### Les instruments internationaux et européens

L'article 23, alinéa 2 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme posait, en 1948, le principe du « droit pour tous (et toutes), sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

Trois ans après la Déclaration universelle des droits de l'Homme, l'Organisation Internationale du Travail consacra, dans sa Convention n° 100 du 29 juin 1951, « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale », en ayant égard « aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe » (article 1<sup>er</sup>). <sup>(1)</sup>

L'OIT en liant la mise en œuvre de ce principe à celle des « moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération » mesurait déjà l'ensemble des enjeux de l'effectivité de « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ». Parmi les moyens prévus par l'article 2 de la Convention : les législations, tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation, des conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs ou encore, leur combinaison.

(1) La Convention n° 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale a été approuvée par la loi belge du 23 mai 1952 (*Moniteur belge*, 23 octobre 1952).

Artikel 3 van Verdrag nr. 100 legt de grondslag voor functieclassificatiesystemen, want het luidt als volgt :

« Wanneer een dergelijke handelswijze dienstig is voor het ten uitvoerleggen van de bepalingen van dit Verdrag, dienen maatregelen genomen te worden om een objectieve waardering van beroepen op basis van het te verrichten werk te bevorderen. ».

Verdrag nr. 100 bepaalt ten slotte dat :

« Tariefverschillen, die zonder aanzien des geslachts voortvloeien uit bij een dergelijke objectieve waardering vastgestelde verschillen in het te verrichten werk, mogen niet als strijdig met het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde beschouwd worden. ».

Dat zou impliciet kunnen betekenen dat andere verschillen strijdig zouden zijn met het beginsel van gelijke beloning.

Die tekst is een van de internationale arbeidsverdragen die door de meeste landen bekrachtigd is.

De IAO stelt evenwel enigszins ontgoocheld vast dat die bekrachtiging op grote schaal gewoon getuigt van de souplesse van de internationale normen : het was de lidstaten erom te doen de toepassing van het beginsel te garanderen of alleen maar aan te moedigen naargelang ze de vaststelling van de lonen al dan niet onder controle hebben <sup>(2)</sup>.

Artikel 4 van het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961 <sup>(3)</sup> <sup>(4)</sup> voorziet in het « recht op billijke beloning », dat bovendien de overeenkomstsluitende partijen ertoe verplicht « het recht van mannelijke en vrouwelijke werknemers op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde te erkennen », om de daadwerkelijke toepassing van het voornoemde recht te garanderen (artikel 4.3).

In tegenstelling tot artikel 23, derde lid, van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, strekt het herziene Handvest ertoe het begrip « billijke beloning » ruimer te interpreteren, wat impliceert dat mannelijke en vrouwelijke werknemers recht hebben op een gelijke bezoldiging voor werk van gelijke waarde.

(2) C. PICHULT, L'égalité de rémunération. Une étape: la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, Orientations, 1975, p. 309 et s.

(3) Het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961 is door België bekrachtigd bij de wet van 11 juli 1990 (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 1990).

(4) Goedgekeurd bij de wet van 11 juli 1990 (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 1990), maar de herziene versie is nog niet goedgekeurd.

La Convention n° 100 jetait les bases de l'élaboration de tout système de classification de fonctions en prévoyant, en son article 3, que :

« Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent ».

La Convention n° 100 dispose enfin que :

« Les différences entre les taux de rémunérations qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ».

Cela pourrait signifier implicitement que les autres différences seraient contraires au principe d'égalité de rémunération.

Ce texte est l'une des Conventions internationales du travail qui a reçu le plus d'adhésions.

Mais l'OIT le constate quelque peu désabusée (...), « cette adhésion massive porte simplement témoignage de la souplesse des normes internationales; il s'agissait pour les Etats membres d'assurer, ou seulement d'encourager, l'application du principe selon qu'ils sont ou non en mesure de contrôler la fixation des salaires ». <sup>(2)</sup>

La Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 <sup>(3)</sup> <sup>(4)</sup> prévoit, pour sa part, le « droit à une rémunération équitable » en son article 4 qui comporte de surcroît l'engagement des Parties Contractantes « à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale » et ce, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit susmentionné (article 4.3).

Contrairement à l'article 23, alinéa 3 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la Charte révisée entend donner une interprétation plus large de la notion de « rémunération équitable » qui implique le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

(2) C. Pichault, l'égalité de rémunération Une étape : la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, Orientations, 1975, p. 309 et s.

(3) La Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 a été approuvée en droit belge par la loi du 11 juillet 1990 (*Moniteur belge* 28 décembre 1990).

(4) Approuvée par la loi du 11 juillet 1990 (*Moniteur belge* du 28 décembre 1990) mais dont la version révisée ne l'a pas encore été.

Het begrip « billijk loon » wordt door Canada overgenomen bij de goedkeuring van de wet op de billijkheid van de lonen, in 1996 (5).

In het gemeenschapsrecht, getuigt in eerste instantie het bekende artikel 119 van het Verdrag van Rome van 25 maart 1957 (6) van de belangstelling van de lidstaten, maar dan wel voor het beginsel van « gelijke beloning voor gelijke arbeid ». Dat is voornamelijk ingegeven door economische redenen en door de vrees voor concurrentie tussen de lonen van mannelijke en vrouwelijke werknemers vlak na de Tweede Wereldoorlog.

Wellicht om die reden, werd men al snel geconfronteerd met de grenzen van dat begrip.

Door vervolgens het strikte begrip « gelijke arbeid » respectievelijk te vervangen door « arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend » of « gelijkwaardige arbeid », hebben Europese richtlijn 75/117/EEG en artikel 141 (ex artikel 119) van het Verdrag van Amsterdam het mogelijk gemaakt om – althans wat de beginselen betreft – enerzijds het verschil tussen mannen- en vrouwenwerk vast te stellen en, anderzijds, *a priori* onvergelykbare zaken met elkaar te vergelijken door arbeidsplaatsen te definiëren op basis van objectieve en genderneutrale criteria.

Slechts in het licht van richtlijn 75/117/EEG en van de artikelen 2, 3 en 13 van het in 1996 herziene Verdrag van Rome, kan men de hele strekking van dat artikel begrijpen.

Artikel 2 van het Verdrag luidt immers als volgt :

« De Gemeenschap heeft tot taak, door het instellen van een gemeenschappelijke markt en een economische en monetaire unie en door de uitvoering van het gemeenschappelijk beleid of de gemeenschappelijke activiteiten, bedoeld in de artikelen 3 en 4, het bevorderen van een harmonische, evenwichtige en duurzame ontwikkeling van de economische activiteit binnen de gehele Gemeenschap, een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de gelijkheid van mannen en vrouwen, een duurzame en niet-inflatoire groei, een hoge graad van concurrentievermogen en convergentie van economische prestaties, een hoog niveau van bescherming en verbetering van de kwaliteit van het milieu, een verbetering van de levensstandaard en van de kwaliteit van het bestaan, de economische en sociale samenhang en de solidariteit tussen de lidstaten. ».

(5) De term « billijkheid » lijkt trouwens makkelijker ingang te vinden dan « gelijkheid ».

(6) Het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, gesloten te Rome op 25 maart 1957, werd door België goedgekeurd bij de wet van 2 december 1957 (*Belgisch Staatsblad* van 25 december 1957).

Quant à la notion de « rémunération équitable », elle sera reprise par le Canada lors de l'adoption de la loi sur l'équité salariale en 1996 (5).

En droit communautaire, c'est le célèbre article 119 du Traité de Rome du 25 mars 1957 (6) qui – dans un premier temps – marque l'intérêt des Etats membres, mais un intérêt pour « l'égalité de rémunération ... pour un même travail » essentiellement économique et justifié par la crainte de la concurrence entre les salaires féminins et masculins au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Voilà pourquoi, sans doute, les limites de cette notion furent vite atteintes.

En remplaçant, ensuite, la notion stricte de « travail égal » respectivement par celle de « travail de valeur égale », ou de « travail de même valeur » la Directive européenne 75/117/CEE ainsi que l'article 141 (anciennement article 119) du Traité d'Amsterdam ont permis – du moins sur le plan des principes – d'une part, de poser la différence entre travail féminin et masculin et, d'autre part, de comparer des choses à priori incomparables en définissant des postes de travail sur base de critères objectifs et sexuellement neutres.

C'est seulement à la lumière de la Directive 75/117/CEE – ainsi que des articles 2, 3 et 13 du Traité de Rome révisé en 1996 – que l'on appréhendera l'ensemble de la portée de cet article.

L'article 2 du Traité prévoit, en effet, que :

« La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun, d'une Union économique et monétaire et par la mise en œuvre des politiques ou des actions communes visées aux articles 3 et 4, de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les Etats membres ».

(5) La terme « équité » semblant d'ailleurs plus facile à négocier que celui « d'égalité ».

(6) Le Traité instituant la Communauté économique européenne conclu à Rome le 25 mars 1957 fut approuvé en droit belge par la loi du 2 décembre 1957 (*Moniteur belge* 25 décembre 1957).

Artikel 3 luidt als volgt :

« Teneinde de in artikel 2 genoemde doelstellingen te bereiken, omvat het optreden van de Gemeenschap onder de voorwaarden en volgens het tijdschema waarin dit Verdrag voorziet : (...) Bij elk in dit artikel bedoeld optreden streeft de Gemeenschap ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. ».

Artikel 7, a, (i) van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (7) luidt als volgt :

« De Staten die partij zijn bij dit Verdrag erkennen het recht van een ieder op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden, die in het bijzonder het volgende waarborgen :

(a) Een beloning die alle werknemers als minimum het volgende verschaft :

(i) Een billijk loon en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook; in het bijzonder dienen aan vrouwen arbeidsvoorwaarden te worden gewaarborgd die niet onderdoen voor die welke op mannen van toepassing zijn, met gelijke beloning voor gelijk werk; ».

Ondanks de tegenstrijdigheid tussen de in dezelfde zin gebruikte begrippen « werk van gelijke waarde » en « gelijk werk », drukt het Verdrag het streven uit om de rechten van de vrouwen en de beloning als een van de in dat artikel vermelde arbeidsvoorwaarden te garanderen (8).

In tegenstelling tot Verdrag nr. 100 van de IAO, spreekt het Verdrag niet over de middelen die aangewend moeten worden om die gelijkheid te bereiken en, bijgevolg, om de gelijkwaardigheid van twee soorten werk te evalueren.

Sindsdien zijn, zowel op Belgisch als op internationaal niveau, nieuwe instellingen en andere juridische instrumenten in het leven geroepen om die democratische grondrechten te schragen. Op het vlak van de rechten en beroepen, is weliswaar grote vooruitgang geboekt, maar wat de gelijke beloning betreft, blijft dat in de praktijk onvoldoende.

Met andere woorden, de overheden en verenigingen leveren al vijftig jaar inspanningen om die achterstand in te halen, maar de sociale cultuur blijft sterker. Cijfers over de ongelijke beloning spreken daaromtrent boekdelen.

(7) Het Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten is goedgekeurd bij de wet van 15 mei 1981 (*Belgisch Staatsblad* van 6 juli 1983)

(8) Wat niet het geval zal zijn in het Europees recht in zoverre de gelijke behandeling inzake arbeidsvoorwaarden en de gelijke beloning door afzonderlijke richtlijnen geregeld zullen worden.

Quant à l'article 3, il précise que

« aux fins énoncées à l'article 2, l'action de la Communauté comporte, dans les conditions et selon les rythmes prévus par le présent traité : (...) Pour toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ».

Le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux (7) dispose en son article 7, a), (i) que :

« Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

(i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail; ».

Malgré la contradiction entre les notions de « travail de valeur égale » et de « même travail » utilisées dans la même phrase, le Pacte exprime le souci de préserver les droits des femmes et la rémunération représentant une des conditions de travail évoquées dans le présent article (8).

Mais le Pacte, contrairement à la Convention n° 100 de l'OIT, n'indique en rien les moyens pour mettre en œuvre cette égalité et, par conséquent, pour évaluer la valeur égale de deux travaux.

Depuis lors, de nouvelles institutions et autres instruments juridiques ont été créés, tant au niveau belge qu'international pour porter ces principaux fondements démocratiques. S'il en ressort une évolution notable certes conséquente en matière de droits et recours, elle reste insuffisante en matière d'égalité de rémunération dans son aspect le plus simple et le plus concret.

Autrement dit, cela fait cinquante ans que les pouvoirs publics et les associations s'investissent et étudient pour résorber ce phénomène, mais la culture sociale reste la plus forte, des chiffres éloquentes en matière d'inégalité salariale le démontrent.

(7) Le Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été approuvé par la loi du 15 mai 1981 (*Moniteur belge* 6 juillet 1983).

(8) Ce qui ne sera pas le cas en droit européen dans la mesure où l'égalité de traitement dans les conditions de travail et l'égalité de rémunération feront l'objet de directives distinctes.

**De in België goedgekeurde instrumenten :***Artikelen 10, 11 en 11bis van de Grondwet*

– « De Belgen zijn gelijk voor de wet (...) het genot van de rechten <sup>(9)</sup> en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden.» Zonder het debat over het « statuut » van de strijd voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te willen aangaan – wellicht wegens de « minimalistische » benadering in artikel 11 van de Grondwet, dat bepaalt dat « de wet en het decreet inzonderheid de rechten en vrijheden van de ideologische en filosofische minderheden waarborgen » – hebben de militanten voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen de hoop verloren om alleen op basis van die artikelen van de Grondwet iets te bereiken.

De Grondwet is herzien om er « een nieuw artikel in te voegen betreffende het recht van vrouwen en de mannen op gelijkheid » <sup>(10)</sup>, wat bevestigt dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen positiever benaderd wordt :

« Art. 11bis. – De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen voor vrouwen en mannen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden, en bevorderen meer bepaald hun gelijke toegang tot de door verkiezing verkregen mandaten en de openbare mandaten. De Ministerraad en de Gemeenschaps- en Gewestregeringen tellen personen van verschillend geslacht. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel organiseren de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht binnen de bestendige deputaties van de provincieraden, de colleges van burgemeester en schepenen, de raden voor maatschappelijk welzijn, de vaste bureaus van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en in de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan. Het voorgaande lid is niet van toepassing wanneer de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel de rechtstreekse verkiezing organiseren van de bestendig afgevaardigden van de provincieraden, van de schepenen, van de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, van de leden van het vast bureau van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn of van de leden van de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan. ».

Artikel 23 van de Grondwet luidt als volgt : « Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden. Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen.

(9) Met inbegrip van het recht op een billijke beloning waarvan sprake in afdeling 2 hieronder.

(10) Doc. Parl. Kamer 10/1 – 1999, p. 4.

**Les instruments adoptés en Belgique :***Les articles 10, 11 et 11bis de la Constitution*

« Les Belges sont égaux devant la loi (...) » et « la jouissance des droits <sup>(9)</sup> et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination ». Pourtant – sans vouloir entrer dans une quelconque polémique quant au « statut » de la lutte relative à l'égalité entre les hommes et les femmes – c'est sans doute en raison de l'approche « minoritaire » de l'article 11 de la Constitution qui prévoit que « la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques » que les militant(e)s en faveur de l'égalité entre hommes et femmes ont perdu espoir d'aboutir à un quelconque résultat sur la base de ces seuls articles de la Constitution.

La Constitution a été révisée « en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité » <sup>(10)</sup> ce qui consacre une approche plus positive de l'égalité entre les femmes et les hommes :

« Art. 11bis. – La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés, et favorisent notamment leur égal accès aux mandats électifs et publics. Le Conseil des ministres et les gouvernements de communauté et de région comptent des personnes de sexe différent. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 organisent la présence de personnes de sexe différent au sein des députations permanentes des conseils provinciaux, des collèges des bourgmestre et échevins, des conseils de l'aide sociale, des bureaux permanents des centres publics d'aide sociale et dans les exécutifs de tout autre organe territorial interprovincial, intercommunal ou intracommunal. L'alinéa qui précède ne s'applique pas lorsque la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 organisent l'élection directe des députés permanents des conseils provinciaux, des échevins, des membres du conseil de l'aide sociale, des membres du bureau permanent des centres publics d'aide sociale ou des membres des exécutifs de tout autre organe territorial interprovincial, intercommunal ou intracommunal. ».

L'article 23 de la Constitution prévoit que « Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

(9) Y compris le droit à une rémunération équitable dont question à la section 2 ci-dessous.

(10) Doc. Parl.; Ch. 10/1 – 1999, p. 4.

Die rechten omvatten inzonderheid :

1° het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen; ».

We herinneren gewoon aan wat hierboven gezegd is en wijzen erop dat artikel 23, § 3, (van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens) een beloning als bevredigend en billijk beschouwt als ze degene die arbeid verricht alsmede zijn gezin een bestaan verzekert dat overeenkomt met de menselijke waardigheid en die, indien nodig, wordt aangevuld door alle andere middelen van sociale bescherming, namelijk een positieve ingreep van overheidswege <sup>(11)</sup>.

Die overweging verwijdt ons dus van een egalitaire benadering van de beloning, althans van die welke hier uiteengezet wordt.

De wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, waarvan titel V gaat over « de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep ».

– *Van de ratio van de wet ... :*

Zoals C. Pichault <sup>(12)</sup> eraan herinnert, had de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Guy Spitaels, de verschillende redenen uitgelegd waarom die titel deel uitmaakt van de anticrisiswet. Hij deed dat in zijn uiteenzetting voor de bijzondere commissie belast met het onderzoek van het wetsontwerp.

Volgens hem betekende dat ontwerp, zoals daarvoor de Europese richtlijn, veeleer een grote overwinning van de mannen op zichzelf dan gerechtigheid voor de vrouwen, die de Belgische Werkliedenpartij al in 1894 eiste. We mogen niet aan gelijkheid denken in termen van conflicten of als een uit te voeren inhaalbeweging. Bij gelijkheid gaat

Ces droits comprennent notamment :

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ».

Rappelons simplement ce que nous évoquions plus haut et, « précisions que l'article 23, § 3 (de la Déclaration universelle des droits de l'Homme), définit une rémunération comme satisfaisante et équitable si elle assure au travailleur et à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée s'il y a lieu, par tout autres moyens de protection sociale, c'est-à-dire par une intervention positive de l'Etat » <sup>(11)</sup>.

Cette considération nous éloigne donc de toute approche égalitaire de la rémunération du moins de celle développée ici.

La loi du 4 août 1978 de réorientation économique dont le titre V concerne « l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et l'accès à une profession indépendante ».

– *De la raison d'être de la loi ... :*

Comme le rappelle C. Pichault <sup>(12)</sup>, le Ministre de l'Emploi et du Travail, Guy Spitaels, avait expliqué les multiples raisons pour lesquelles ce titre se trouvait dans la loi « anti-crise », lors de son exposé devant la commission spéciale chargée de l'examen du projet de loi.

En effet, elle représentait, selon ses termes : « plus qu'une grande justice rendue aux femmes et réclamée déjà en 1894 par le parti ouvrier belge, ce projet, comme avant lui la directive européenne, est une grande victoire des hommes sur eux-mêmes »; « il nous reste à penser l'égalité autrement qu'en termes « conflictuels » ou de « rattrapage » ».

(11) E. VOGEL-POLSKY, « La reconnaissance en droit international des droits économiques, sociaux et culturels de la personne et son interrelation avec l'article 23 de la Constitution », in R. ERGEC, Les droits économiques, sociaux et culturels de la Constitution, actes du colloque tenu à l'Université Libre de Bruxelles les 21 et 22 décembre 1994, Bruxelles, éd. Bruylant, 1995, p. 67.

(12) C. PICHULT, L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi (Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, J.T.T., 1979, p. 17.

(11) E. VOGEL-POLSKY, « La reconnaissance en droit international des droits économiques, sociaux et culturels de la personne et son interrelation avec l'article 23 de la Constitution », in : R. ERGEC Les droits économiques, sociaux et culturels de la Constitution, actes du colloque tenu à l'Université Libre de Bruxelles les 21 et 22 décembre 1994, Bruxelles, éd. Bruylant, 1995, p. 67.

(12) C. Pichault, L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi (Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, J.T.T. 1979, p. 17.

het niet om identiteit of nivellering, maar om wat een van onze meest verrijkende dynamische acties zou moeten zijn. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is uiteindelijk streven naar het algemeen welzijn.

Naast het « symbolische » aspect, strekte Titel V ertoe :

- betere voorwaarden voor de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen;
- het openstellen van betrekkingen en beroepen voor degenen die moeten of willen werken, te stimuleren;
- Niet alleen levensbeschouwelijke, sociale en economische redenen verklaren waarom die titel deel uitmaakt van het nieuwe programma. We moeten onze internationale verbintenissen immers dringend nakomen <sup>(13)</sup>.

– ... *tot de toepassingsproblemen* :

Sinds 1967, kan een benadeelde werkneemster haar burgerlijke rechten laten gelden.

Ze kan eveneens een rechtsvordering instellen bij de bevoegde rechtsmacht krachtens artikel 131 van de wet tot economische heroriëntering en artikel 5 van CAO nr. 25 en tegelijk haar vakbond vragen om in rechte op treden teneinde haar rechten te verdedigen krachtens artikel 132 van de wet van 4 augustus 1978.

B. Fitzpatrick heeft de kern van het probleem goed omschreven : hij beschouwt het individuele beroep als een noodzakelijk bestanddeel van elke gerechtelijke strategie inzake gelijkheid, maar hij preciseert dat het als methode ongeschikt is om ongelijkheid te bestrijden, want het impliceert dat er een slachtoffer is <sup>(14)</sup>.

Vervolgens hangt het bevorderen van het collectief belang, dat bestaat uit het wegwerken van een ongelijkheid, af van de verbetering van het slachtoffer om de rechtszaak voort te zetten, ondanks de enorme sociale druk waarmee het geconfronteerd wordt. Ten slotte heeft de uitkomst van de rechtszaak slechts een individuele en geen collectieve reikwijdte en vaak zeer pijnlijke gevolgen <sup>(15)</sup> voor de slachtoffers zelf, ondanks de (slecht bekende) bescherming van degenen die klacht indienen.

Vaak wordt men geconfronteerd met een gebrek aan kennis en informatie, ook wat de bestaande wetgeving

page » à pratiquer pleinement, elle qui ne peut être « identité » ou « nivellement », elle qui devait être une de nos dynamiques les plus enrichissantes. L'égalité entre hommes et femmes, c'est, qui sait enfin la politique du bien commun ».

Au-delà de son aspect « symbolique », le Titre V visait à :

- « promouvoir pour les femmes de meilleures conditions d'intégration dans le marché de l'emploi;
- stimuler l'ouverture d'emplois et de métiers à celles qui doivent ou souhaitent travailler;
- mais, il n'y a pas que des raisons philosophiques, sociales et économiques, qui expliquent la présence de ce titre dans le nouveau programme, il y a l'urgence du respect de nos engagements internationaux » <sup>(13)</sup>.

– ... *aux problèmes d'application qu'elle rencontre* :

La travailleuse lésée peut faire valoir ses droits au plan civil depuis 1967.

Elle peut également engager une action en justice devant la juridiction compétente en vertu des articles 131 de la loi de réorientation économique et 5 de la CCT n° 25 ou encore demander parallèlement à son organisation syndicale d'ester en justice pour la défense de ses droits en vertu de l'article 132 de la loi du 4 août 1978.

B. Fitzpatrick avait bien cerné, le nœud du problème : en considérant le recours individuel comme étant, « un élément nécessaire de toute stratégie judiciaire en matière d'égalité » mais en précisant qu'il n'est encore qu'une « méthode inadéquate pour combattre l'inégalité » car il implique qu'il y ait une « victime ». <sup>(14)</sup>

Ensuite, « l'intérêt collectif » que constitue l'éradication d'une inégalité va dépendre de l'acharnement de la victime à poursuivre le procès, en dépit des pressions sociales énormes qui s'exercent sur elle. Enfin, l'issue du procès n'a elle-même qu'une portée individuelle et non collective et, pour les victimes elles-mêmes, elle a souvent des effets très pénibles <sup>(15)</sup> et ce, malgré la protection (mal connue) accordée aux personnes qui portent plainte.

De plus, l'on se heurte souvent aux problèmes dus au manque de connaissances et d'information y compris en ce

(13) Ibidem, p. 17.

(14) B. FITZPATRICK, La lutte contre les discriminations sexuelles dans les conventions collectives en Belgique: un point de vue européen, R.D.T., juillet-août-septembre 1991, p. 113.

(15) B. FITZPATRICK, La lutte contre les discriminations sexuelles dans les conventions collectives en Belgique: un point de vue européen, R.D.T., juillet-août-septembre 1991, p. 113.

(13) Ibidem, p. 17.

(14) B. Fitzpatrick, La lutte contre les discriminations sexuelles dans les conventions collectives en Belgique : un point de vue européen, R.D.T., juillet-août 1991, p. 113.

(15) B. Fitzpatrick, La lutte contre les discriminations sexuelles dans les conventions collectives en Belgique : un point de vue européen, R.D.T., juillet-août 1991, p. 113.



betreft, niet alleen bij de werknemers, maar ook bij de juristen en vakbonden.

In de meeste bedrijven, zijn de werknemers immers helemaal niet op de hoogte van het systeem dat gebruikt wordt voor de evaluatie van de functies noch van de functieclassificatie die daaruit voortkomt en die op hen toegepast wordt voor hun bezoldiging.

De wet van 4 augustus 1978 biedt evenwel bepaalde mogelijkheden voor degenen die zich ervan bewust zijn dat ze het slachtoffer zijn van een ongelijke bezoldiging.

Er zij aan herinnerd dat artikel 130 van de wet van 4 augustus 1978 als volgt luidt : « De bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in titel V van deze wet is gedefinieerd, zijn nietig. », d.w.z. ook de arbeidsvoorwaarden waarvan de bezoldiging en de classificatie van de beroepen sinds het besluit van 19 december 1996 deel uitmaken.

Die absolute nietigheid, die moet worden uitgesproken door de rechtbanken, zou een ongeschikte oplossing kunnen blijken te zijn in zoverre de opheffing van de hele bepaling ertoe zou leiden dat ze niet kan worden toegepast op alle werknemers en een « minimale oplossing » zou zijn, die niet voor alle betrokken werknemers zou gelden.

De door het Hof van Cassatie op 17 januari 1994 <sup>(16)</sup> bekrachtigde oplossing bracht enige rust in dat verband :

« De in artikel 130 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering bedoelde nietigheid, met als enig doel iedere bepaling houdende een discriminatie op grond van het geslacht ondoeltreffend te maken, kan alleen maar een gelijke behandeling beogen van de werknemers die door zodanige discriminatie worden benadeeld; zij heeft geen invloed op de rechten van de werknemers die door zulke discriminatie niet zijn benadeeld ; zij treft derhalve niet noodzakelijkerwijze de hele bepaling; » <sup>(17)</sup>.

Anderzijds stelt artikel 136 van die wet dezelfde bescherming van het slachtoffer in als die welke waarin CAO nr. 25 van de Nationale Arbeidsraad sinds 1975 voorziet, alsook een injunctierecht van de rechter waarmee hij ambtshalve kan optreden, zelfs *ultra petita*, om een einde te maken aan een discriminerende situatie en de benadeelde in zijn rechten te herstellen <sup>(18)</sup>.

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekan-

qui concerne la législation existante non seulement parmi les travailleurs mais également au sein du monde judiciaire et syndical.

En effet, dans la plupart des entreprises, les travailleurs ne connaissent pas le système utilisé pour l'évaluation de fonctions ni la classification qui en résulte et qui leur est appliquée en terme de rémunération.

La loi du 4 août 1978 offre cependant certaines possibilités pour celles qui ont conscience de l'inégalité de rémunération dont elles sont victimes.

Il faut ainsi rappeler que l'article 130 de la loi du 4 août 1978 dispose que « sont nulles les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement tel qu'il est défini dans le titre V de la présente loi », c'est-à-dire y compris dans les conditions de travail, dont la rémunération fait partie, ainsi que la classification des professions, depuis l'arrêté du 19 décembre 1996.

Cette nullité absolue qui doit être prononcée par les tribunaux pourrait s'avérer être une solution inadéquate dans la mesure où la suppression de l'entière de la disposition entraînerait son inapplicabilité pour l'ensemble des travailleurs et pourrait constituer une « solution à la baisse » ayant pour effet de priver de son bénéfice, l'ensemble des travailleur(se)s concernés.

La solution consacrée par la Cour de Cassation le 17 janvier 1994 <sup>(16)</sup> amena quelque sérénité sur ce point :

« La nullité prévue par l'article 130 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, qui tend uniquement à rendre inefficace toute disposition contenant une discrimination fondée sur le sexe, ne peut avoir d'autre effet que celui d'assurer un traitement égal aux travailleurs lésés par une telle discrimination; elle ne peut atteindre les droits des travailleurs qui ne sont pas lésés par cette discrimination, que dès lors elle ne frappe pas nécessairement la disposition entière » <sup>(17)</sup>.

La loi instaure d'un autre côté, en son article 136, une protection de la victime identique à celle prévue depuis 1975 dans la CCT n° 25 du Conseil National du Travail ainsi qu'un pouvoir d'injonction du juge permettant à ce dernier « d'intervenir d'office, même *ultra petita* pour supprimer une situation discriminatoire et rétablir la personne lésée dans ses droits » <sup>(18)</sup>.

La loi du 7 mai 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,

<sup>(16)</sup> Cass. 17 januari 1994, Chr. D.S.; 1994, p. 75, obs. J. Jacquain.

<sup>(17)</sup> Zie in dit verband : C. tr. Liège, 4 mai 1995, J.T.T., 1995, pp. 388 e.v.

<sup>(18)</sup> C. PICHULT, op. cit., J.T.T., 1979, p. 23.

<sup>(16)</sup> Cass. 17 janv. 1994, Chr. D.S. 1994, p. 75, obs. J. Jacquain.

<sup>(17)</sup> Voy. en ce sens : C. tr. Liège, 4 mai 1995, J.T.T. 1995, pp. 388 et s.

<sup>(18)</sup> C. Pichault, op. Cit., J.T.T., 1979, p. 23.

sen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

– *Voorgeschiedenis*

Titel V van de (programma)wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering was tot 7 mei 1999 de enige rechtsgrond voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het leek dienstig een autonome wet te wijden aan die gelegenheid welke almaar belangrijker werd.

De wet van 7 mei 1999 beperkt er zich niet toe de principes die al vervat waren in titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, over te nemen, maar strekt er eveneens toe twee Europese richtlijnen om te zetten, te weten :

- richtlijn 86/378/EEG van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij richtlijn 96/97/EG;
- richtlijn 97/80/EG van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.

De wet van 7 mei 1999 heeft de wet tot economische heroriëntering van 4 augustus 1978 gedeeltelijk opgeheven, maar titel V van die wet blijft van toepassing op het personeel van de Gewesten en de Gemeenschappen, alsook op het personeel van de eronder ressorterende overheidsinstellingen.

Samengevat, voert de wet de volgende belangrijkste nieuwigheden in :

1. de verdeling van de bewijslast in geval van discriminatie;
2. de inschrijving van ongewenst seksueel gedrag op het werk in een wet op de gelijke behandeling;
3. de uitbreiding van de werkingssfeer van de wet tot de aanvullende regelingen inzake sociale zekerheid.

Bovendien is de wet houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen goedgekeurd op 16 december 2002. Dat instituut is voortaan bevoegd om « in rechte op te treden in rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven. ».

l'accès à une profession indépendance et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

– *Rétroactes :*

On l'a vu, jusqu'au 7 mai 1999, le seul siège de l'égalité de traitement entre hommes et femmes était le titre V de la loi (programme) du 4 août 1978 de réorientation économique.

Il sembla utile de consacrer une loi autonome à cette matière dont l'intérêt s'avérait croissant.

La loi du 7 mai 1999 ne se contente pas d'intégrer les principes figurant déjà au titre V de la loi de réorientation économique du 4 août 1978 : elle a également pour objectif la transposition de deux directives européennes, à savoir :

- la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale modifiée par la directive 96/97/CE;
- la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 en matière de charge de la preuve dans le cas de discrimination fondées sur le sexe.

La loi du 7 mai 1999 abrogea partiellement la loi réorientation économique du 4 août 1978 dont le titre V restera d'application en ce qui concerne le personnel des régions et des communautés ainsi que le personnel des institutions publiques qui en dépendent.

En résumé, les principales nouveautés apportées par cette loi sont :

1. la répartition de la charge de la preuve en cas de discrimination;
2. l'inscription du harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans une LOI sur l'égalité de traitement;
3. l'extension du champ d'application de la loi au domaine des régimes complémentaires de sécurité sociale.

En outre, la loi créant l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes a également été adoptée le 16 décembre 2002. Cet Institut est dorénavant compétent pour ester en justice « dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des lois pénales et autres qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ».

### Het verband met de strijd tegen discriminaties ...

Tegelijk met de strijd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, zijn twee wetten goedgekeurd op 12 december 2002, te weten de antidiscriminatiewet en de wet tot aanpassing van de wet tegen racisme en xenofobie, die enerzijds het voornoemde acquis versterken en anderzijds nieuwe mogelijkheden toevoegen aan de regels voor de bewijsvoering om daadwerkelijke gelijkheid te bewerkstelligen.

Volgens de antidiscriminatiewet is er sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

De antidiscriminatiewet verleent de slachtoffers van discriminaties doeltreffende middelen in de vorm van nieuwe juridische en gerechtelijke instrumenten naast de al bestaande instrumenten die aldus bevestigd worden.

Het gaat over :

– voor de juridische instrumenten :

- statistieken en praktijktests worden uitdrukkelijk vermeld als voorbeelden van feiten die een discriminatie doen vermoeden. Die praktijktests moeten nog geregeld worden in een uitvoeringsbesluit, maar ze kunnen nu al uitgevoerd door onder andere een gerechtsdeurwaarder;
- de invoering van een nieuwe verzwarende omstandigheid : de verwerpelijke beweegreden. Voor een reeks misdrijven, kunnen de straffen verzaamd worden in geval van een verwerpelijke beweegreden : haat, misprijzen, vijandigheid tegenover een persoon wegens een van de in wet vermelde drijfveren.

– voor de gerechtelijke instrumenten :

- de wet voorziet uitdrukkelijk in een vordering in kort geding, wat betekent dat het slachtoffer niet hoeft te voldoen aan de voorwaarden voor het instellen van een kort geding;
- wanneer de voorzitter van de rechtbank het bestaan van een daad vaststelt, zelfs als die onder het strafrecht valt, waardoor de bepalingen van de wet overtreden worden, beveelt hij de staking ervan.

Hij heeft dan twee keuzemogelijkheden :

### Le lien avec la lutte contre les discriminations...

Parallèlement à la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, deux lois votées le 12 décembre 2002 à savoir, la loi « non discrimination » et la loi adaptant la loi visant à lutter contre le racisme et la xénophobie permirent à leur tour d'une part, de renforcer les acquis susmentionnés et, d'autre part, d'y ajouter de nouvelles facilités dans les modalités de preuve afin de permettre à l'égalité d'être effective ...

Selon la loi « non discrimination », il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

La loi « non discrimination » s'est dotée de moyens efficaces en donnant aux victimes de discriminations de nouveaux instruments juridiques et judiciaires à côté de ceux qui se voient ici confirmés.

Il s'agit :

– pour les instruments juridiques :

- les statistiques et les tests de situation sont mentionnés explicitement comme exemple de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Ces tests de situation doivent encore faire l'objet d'un arrêté d'exécution mais ils peuvent d'ores et déjà être effectués, entre autres, par un huissier de justice;
- la création d'une nouvelle circonstance aggravante : le motif abject. Pour une série d'infractions pénales, les peines peuvent être alourdies lorsqu'un des mobiles est : la haine, le mépris, l'hostilité à l'égard d'une personne en raison d'un des motifs légaux.

– pour les instruments judiciaires :

- l'action comme en référé est explicitement prévue par la loi ce qui signifie que la victime ne doit pas répondre aux exigences du référé;
- lorsque le président du tribunal constate l'existence d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la loi, il ordonne la cessation de cet acte.

Deux options s'offrent alors à lui :

- als de maatregelen van openbaarmaking ertoe kunnen bijdragen dat de daad of de uitwerking ervan ophouden : de rechter kan zijn beslissing bekendmaken door aanplakking, via de pers of enig ander middel.
  - op verzoek van het slachtoffer, kan de rechter degene die de discriminatie heeft gepleegd veroordelen tot betaling van een dwangsom, wanneer aan die discriminatie geen einde zou zijn gemaakt.
- *De andere middelen worden bevestigd* : de vordering tot staking, de bescherming van werknemers die een klacht op grond van discriminatie op het vlak van de arbeidsvoorwaarden hebben ingediend, de verdeling van de bewijslast, de mogelijkheid van wederindienstneming.

*De fasen in de strijd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het Brussels Gewest*

In het Brussels Gewest, wordt de gelijkheid tussen vrouwen en mannen nagestreefd via het Gewestelijk Ontwikkelingsplan, het Territoriaal Pact voor Werkgelegenheid en het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars van 2002.

De Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft trouwens een commissie « gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen ».

De gelijkheid staat met de volgende bewoordingen ingeschreven in het regeerakkoord :

« Samen leven in de stad veronderstelt ook een concrete vorm geven aan een beleid dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen vooropstelt. Daarom zal het Gewest erop toezien dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderd wordt doorheen het volledige beleid. Bij de beleidsbeslissingen zal rekening worden gehouden met het principe van de « gender mainstreaming ».

Het Gewest wil dat deze gelijkheid zich in de feiten weerspiegelt en zal bijgevolg de volgende beleidslijnen uitvoeren :

- voor al de gewestelijke bevoegdheden zullen er met betrekking tot het geslacht enquêtes en statistische studies verricht worden;
- per openbare dienst zal er een verantwoordelijke inzake gelijkberechtiging aangesteld worden en er zal op toegezien worden dat er in alle overheidsinstanties een evenwicht is tussen vrouwen en mannen.

De Regering verbindt er zich eveneens toe om jaarlijks aan het Parlement een verslag voor te leggen van haar beleid inzake gelijkheid van kansen tussen man en vrouw. »

- si des mesures de publicité sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte ou de ses effets : le juge peut procéder à l'affichage de sa décision ou à la diffusion par voie de presse ou de toute autre manière.
- à la demande de la victime, le juge peut condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci.

- *Quant aux autres moyens, ils se voient confirmés* : l'action en cessation, la protection relative des travailleurs qui ont déposé une plainte pour discrimination liée aux conditions de travail, le partage de la charge de la preuve, la possibilité de réintégration.

*Les étapes de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau bruxellois*

Partant des dynamiques du Plan Régional de Développement, du Pacte territorial pour l'emploi et du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois de 2002, l'égalité entre les femmes et les hommes trouve sa place dans les politiques bruxelloises.

Le Conseil économique et sociale de la Région de Bruxelles-Capitale dirige d'ailleurs un groupe de travail en la matière.

L'accord de gouvernement prévoit l'égalité en ces termes :

« Vivre ensemble dans la ville suppose aussi une concrétisation d'une véritable politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, la région veillera à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'ensemble de ses politiques. Les décisions tiendront compte du principe de « gender mainstreaming ».

La région veut traduire cette égalité dans les faits et mettra en conséquence en œuvre les politiques suivantes :

- elle mettra en place des enquêtes et études statistiques selon le genre, dans toutes ses compétences régionales;
- elle désignera, par service public, un(e) responsable de l'égalité et sera attentive, dans toutes les instances à un équilibre de représentation entre les femmes et les hommes.

Le gouvernement s'engage également à faire, devant le parlement, un rapport annuel de la politique d'égalité des chances entre femmes et hommes. »

### Het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling voorziet in verschillende hefboomen voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Er wordt een onderdeel gewijd aan de strijd tegen discriminaties bij de aanwerving, dat onder meer de kwestie van de discriminaties tussen vrouwen en mannen aansnijdt.

In dat verband, wordt een nieuwe en positieve dynamiek ten aanzien van de diversiteit geschapen via onder meer het opstellen van diversiteitsplannen.

We herinneren er in dat verband aan dat er sinds 1987 gelijkekansenplannen <sup>(19)</sup> voor vrouwen en mannen opgesteld kunnen worden in de sectoren en/of bedrijven in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers en dat ze onder meer het volgende moeten bevatten :

- een beschrijving van de doelstellingen die in de onderneming of in de ondernemingen moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen;
- een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- de datum van inwerkingtreding van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussentadia welke leiden tot de doelstellingen.

De acties die naar dat model op stapel gezet werden, moeten wellicht geëvalueerd worden in de bedrijven waar ze gevoerd werden.

Er wordt een onderdeel gewijd aan de ontwikkeling van professionele referentiecentra. Er zouden tijdens de zittingsperiode 5 referentiecentra opgericht worden. In dat verband, zou bijzondere aandacht geschonken moeten worden aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen wat de keuze van de sectoren betreft of, indien de gekozen sector « typisch mannelijk » of « typisch vrouwelijk » is, aan een betere opvang van vrouwen (of mannen) in dat centrum.

Er zou ook bijzondere aandacht geschonken moeten worden aan de prioritaire steun aan 3 innoverende sectoren enerzijds en aan 3 sectoren met veel werkgelegenheid anderzijds.

Ten slotte zouden de zelfstandigen die actief zijn in de handel in het Brussels Gewest, gelet op hun aantal, meer aandacht moeten krijgen in het kader van de herwaardering van de handel en de handelskernen.

(19) Koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector.

### Dans le cadre du Contrat pour l'économie et l'emploi, plusieurs leviers existent par rapport à l'égalité entre les femmes et les hommes

Un chantier est consacré à la lutte contre les discriminations à l'embauche ce qui comporte, entre autres, la question des discriminations entre femmes et hommes.

A ce propos, une dynamique nouvelle et positive vis-à-vis de la diversité est prévue à travers, entre autres, l'élaboration de plans de diversité.

Rappelons simplement à ce propos que des plans d'égalité des chances <sup>(19)</sup> entre femmes et hommes peuvent être élaborés au sein des secteurs et/ou des entreprises, en concertation avec les représentant(e)s des travailleur(se)s depuis 1987 et qu'ils doivent contenir, notamment :

- une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise/le secteur;
- une description des actions positives envisagées;
- la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

Les expériences élaborées sur ce modèle sont sans doute à valoriser là où elles existent.

Un chantier est consacré au développement des centres de référence professionnelle et prévoit la création de 5 centres durant la législature. Dans ce cadre, une attention particulière devrait être consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes soit au niveau du choix des secteurs soit, si le secteur choisi est « typiquement masculin » ou « typiquement féminin », à l'accueil accru de femmes (ou d'hommes) dans ce centre.

Les mêmes demandes portent sur les chantiers consacrés au soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation d'une part et à 3 secteurs porteurs d'emploi d'autre part.

Enfin, au regard du nombre d'indépendantes actives dans le secteur du commerce en Région bruxelloise, une attention devrait leurs être consacrée dans le cadre du chantier relatif à la Revitalisation du commerce et des noyaux commerciaux.

(19) AR du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

*De ongelijkheden tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, een historisch feit : de staking in de FN in 1966*

Dit deel beoogt zeker niet alle historische en politieke aspecten van de staking in de FN te behandelen, maar de krachtlijnen ervan in herinnering te brengen. Daarom verwijzen we naar het boek van Marie-Thérèse Coenen, « La grève de la F.N. en 1966 – Une première en Europe »<sup>(20)</sup>, naar het dossier van het CRISP van 24 juni 1966 met als titel « Les grèves féminines de la construction métallique et la revendication pour l'égalité de rémunération »<sup>(21)</sup> en naar de studie van het Institut de Sociologie de l'ULB met als titel « L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins »<sup>(22)</sup>.

Het onderzoek van de ULB over 52 arbeidsters van de FN-fabriek schetst de achtergrond van de opvallendste staking in de tweede helft van de XXe eeuw.

De stakingen werden immers geleid door vrouwen en ontstonden aan de basis. Het aantal betrokken arbeidsters lag uitzonderlijk hoog (meer dan 4000) zonder rekening te houden met de (ongeveer 5000) arbeiders die meermaals in werkloosheid gesteld werden, de lange duur van het conflict en de vastberadenheid van de arbeidsters die evenwel vreedzaam actie blijven voeren<sup>(23)</sup>.

Uit een analyse van de verschillende aspecten van de arbeidsorganisatie, blijkt dat de arbeidsters destijds laaggeschoold waren. Objectief gezien, waren de arbeidsters beperkt door de aard van hun arbeid<sup>(24)</sup> en hechtten ze weinig belang aan beroepsopleiding, die hun horizon niet kan verruimen. Het wekt dan ook geen verbazing dat ze zich bij de zaken neerlegden. Die berusting wordt trouwens in de hand gewerkt door hun besef dat ze niet over dezelfde promotiemogelijkheden als de mannen beschikken<sup>(25)</sup>, niet alleen omdat ze niet geschoold zijn, maar ook nog omdat ze daar fysiek en psychologisch gezien niet toe in staat worden geacht. De arbeidsters zijn sterk beïnvloed door de overheersende ideeën van hun omgeving en zijn in 1966 van oordeel dat leiding een mannenzaak is. De

(20) M.-Th. Coenen, *La grève de la F.N. en 1966*, éd. Pol-His, Bruxelles, 1991.

(21) C.R.I.S.P., *Les grèves féminines de la construction métallique et la revendication pour l'égalité de rémunération*, 24 juin 1966.

(22) *L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins*, Recherche effectuée par l'Institut de Sociologie de l'U.L.B. pour la Centrale des Métallurgistes de Belgique, juillet 1966.

(23) C.R.I.S.P., op. cit., p. 2

(24) 100 % van de arbeidsters antwoordt dat ze nooit een beroepsopleiding gevolgd hebben of een vak geleerd hebben dat geen verband houdt met het beroep dat ze thans uitoefenen.

(25) 73 % van de arbeidsters vindt dat ze niet dezelfde promotiemogelijkheden als de mannelijke arbeiders hebben. In de antwoorden wordt vaak verwijzen naar mannelijke beroepen en de hiërarchie tussen de arbeiders.

*La réalité des inégalités entre travailleuses et travailleurs, un repère historique : la grève de la F.N. en 1966*

Le présent volet n'a certainement pas la prétention d'aborder tous les aspects historiques et politiques soulevés l'époque de la grève de la F.N. mais bien d'en évoquer les lignes directives. C'est pourquoi nous renvoyons au livre de Marie-Thérèse Coenen « la grève de la F.N. en 1966 – Une première en Europe »<sup>(20)</sup> ainsi qu'au dossier du CRISP du 24 juin 1966 intitulé « Les grèves féminines de la construction métallique et la revendication pour l'égalité de rémunération »<sup>(21)</sup> et à l'étude de l'Institut de Sociologie de l'ULB relative à « L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins »<sup>(22)</sup>.

L'enquête de l'ULB – qui a porté sur 52 ouvrières de l'usine de la F.N. – permet de planter le décor de ce qui fut le mouvement de grèves le plus particulier de la deuxième moitié du XXe siècle.

Particulier car<sup>(23)</sup> « les grèves ont été menées par des femmes, le mouvement est parti de la base, le nombre des ouvrières engagées est exceptionnellement élevé (+ de 4000), sans compter les multiples mises en chômage d'ouvriers (environ 5000), la longue durée du conflit et la détermination des ouvrières n'ayant pourtant pas modifié le caractère non-violent de l'action ».

C'est ainsi que l'analyse des divers aspects de l'organisation du travail fait ressortir le faible niveau de qualification des ouvrières à l'époque. Objectivement limitées par la nature de leur travail<sup>(24)</sup>, les ouvrières n'accordaient alors qu'un intérêt mineur à la formation professionnelle. Celle-ci ne peut élargir leur horizon. Aussi n'est-il pas étonnant de les voir adopter une attitude faite de résignation. Résignation d'ailleurs renforcée par la conscience qu'elles ont de ne pas disposer des mêmes possibilités de promotion que les hommes<sup>(25)</sup> non seulement par absence de qualification mais encore par incapacité physique et psychologique. Subissant les idées dominantes de leur environnement, les ouvrières considèrent en 1966 que le commandement doit être réservé aux hommes. Se déter-

(20) M.-Th. Coenen, *La grève de la F.N. en 1966*, éd. Pol-His, Bruxelles 1991.

(21) CRISP, *Les grèves féminines de la construction métallique et la revendication pour l'égalité de rémunération*, 24 juin 1966.

(22) *L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins*, Recherche effectuée par l'Institut de Sociologie de l'ULB pour la Centrale des Métallurgistes de Belgique, juillet 1966.

(23) CRISP, op. cit., p. 2.

(24) 100 % des ouvrières ont répondu n'avoir « jamais eu de formation professionnelle ou avoir appris un métier sans rapport avec celui qu'elles exercent actuellement ».

(25) 73 % des ouvrières estiment ne pas avoir les mêmes possibilités de promotion que les hommes. Parmi les réponses, on rencontre souvent la référence aux métiers masculins et la hiérarchie ouvrière.

arbeidsters schikken zich naar de door de mannen bepaalde spelregels en zijn niet autonoom. Vaak beschouwen ze zichzelf als « tweederangswerknemers » (26).

In dat onderzoek, werden enkele algemene vaststellingen gedaan :

- De keuze tussen werken en niet werken is zinloos voor de overgrote meerderheid van de vrouwen (27) : 31 van de 52 arbeidsters (zijnde 59,6 %) verklaren dat ze verplicht zijn om te werken omdat hun man niet genoeg verdient en het bijgevolg om « iets levensnoodzakelijks » gaat; 20 andere arbeidsters (zijnde 38,5 %) vinden dat ze veeleer werken om hun levensstandaard te verbeteren;
- In het deel over de problemen van de vrouwen, wordt erop gewezen dat absentisme (28) en kinderopvang vaak aanleiding geven tot klachten over vrouwen op het werk;
- De F.N. verstrekt een interne opleiding in het bedrijf sinds 1926, maar alleen voor werknemers die technische studies of beroepsopleiding gevolgd hebben (29);
- Deeltijds werk lijkt een oplossing te zijn voor één arbeidster op drie, op voorwaarde dat hun man loonopslag krijgt, wat hun niet erg waarschijnlijk lijkt;
- Het gebrek aan informatie van de vakbond over de arbeidsvoorwaarden is groot.

Andere vaststellingen gingen over het vakbondsbewustzijn van de vrouwen :

- Samengevat, de arbeidsters lijken niet betrokken te zijn bij de organisatie van de vakbond (30). Velen betreuren dat. Tot nu toe, was de vakbeweging een monopolie van mannen. Dat monopolie lijkt met heel wat heftigheid ter discussie gesteld te worden, niet alleen wat de verantwoordelijkheden betreft, maar ook wat de opleiding van de vakbondsmilitanten betreft. ».

Tegen die achtergrond, is het onderzoek van de ULB dieper ingegaan op het vraagstuk – de hoofdreden voor de staking bij de FN – van de gelijke beloning van mannen en vrouwen :

(26) L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins, op. cit. p. 22.

(27) L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins, op. cit. p. 12.

(28) 41 % van de arbeidsters rechtvaardigt deze afwezigheden met ziekte van de kinderen of met andere redenen. De tweede oorzaak van absentisme is de vermoeidheid die niet alleen aan het werk te wijten is, maar ook aan de combinatie werk-huishouden (21%).

(29) M.-Th. COENEN, La grève des femmes de la F.N., op.cit; p. 99.

(30) Geen enkele vrouw in de vakbondsafvaardiging, hoewel er 3000 werknemers zijn in FN.

minant en fonction des aspirations et des règles du jeu fixées par l'homme, la femme ouvrière n'est pas autonome et se considère souvent comme un travailleur de « seconde zone » (26).

Des constats généraux furent posés par cette enquête :

- « L'alternative entre le travail et le non-travail est dénuée de sens pour la grande majorité des femmes » (27) : 31 des 52 ouvrières (soit 59.6 %) se déclarent obligées de travailler parce que leur mari ne gagne pas assez et qu'il s'agit par conséquent d'une « nécessité vitale », 20 autres (soit 38.5 %) estiment que c'est plutôt pour « améliorer leur niveau de vie »;
- La partie relative aux « problèmes des femmes » relève que parmi les griefs adressés à la femmes au travail, l'absentéisme figure en bonne place (28) couplé avec la garde des enfants;
- La F.N. assure une formation interne à l'entreprise depuis 1926 mais elle n'est accessible qu'aux travailleurs ayant effectué des études techniques ou professionnelles (29);
- Le travail à temps partiel semblerait être une solution pour une ouvrière sur trois à condition que leur mari soit augmenté ce qui leur paraît peu probable;
- Le manque d'information syndicale et relative aux conditions de travail est grand.

D'autres constats avaient trait à la conscience syndicale chez les femmes :

- « En un mot, les ouvrières ne semblent pas intégrées à l'organisation (30) et beaucoup le regrettent. Jusqu'ici, le syndicalisme était un monopole masculin et cette prééminence semble être mise en cause avec assez bien de fougue, non seulement en ce qui concerne les responsabilités à assumer mais aussi la formation de la militante syndicale. ».

Le décor ainsi planté, l'enquête de l'ULB s'est alors plus particulièrement penchée sur la problématique, au cœur de la grève de la F.N., de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes :

(26) L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins, op. cit. p.22.

(27) L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins, op. cit. p. 12.

(28) 41 % des ouvrières justifient ces absences par la nécessité de s'occuper des enfants pour cause de maladie ou autre, la seconde cause d'absence étant la fatigue due non seulement au travail mais également au cumul de celui-ci avec le travail ménager (21 %).

(29) M.-Th. Coenen, La grève des femmes de la FN, op. cit. p. 99.

(30) Aucune femmes dans la délégation alors qu'il y a 3000 travailleuses à la FN.

- « Bij de FN wordt het beginsel van gelijkheid in strikte zin nageleefd. Voor de zowel door mannen als vrouwen uitgeoefende functies, bestaat er geen onderscheid bij de toepassing van de loonschalen. (...) Als er verschillen tussen de lonen van de directieleden bestaan, is dat om de vrouwen minder presteren dan de mannen. Het probleem was niet dat er voor hetzelfde werk een verschillend loon werd betaald, maar dat de kwalificaties van de vrouwen niet erkend werden. De lonen waren goed in vergelijking met de andere fabrieken (...), maar het probleem was het verschil in waardering van banen voor vrouwen en mannen. Daar is het verschil groot. ».
- De vrouwen hebben een lagere beroepsopleiding dan de mannen en mogen geen zwaar werk verrichten. Hun vaardigheden en handigheid zijn even waardevol en in de praktijk worden ze vaak belast met taken die constante aandacht en toewijding vereisen. Men merkt dat een zekere subjectiviteit inherent is aan een zogenaamde « wetenschappelijke » en « objectieve » methode. Waarom krijgt een lichamelijke inspanning een maximum van 7 punten en een intellectuele inspanning maar 5 punten ? Het omgekeerde kan evenzeer verdedigd worden.
- Op de vraag of een jonge arbeider met dezelfde scholing hetzelfde loon als de vrouwen moet krijgen, antwoordt 67,5 % van wel en onthoudt bijna 23 % zich. Met andere woorden, de arbeidsters die de discriminaties waarvan zij het slachtoffer zijn, willen wegwerken, hoeden zich ervoor om andere discriminaties die in hun voordeel zijn, in het leven te roepen <sup>(31)</sup>.
- Volgens 43 % van de vrouwen is hun werk gelijkwaardig aan dat van de mannen (dezelfde verantwoordelijkheden). Wat betreft de vaststelling dat de lonen van de mannen thans hoger liggen dan die van de vrouwen, vinden 10 arbeidsters dat verschil gerechtvaardigd, 21 andere vinden het niet gerechtvaardigd (zijnde twee derde van de antwoorden), van wie er 11 preciseren dat laaggeschoolde arbeidsters en gespecialiseerde arbeiders hetzelfde loon zouden moeten krijgen. Dat standpunt is voornamelijk gebaseerd op argumenten in verband met de productiviteit.

*Sporen die vaststellingen met die van de studie over « de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » ? <sup>(32)</sup>*

Men moet toegeven dat de algemene vaststellingen – meer absentisme bij de vrouwen, minder technische opleiding, groter aantal vrouwen die deeltijds werken – van 1966 jammer genoeg in grote mate opgaan voor de huidige arbeidsmarkt.

(31) L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins, op. cit., p. 35.

(32) Het hele hoofdstuk komt grotendeels uit een samenvatting van het rapport van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, « De situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest », maart 2004.

- « A la F.N. le principe de l'égalité au sens strict est respecté. Pour les fonctions mixtes, il n'y a pas de différence dans l'application des barèmes (...) Pour la direction s'il existe une différence dans les salaires, elle est le fait des performances moindres des femmes par rapport aux hommes. Le problème n'était pas l'égalité salariale pour un même travail mais la reconnaissance de la qualification des femmes. On avait de bons salaires par rapport aux autres usines (...) mais le problème était la différence d'évaluation entre les postes de travail féminins et masculins. Là, l'écart est important. ».
- Les femmes ont un niveau de formation professionnelle inférieur à celui des travailleurs masculins et elles sont écartées des travaux lourds. Par contre, leurs aptitudes, dextérité et adresse, sont tout aussi appréciables et de fait elles sont souvent chargées de travaux qui nécessitent une attention et une application soutenues. On aperçoit la part de subjectivité inhérente à une méthode dite « scientifique » et « objective ». Pourquoi, en effet, donner un maximum de 7 points à l'effort physique et 5 seulement pour l'effort intellectuel ? Le contraire est tout aussi défendable.
- « A qualification égale, les « gamins-machines » doivent-ils avoir la même rémunération que vous ? » 67,5 % de oui et près de 23 % d'abstention; autrement dit les ouvrières soucieuses de supprimer les discriminations dont elles sont victimes se gardent d'en ressusciter d'autres à leur profit <sup>(31)</sup>.
- Pour 43 % des femmes leur travail a une valeur égale à celui des hommes (mêmes responsabilités). Constatant que les salaires masculins sont actuellement plus élevés que ceux des femmes, 10 ouvrières ont estimé cette différence justifiée, 21 autres qu'elle était injustifiée (soit deux tiers des réponses exprimées), dont 11 précisent que femmes-machines et manœuvres spécialisés devraient avoir le même salaire. Leur argumentation repose essentiellement sur des arguments de productivité.

*Peut-on transposer ces constats à ceux de l'étude relative à « la situation des femmes sur le marché du travail des femmes en Région de Bruxelles-Capitale » ? <sup>(32)</sup>*

Certes, il faut admettre que les constats généraux – taux d'absentisme supérieur pour les femmes, formations moins techniques, prépondérance des femmes dans le travail à temps partiel – évoqués en 1966 sont malheureusement largement transposables au marché du travail actuel.

(31) L'ouvrière de la fabrique nationale d'armes de guerre et la grève pour l'égalisation des salaires masculins et féminins, op. cit. p. 35.

(32) L'ensemble de ce chapitre est largement reprise d'une synthèse du rapport de l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications « La situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale », mars 2004.



Hoewel steeds meer vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt in België en de vrouwen thans een hoger opleidingsniveau hebben dan de mannen, moeten we vaststellen dat de ongelijkheden op beroepsvlak tussen vrouwen en mannen blijven bestaan.

Een oppervlakkige analyse van de situatie van de vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt zou evenwel het nut van een grondigere studie over de ongelijkheden per gender in het Brussels Gewest in twijfel kunnen trekken. De achteruitgang van de industrie en de uitbreiding van de tertiaire sector van de economie had tot gevolg dat er meer vrouwelijke loontrekkenden en minder mannelijke loontrekkenden zijn. De kerncijfers over de werkgelegenheid tonen bovendien aan dat de verschillen minder uitgesproken zijn tussen de mannelijke en vrouwelijke Brusselaars in vergelijking met de verschillen in de overige twee Gewesten.

Concreet, wordt in 2002 45,6 % van de banen in loondienst in het Brussels Gewest ingenomen door vrouwen tegenover 43,3 % in Vlaanderen en 44,8 % in Wallonië. Uit de studie van het Observatorium blijkt evenwel dat de algemene cijfers grote, maar subtielere verschillen maskeren.

#### *Minder werkgelegenheid voor vrouwen*

De werkloosheidsgraad is een onderschatting van het werkgelegenheidstekort, omdat een groot deel van de bevolking noch aan het werk noch werkloos is, maar inactief is en zich teruggetrokken heeft van de arbeidsmarkt. Dat is vooral het geval voor de vrouwen en is te wijten aan verschillende situaties van uitsluiting van de arbeidsmarkt waarvan vrouwen vaker het slachtoffer zijn. Die categorie omvat de vrouwen die opnieuw aan de slag willen.

De verschillen tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen (11,7 punten verschil in Brussel) zijn meer uitgesproken dan de verschillen inzake de werkloosheidsgraad (2,3 punten).

En effet, bien que l'activité féminine soit en augmentation constante en Belgique et que les femmes aient aujourd'hui des niveaux de formation plus élevés que les hommes, force est de constater que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes continuent de subsister.

Cependant, une analyse superficielle de la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail bruxellois pourrait mettre en doute l'intérêt de réaliser une étude plus approfondie sur les inégalités par genre en Région bruxelloise. En effet, le déclin de l'industrie et la tertiarisation de l'économie a eu pour effet d'accroître le salariat féminin en partie au détriment du salariat masculin. En plus, les chiffres-clés de l'emploi indiquent que les différences sont moins marquées entre les Bruxelloises et les Bruxellois par rapport aux écarts de genre relevés dans les deux autres régions.

Concrètement, en 2002, 45,6 % du travail salarié en Région bruxelloise est occupé par des femmes, contre 43,3 % en Région flamande et 44,8 % en Wallonie. Cependant, l'étude menée par l'Observatoire a montré que les chiffres globaux masquent des disparités importantes mais plus subtiles.

#### *Un sous-emploi plus élevé chez les femmes*

Le taux de chômage constitue une sous-estimation du sous-emploi du fait qu'une frange importante de la population ne se trouve ni à l'emploi, ni au chômage mais dans des catégories dites inactives, c'est-à-dire dans des situations de retrait par rapport au marché du travail. Cette sous-estimation frappe en particulier les femmes. Elle est liée aux différentes formes de privation d'emploi, dont les femmes sont plus fréquemment victimes et inclut en large partie la question des « femmes rentrantes ».

Ainsi, les écarts entre les taux d'emploi des femmes et des hommes (11,7 points d'écart à Bruxelles) sont plus marqués que les écarts dans le taux de chômage (2,3 points).

### *Administratieve werkloosheidsgraad en werkzaamheidsgraad in de drie Gewesten – 2003*

#### *Taux de chômage administratif et taux d'emploi dans les trois régions – 2003*

	Brussels Gewest – Région bruxelloise	Vlaams Gewest – Région flamande	Waals Gewest – Région wallonne	België – Belgique
<i>Administratieve werkloosheidsgraad</i> <i>Taux de chômage administratif</i>				
Vrouwen/Femmes	20,0	10,6	18,0	13,8
Mannen/Hommes	17,7	7,0	12,0	9,5
Totaal/Total	18,8	8,6	14,6	9,5

<i>Werkzaamheidsgraad</i> <i>Taux d'emploi</i>				
Vrouwen/Femmes	47,4	55,0	47,4	51,8
Mannen/Hommes	59,1	70,7	63,5	67,3
Totaal/Total	53,2	62,9	55,4	59,6

Bronnen : BGDA, FOREM, VDAB, SPF Emploi (beroepsbevolking per 30 juni 2002), NIS EAK.

Bepaalde vrouwencategorieën worden meer getroffen door die ongelijkheden.

*Hoe hoger het behaalde diploma, hoe kleiner de ongelijkheden op arbeidsvlak*

De werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen is veel lager dan die van de mannen, maar bij de hooggeschoolden is het verschil tussen de geslachten veel kleiner. In Brussel, heeft 1 laaggeschoolde vrouw op 4 een baan tegenover drie op vier bij de hooggeschoolde vrouwen. Dat verschil gaat ook op voor de mannen, maar het is minder groot.

De vaststelling dat laaggeschoolde vrouwen een lage werkzaamheidsgraad hebben is des te verontrustender als men weet dat het Brussels Gewest gekenmerkt wordt door zeer grote verschillen op het vlak van de opleiding van zijn arbeidskrachten. Brussel heeft tegelijk de grootste proportie hooggeschoolde vrouwen en een grote proportie laaggeschoolde vrouwen. Dat wordt in het algemeen, maar vooral bij de jongeren waargenomen. Ondanks de algemene verhoging van het opleidingsniveau van de vrouwen, heeft Brussel de grootste proportie laaggeschoolde jonge vrouwen van het hele land. Bijna één op vier Brusselse vrouwen tussen 25 en 29 jaar heeft geen diploma hoger secundair onderwijs tegenover 13,1 % in het Vlaams Gewest en 21 % in het Waals Gewest.

*Het hebben van kinderen vermindert de kansen op een baan bij de vrouwen, maar verhoogt de kansen bij de mannen*

Het hebben van kinderen is voor vrouwen in het Brussels Gewest een groter obstakel voor arbeidsmarkt-participatie dan in de overige twee Gewesten. In vergelijking met de overige twee Gewesten, stelt men een aanzienlijke daling van de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een kind vast tegenover vrouwen zonder kind. In de overige twee Gewesten, komt die daling er pas na het tweede kind.

Voorts stelt men vast dat jonge vrouwen met een kind niet uit de werkloosheid geraken. Ook hoger opgeleide

Source : ORBEm, FOREm, VDAB, SPF Emploi (population active au 30 juin 2002), INS EFT.

Ces inégalités touchent de manière plus marquée certaines catégories de femmes.

*Plus le diplôme obtenu est élevé, plus les inégalités face à l'emploi se réduisent*

Le taux d'emploi des femmes faiblement qualifiées est beaucoup plus bas que celui des hommes mais, chez les personnes hautement qualifiées, l'écart de genre est plus faible. A Bruxelles, une femme faiblement qualifiée sur quatre a un emploi par rapport aux trois-quarts des femmes hautement qualifiées. Si cette situation contrastée s'applique également aux hommes, l'écart est moins élevé chez eux.

Le constat de faible taux d'emploi pour les femmes les moins qualifiées est d'autant plus inquiétant si l'on sait que la Région bruxelloise est caractérisée par une structure très contrastée dans les niveaux de qualification de sa main-d'œuvre. Bruxelles compte simultanément la proportion la plus importante de femmes hautement qualifiées mais également une proportion importante de femmes faiblement qualifiées. Cela s'observe de manière générale mais également chez les jeunes. Malgré l'augmentation globale du niveau d'études chez les femmes, la Région bruxelloise compte la proportion de jeunes femmes faiblement qualifiées la plus haute du pays. Près d'une femme bruxelloise sur quatre âgée entre 25 et 29 ans ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, contre 13,1 % en Région flamande et 21 % en Région wallonne.

*La présence d'enfants réduit la probabilité d'avoir un emploi chez les femmes mais l'accroît chez les hommes*

Le fait d'avoir des enfants constitue un frein à la participation des mères au marché de l'emploi plus important en Région bruxelloise que dans les deux autres régions. Par rapport aux deux autres régions, on constate une diminution importante du taux d'emploi des femmes avec un enfant par rapport aux femmes sans enfant. Dans les deux autres régions, cette diminution apparaît seulement à partir du deuxième enfant.

On constate par ailleurs un enlèvement dans le chômage des jeunes femmes avec enfant. Cet obstacle touche égale-

vrouwen worden met dat obstakel geconfronteerd. Een voorbeeld : een Brusselse vrouw met een diploma van het hoger onderwijs en een kind maakt 25 % minder kans om een baan te vinden dan een vrouw zonder kind.

Ouders worden geconfronteerd met een nijpend tekort aan opvangplaatsen voor kinderen jonger dan drie jaar, met een tekort aan buitenschoolse en tijdelijke opvang, een selectieve toegang tot de formele kinderopvang ...

De overheid moet dan ook investeren in opvang om die vrouwen een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt als de mannen te geven, ook al is dit niet voldoende.

*Bijna 90 % van de eenoudergezinnen wordt geleid door vrouwen*

De situatie van vrouwen met gezinslast is nog moeilijker wanneer ze alleen voor de kinderen moeten zorgen.

Eenoudergezinnen hebben te kampen met een grotere bestaansonzekerheid en hun werkloosheidsgraad ligt hoger. Dat type gezin komt proportioneel meer voor in het Brussels Gewest dan in de overige twee Gewesten. 32 % van de gezinnen met kinderen in het Brussels Gewest zijn eenoudergezinnen, terwijl dat percentage in het Vlaams Gewest 17 % bedraagt en in het Waals Gewest 25 %. Het gaat meestal om vrouwen : in Brussel heeft 87 % van de eenoudergezinnen een vrouw als gezinshoofd.

In het Brussels Gewest, werkt 55 % van de alleenstaande moeders tussen 25 en 49 jaar. In het Vlaams en Waals Gewest bedraagt hun werkzaamheidsgraad respectievelijk 68 % en 50 %. De werkloosheidsgraad van alleenstaande vrouwen met kinderen bedraagt 28 %.

*Vrouwen van vreemde nationaliteit of origine worden geconfronteerd met een dubbele discriminatie*

In het Brussels Gewest, woont een zeer groot aantal personen van vreemde nationaliteit of origine. Bijna een derde van de vrouwen van vreemde nationaliteit woont immers in het Brussels Gewest. Dat percentage is nog hoger voor vrouwen met een niet-Europese nationaliteit, namelijk 40 %.

Vrouwen met een vreemde nationaliteit of origine hebben een zeer lage arbeidsmarktparticipatiegraad. Of het nu is om cultuurgewoonten, om persoonlijke redenen of nog wegens discriminaties bij de aanwerving, feit is dat vrouwen van buitenlandse origine minder vaak een beroepsactiviteit uitoefenen dan Belgische vrouwen. In Brussel, hebben hooggeschoolde vrouwen met een niet-Europese nationaliteit een werkzaamheidsgraad van 38 %, terwijl die

ment les femmes plus qualifiées. Par exemple, une femme bruxelloise avec un diplôme d'enseignement supérieur et ayant un enfant aura une probabilité inférieure de 25 % de sortir du chômage par rapport à une femme sans enfant.

Les parents se trouvent face à un manque aigu de places pour les enfants de moins de trois ans, une pénurie de structures d'accueil extrascolaire et temporaire, un accès sélectif aux structures d'accueil formelles, ...

L'investissement public en structures d'accueil est donc une condition nécessaire pour un accès des femmes au marché du travail à l'égal des hommes, même si cette condition n'est pas suffisante.

*Près de 90 % des familles monoparentales sont « dirigées » par des femmes*

La situation des femmes ayant charge de famille est encore plus difficile lorsqu'elles sont seules à assumer la charge des enfants.

Les ménages monoparentaux connaissent une plus grande précarité et un chômage plus important. Ce type de ménage est proportionnellement plus présent en Région bruxelloise que dans les deux autres régions. 32 % des familles avec enfants en Région bruxelloise sont des familles monoparentales alors que ce pourcentage est de 25 % en Région wallonne et de 17 % en Flandre. Or ce type de ménage concerne principalement les femmes : à Bruxelles, 87 % des chefs des familles monoparentales sont des femmes.

Dans la Région bruxelloise, 55 % des mères isolées âgées entre 25 et 49 ans travaillent. En Région flamande et en Région wallonne, leur taux d'emploi s'élève à respectivement 68 % et 50 %. Le taux de chômage des femmes isolées avec enfants s'élève à 28 %.

*Les femmes de nationalité ou d'origine étrangère subissent une double discrimination*

La Région bruxelloise est caractérisée par une proportion très importante de personnes de nationalité ou d'origine étrangère. En effet, près d'un tiers des femmes de nationalité étrangère habitent en Région bruxelloise; ce pourcentage est encore plus élevé pour la population extracommunautaire puisqu'il s'élève à 40 %.

Les femmes de nationalité ou d'origine étrangère ont un très faible taux de participation au marché de l'emploi. Que ce soit en raison d'habitudes culturelles, pour des raisons personnelles ou encore en raison de discriminations à l'embauche, les femmes d'origine étrangère exercent moins souvent une activité professionnelle que les femmes belges. A Bruxelles, les femmes hautement qualifiées de nationalité non européenne ont un taux d'emploi de 38 %, alors que ce

bij de Belgische vrouwen 78 % bedraagt. Ook hun werkloosheidsgraad ligt beduidend hoger (respectievelijk 33 % en 6 %).

### **De verschillen tussen vrouwen en mannen beperken zich niet tot de toegang tot de arbeidsmarkt**

De twee types van segregatie, zowel horizontaal als verticaal, tussen mannen en vrouwen zijn aldus aanwezig op de Brusselse arbeidsmarkt. De over- of ondervertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde sectoren of beroepen is niet alleen een gevolg van de segregatie die al aanwezig is in het onderwijs, dus vóór de toegang tot de arbeidsmarkt, maar ook van de segregatie na de opvoeding op het moment van de intrede in het beroepsleven en tijdens de loopbaan. Hoewel meisjes langer naar school gaan, stelt men vast dat er in de onderwijsrichtingen een sterke segregatie wordt gehandhaafd : meisjes zijn talrijker in de humane en gezondheidswetenschappen, terwijl jongens sterker vertegenwoordigd blijven in de wetenschappelijke en technische richtingen.

Uit de analyse van de Brusselse beroepsbevolking volgens de activiteitensectoren en de beroepen, blijkt dat de horizontale en de verticale segregatie blijven bestaan in de Brusselse economie.

Wat de horizontale segregatie betreft, stelt men vast dat het merendeel van de Brusselse vrouwen in bepaalde sectoren zoals de non-profitsector werkt (gezondheid, maatschappelijk werk en onderwijs) en in de detailhandel. Hoewel in Brussel meer dan 1 vrouw op 3 in de non-profitsector werkt, werkt slechts 1 van de 5 Brusselse mannen in die sector. In de transport- en communicatiesector, zijn de vrouwen daarentegen sterk ondervertegenwoordigd.

*83 % van de leerkrachten in het basisonderwijs zijn vrouwen, maar dat percentage daalt tot 44 % in het hoger onderwijs*

Men stelt eveneens een ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in de gezondheidssector vast. Hoewel vrouwen goed zijn voor 94 % van het verzorgend personeel, 91 % van de gediplomeerde verpleegkundigen en vroedvrouwen en 72 % van het middenkader, daalt dat percentage bij de artsen tot 46 %.

*Vrouwen zijn minder aanwezig in leidinggevende functies*

Naast horizontale segregatie, is er ook verticale segregatie. Hoe hoger de functie, hoe kleiner het aantal vrouwen.

taux monte à 78 % chez les femmes belges. Leur taux de chômage est aussi nettement plus élevé (respectivement, 33 % et 6 %).

### **Les différences entre les femmes et les hommes ne se limitent pas à l'accès à l'emploi**

Les deux types de ségrégation, tant horizontale que verticale, entre les hommes et les femmes se retrouvent ainsi sur le marché du travail bruxellois. Cette sur- ou sous-représentation des femmes dans certains secteurs ou professions résulte non seulement de la ségrégation déjà présente dans l'enseignement, donc préalablement à l'accès au marché du travail, mais résulte également des phénomènes de ségrégation post-éducative qui se déroulent au moment de l'entrée dans la vie professionnelle comme au cours de la carrière. En dépit de la hausse de la scolarité chez les filles, on observe le maintien d'une forte ségrégation dans les filières d'enseignement : les filles sont plus nombreuses dans les sciences humaines et de la santé tandis que les garçons demeurent majoritaires dans les filières scientifiques et techniques.

L'analyse de la répartition de la population active bruxelloise selon les secteurs d'activité et les professions montre la persistance de la ségrégation horizontale et verticale dans l'économie bruxelloise.

En ce qui concerne la ségrégation horizontale, on constate que les femmes bruxelloises se retrouvent majoritairement dans certains secteurs comme le secteur non-marchand (la santé, l'action sociale et l'enseignement) et dans le commerce de détail. Ainsi, alors que plus d'une femme sur trois travaille dans le secteur non-marchand à Bruxelles, la proportion d'hommes qui y sont occupés n'est plus que d'un travailleur sur cinq. Dans le secteur des transports et de la communication, les femmes sont par contre particulièrement sous représentées.

*83 % du corps enseignant est constitué de femmes dans l'enseignement primaire mais seulement 44 % dans l'enseignement supérieur*

On relève également une répartition inégale entre les hommes et les femmes dans le secteur de la santé. Si l'on retrouve 94 % de femmes parmi le personnel soignant, 91 % parmi le groupe du personnel infirmier diplômé et les sages-femmes, 72 % parmi les cadres intermédiaires, on n'en retrouve plus que 46 % parmi les médecins.

*Les femmes sont moins présentes dans les fonctions d'encadrement*

Au problème de la ségrégation horizontale vient s'ajouter celui de la ségrégation verticale. Plus le niveau de fonction est élevé, plus la proportion de femmes diminue.

### *Uitgesproken ondervertegenwoordiging van de vrouwen bij de zelfstandigen*

Zowat 45,6 % van de Brusselse loontrekkenden is weliswaar van het vrouwelijk geslacht, maar dat is slechts het geval voor 29 % van de zelfstandigen in hoofdberoep die in het Brussels Gewest wonen. Bij de zelfstandigen in bijberoep is hun aandeel iets hoger (34 %). In de vrije beroepen is het aandeel van de vrouwen hoger. Zowat 45 % van de zelfstandigen oefent een vrij beroep uit, terwijl dat percentage bij de mannen 27 % bedraagt. De proportie vrouwen varieert volgens het vrij beroep : 62 % bij de paramedici, 61 % bij de apothekers, 47 % bij de vertalers, 45 % bij de advocaten, 40 % bij de artsen, ...

Er zij eveneens op gewezen dat het aandeel van de vrouwen omgekeerd evenredig is met de leeftijd en dat, wanneer ze een zelfstandig beroep als hoofdberoep uitoefenen, de inkomsten lager liggen dan die van de mannen.

### **Ongelijkheden op de arbeidsmarkt**

De betrekkingen van de Brusselse vrouwen vertonen eveneens uitgesproken verschillen.

#### *Onverklaarde loonverschillen*

Het loon van de Brusselse vrouwen ligt lager dan dat van de Brusselse mannen. Verschillende studies in dat verband hebben al aangetoond dat er inderdaad sprake is van discriminatie, aangezien men niet alle loonverschillen kan verantwoorden met objectieve variabelen zoals sector, behaald diploma, leeftijd ...

De loonverschillen nemen bovendien toe naarmate men opklimt of wanneer de werknemer meer vrijheid heeft om over zijn loon te onderhandelen.

Zoals men weet, is loonpariteit verre van een feit <sup>(33)</sup>. In 1995, bedroeg het brutomaandloon van een vrouw in de Europese Unie gemiddeld 72 % van dat van een man <sup>(34)</sup>.

Volgens de belangrijkste resultaten van het onderzoek van 1999 over de arbeidskrachten, verschilt de leeftijds piramide van de mannelijke werknemers van die van de vrouwelijke werknemers. Die laatsten zijn gemiddeld jonger (44 % van de werkneemsters is jonger dan 30 jaar tegenover 32 % voor de mannen), wat in een context waar anciënniteit het loon nog in grote mate bepaalt, ongunstige gevolgen heeft voor het gemiddelde loon van de vrouwen <sup>(35)</sup>. Boven-

(33) Communiqué van Eurostat, 8 juni 1999.

(34) Eurostat, Statistiques en bref, population et conditions sociales, Thème 3 – 6/1999, p. 1.

(35) Eurostat, Statistiques en bref, population et conditions sociales, Thème 3 – 5/2000, p. 3.

### *Sous-représentation marquée parmi l'emploi indépendant*

Si 45,6 % des salariés bruxellois sont des femmes, celles-ci ne représentent plus que 29 % des indépendants à titre principal en Région bruxelloise. Parmi les indépendants à titre complémentaire, leur part relative est un peu plus élevée (34 %). Les femmes bruxelloises exercent bien plus fréquemment des professions libérales. 45 % des indépendantes exercent une profession libérale tandis que, chez les hommes, ce pourcentage est de 27 %. On retrouve par ailleurs des proportions variables de femmes selon les professions libérales : 62 % des paramédicaux, 61 % des pharmaciens, 47 % des traducteurs, 45 % des avocats, 40 % des médecins, ...

Soulignons également que la proportion des femmes est inversement proportionnelle à l'âge et que, lorsqu'elles occupent des emplois indépendants à titre principal, les revenus des femmes sont inférieurs à ceux des hommes.

### **Des inégalités d'emploi**

Les caractéristiques des emplois qu'occupent les femmes bruxelloises montrent également des inégalités marquantes.

#### *Des différences de salaire inexplicables*

Le salaire des femmes bruxelloises est inférieur à celui de leurs homologues masculins. Plusieurs études dans ce domaine ont déjà montré qu'il est effectivement question de discrimination puisque l'on ne peut expliquer toutes les différences de salaire par des variables objectives telles que le secteur, le diplôme obtenu, l'âge, ...

Les inégalités salariales augmentent en outre lorsque l'on monte dans la hiérarchie ou lorsque l'employé a une plus grande liberté pour négocier son salaire.

Comme on le sait, la parité salariale est donc loin d'être atteinte <sup>(33)</sup>. C'est ainsi qu'en 1995, dans l'Union européenne, le salaire mensuel brut d'une femme équivalait en moyenne à 72 % de celui d'un homme <sup>(34)</sup>.

Quant aux principaux résultats de l'enquête sur les forces de travail 1999, ils révèlent que la pyramide des âges des travailleurs est différente de celle des travailleuses, ces dernières étant en moyenne plus jeunes (44 % des travailleuses ont moins de 30 ans contre 32 % pour les hommes) ce qui, dans un contexte où l'ancienneté conditionne encore fortement le salaire, se répercute défavorablement sur le niveau moyen des salaires féminins. <sup>(35)</sup> De plus, la présente étude

(33) Communiqué d'Eurostat, le 8 juin 1999.

(34) Eurostat, Statistiques en bref, population et conditions sociales, Thème 3 – 6/1999, p. 1.

(35) Eurostat, Statistiques en bref, population et conditions sociales, Thème 3 – 5/2000, p. 3.

dien gaat die studie slechts over de voltijdse loontrekkenden en mag men niet uit het oog verliezen dat de algemene gemiddelden op een veel grotere ongelijkheid zouden wijzen, als men rekening zou houden met deeltijds werk.

Uit het onderzoek van de Europese statistieken komen de volgende hoofdtendensen naar voren :

- Het loonverschil blijft over de generaties heen bestaan. Het loon is bijna gelijk bij zeer jonge werknemers (jonger dan 21 jaar), maar in de leeftijdscategorie 25-29 jaar verdienen vrouwen gemiddeld 86 % van wat mannen verdienen. In principe, hebben vrouwen van die leeftijdscategorie evenwel gelijke toegang tot onderwijs en werk, maar het is zeer waarschijnlijk dat zwangerschapsverloven (of de vrees van de werkgever voor een toekomstig zwangerschapsverlof) gevolgen beginnen te hebben voor de evolutie van hun carrière. Men stelt vast dat zelfs de jongeren een ongelijke toegang tot de goedbetaalde betrekkingen hebben.
- De verbetering van het opleidingsniveau van de vrouwen lost niet alle problemen op, want uit de vergelijking van de lonen van de vrouwen en mannen volgens hun opleiding blijkt dat de verschillen toenemen met het opleidingsniveau. De loonverschillen zijn sterk uitgesproken voor de houders van een universitair en post-universitair diploma en bedragen ongeveer 35 %. Dat geldt in het algemeen voor de best betaalde beroepen.
- De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn groot als men de lonen per grote beroeps categorie beschouwt. Dat verschil is bovendien te wijten aan een gebrek aan duidelijkheid in de classificatie van de beroeps categorieën. De categorie « kantoorbedienden », waar de vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn, omvat bijvoorbeeld zowel de secretaresses (met een laag loon en bijna uitsluitend vrouwen) en de boekhouders (beter betaald), waar zowel vrouwen als mannen vertegenwoordigd zijn :
  - in de categorieën die een technische of wetenschappelijke opleiding vereisen (tussenkader wetenschappelijk personeel en geschoolde arbeiders bijvoorbeeld) bedraagt het loonverschil tussen 22 en 28 %;
  - in de traditioneel « vrouwelijke » beroepen, waar de vrouwen minstens even talrijk zijn als de mannen, zijn de verschillen het kleinst;
  - de categorie van de kantoorbedienden, waar het merendeel van de vrouwen werkt, is minder goed betaald dan die van de arbeiders, waar meer mannen zijn.

De Eurostat-enquête vermeldt dat het moeilijk is om algemene gemiddelde lonen tussen vrouwen en mannen te vergelijken en dat gedetailleerde vergelijkingen tussen lidstaten in verband met de ongelijkheden per beroep met de

ne concerne que les salariés à temps plein et il ne faut pourtant pas perdre de vue que les moyennes globales témoigneraient d'une inégalité beaucoup plus grande si le travail à temps partiel était pris en compte.

L'examen des statistiques européennes révèle les tendances globales suivantes :

- L'écart de rémunération persiste à travers les générations car, si le salaire semble presque égal chez les très jeunes (moins de 21 ans), dans la tranche des 25-29 ans, les gains des femmes représentent en moyenne 86 % de ceux des hommes. Or, en principe, les femmes de ce groupe d'âge ont bénéficié d'un accès égal à l'éducation et au travail, mais il est très probable que les congés de maternité (ou les craintes de l'employeur concernant un futur congé de maternité) commencent à se répercuter sur l'évolution de leur carrière. On constate que même parmi la jeune génération, l'accès aux emplois bien rémunérés est inégal.
- L'amélioration du niveau d'éducation des femmes ne règle pas tous car, si l'on compare les salaires des femmes et des hommes en fonction de leur formation, il apparaît que les différences augmentent avec le niveau de qualification. Les écarts de salaires sont particulièrement marqués pour les diplômés universitaires et post-universitaires, atteignant environ 35 % ainsi que de manière générale, pour les professions les mieux rémunérées.
- Les différences entre les femmes et les hommes sont importants si l'on observe les gains par grande catégorie professionnelle. Cette différence est due en outre au manque de précision de la classification des catégories professionnelles. Par exemple, la catégorie « employés de bureau », fortement féminisée, couvre à la fois les secrétaires (à faible rémunération qui sont presque exclusivement des femmes) et les comptables (mieux payés), catégorie où femmes et hommes sont présents :
  - dans les catégories exigeant une formation technique ou scientifique (professions intermédiaires scientifiques et ouvriers qualifiés, par exemple), la différence de salaires se situe entre 22 et 28 %;
  - c'est dans les professions traditionnellement « féminines », où les femmes sont au moins aussi nombreuses que les hommes, que les écarts sont les plus réduits;
  - la catégorie des employés de bureau, où travaillent la plupart des femmes est moins rémunératrice que la catégorie des ouvriers, où prédominent les hommes.

L'enquête Eurostat annonce qu'il est difficile de comparer des moyennes globales de salaires entre les femmes et les hommes et que toutes comparaisons détaillées entre les Etats membres au niveau de la structure des inégalités par

nodige omzichtigheid moeten worden gemaakt, want de beroepenclassificatie is niet geharmoniseerd <sup>(36)</sup>.

De beste oplossing bestaat erin de structurele verschillen zoveel mogelijk weg te werken door met een structuur te werken die gemeenschappelijk is voor de twee geslachten.

Volgens Eurostat kan het verbazing wekken dat, na neutralisatie van de drie belangrijkste structurele gevolgen (leeftijd, beroep en activiteitssector van de werkgever), de berekening van het gemiddelde loon van de vrouwen uitkomt op een verschil van ongeveer 15 % ten opzichte van dat van de mannen. Daaruit kan men afleiden dat vrouwen minder betaald worden voor gelijke arbeid, of dat de structurele verschillen niet helemaal geneutraliseerd zijn of dat die twee factoren samen voorkomen, wat wellicht het meest waarschijnlijke antwoord is.

#### *Meer onzekere werkgelegenheid*

Vrouwen hebben eveneens vaker een tijdelijke arbeidsovereenkomst dan mannen : 10,3 % van de Brusselse vrouwen heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst tegenover 6,9 % van de Brusselse mannen. Die vaststelling gaat ook op voor de jongeren : een derde van de Brusselse vrouwen jonger dan 25 jaar heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst, maar bij de mannen is dat maar een kwart. De eerste betrekking is steeds vaker tijdelijk (uitzendarbeid, contract van bepaalde duur), maar jonge vrouwen vinden echter minder snel een stabiele betrekking dan jonge mannen.

#### *Deeltijds werk hangt vaker samen met minder werkgelegenheid in Brussel en in Wallonië*

Er zij, wat het deeltijds werk betreft, gewezen op de oververtegenwoordiging van de vrouwen, maar ook op de specifieke situatie van het Brussels Gewest. Een kwart van de Brusselse werkneemsters werkt deeltijds tegenover 10 % van de Brusselse werknemers. In het Waals en Vlaams Gewest, werken 4 op 10 vrouwen deeltijds. Bovendien wijst de analyse van de redenen om deeltijds te werken op een groot verschil tussen, enerzijds, de Vlaamse arbeidsmarkt en, anderzijds, de Brusselse en Waalse arbeidsmarkt. Het feit dat ze geen voltijdse betrekking vinden, is voor de Brusselse en Waalse vrouwen een belangrijkere reden om deeltijds te werken dan voor de Vlaamse vrouwen.

<sup>(36)</sup> Eurostat, Statistiques en bref, population et conditions sociales, Thème 3 – 6/1999, p. 4.

profession doivent être effectuées avec prudence car la classification des professions n'est pas harmonisée <sup>(36)</sup>.

La meilleure solution consiste à réduire au maximum les différences structurelles en appliquant une structure commune aux deux sexes.

Selon Eurostat, il peut paraître étonnant qu'après effacement des trois principaux effets de structure (âge, profession et branche d'activité de l'employeur) le calcul du salaire moyen des femmes laisse subsister un écart d'environ 15 % par rapport aux hommes. On peut en déduire soit que les femmes gagnent moins à travail égal, ou que les différences structurelles n'ont pas été complètement corrigées ou encore que ces deux facteurs se combinent ce qui est sans doute la réponse la plus probable.

#### *Une précarité dans l'emploi plus fréquente*

Les femmes sont également plus fréquemment occupées dans le cadre d'un contrat de travail temporaire que les hommes : 10,3 % des femmes bruxelloises ont un contrat temporaire contre 6,9 % des hommes bruxellois. Ce constat s'observe également parmi les jeunes : alors qu'un tiers des femmes bruxelloises âgées de moins de 25 ans sont occupées dans le cadre d'un contrat temporaire, la proportion de leurs homologues masculins n'est plus que d'un quart. Si l'entrée dans le marché du travail se fait de plus en plus par des contrats temporaires (intérim, durée déterminée), les jeunes femmes obtiennent toutefois moins fréquemment un emploi stable que les jeunes hommes.

#### *Le travail à temps partiel est plus fréquemment lié à des pénuries d'emploi à Bruxelles et en Wallonie*

En ce qui concerne le travail à temps partiel, on relèvera la sur-représentation des femmes mais également la situation spécifique de la Région bruxelloise. Un quart des femmes bruxelloises occupées travaille à temps partiel, contre 10 % des hommes bruxellois occupés. En Région wallonne et en Région flamande, quatre femmes sur dix travaillent à temps partiel. En outre, l'analyse des raisons de travailler à temps partiel indique une nette différence entre, d'une part, le marché du travail flamand et, d'autre part, les marchés de l'emploi bruxellois et wallon. Le fait de ne pas trouver un emploi à temps plein constitue pour les femmes bruxelloises et wallonnes une raison plus importante de travailler à temps partiel que pour leurs homologues flamandes.

<sup>(36)</sup> Eurostat, Statistiques en bref, population et conditions sociales, Thème 3 – 6/1999, p. 4.

Besluit : in het Brussels Gewest verdienen vier vrouwen categorieën bijzondere aandacht omdat hun inschakeling in het beroepsleven moeizamer verloopt :

- eenoudergezinnen op de arbeidsmarkt : Brussel telt 62.000 eenoudergezinnen. Dat is enorm veel. Het feit kinderen te hebben is, zeker voor werkzoekende vrouwen, een nog groter obstakel voor arbeidsmarktparticipatie in het Brussels Gewest. De situatie van vrouwen met gezinslast is nog moeilijker wanneer ze alleen voor de kinderen moeten zorgen. Daaraan zou meer aandacht en voorrang geschonken moeten worden.
- « vrouwelijke wederintreders » op de arbeidsmarkt : veel vrouwen keren terug naar de arbeidsmarkt nadat ze hun beroepsactiviteiten vele jaren stopgezet hebben, vaak om hun kinderen op te voeden of om zieke familieleden te verzorgen. Het is vaak moeilijk om de draad weer op te pikken en ze krijgen zelden hun vorige baan terug. Dat probleem vereist een specifieke aanpak in de BGDA. Tevens moet het opstarten van nieuwe activiteiten ondersteund worden.
- vrouwen van vreemde origine worden op de arbeidsmarkt geconfronteerd met een dubbele discriminatie : op grond van hun geslacht en hun origine. Er zijn specifieke en doelgerichte acties nodig, ook bij de werkgevers.
- zelfstandige vrouwen die werkgelegenheid scheppen en actoren van het bedrijfsleven zijn of ondersteuning van vrouwelijke ondernemers : de werkzaamheidsgraad als zelfstandige ligt bij de vrouwen lager dan 30 %. De uitbouw van die activiteiten moet ondersteund worden.

De inschakeling zal des te moeizamer verlopen als een vrouw al die kenmerken heeft, te meer als ze laaggeschoold is, want ze heeft dan weinig kans op een betrekking, wat tot uiting komt in een zeer lage werkzaamheidsgraad. De Brusselse economie biedt weinig jobs aan laaggeschoolden en in het bijzonder aan laaggeschoolde vrouwen.

De studie van het Observatorium heeft ook aangetoond dat de analyse van de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen niet beperkt kan worden tot één aspect : ze moet noodzakelijkerwijze verschillende dimensies bestrijken.

Nu mannen en vrouwen erkennen dat ze dezelfde rechten hebben en die dan ook opeisen en de vrouwen in het algemeen meer diploma's hebben dan de mannen en de meeste eenoudergezinnen een vrouwelijk gezinshoofd hebben, bedraagt het loonverschil in België tussen mannen en vrouwen ongeveer 11 % tegenover 7 % in het Brussels Gewest.

En conclusion, en Région bruxelloise, quatre catégories de femmes méritent une attention particulière dans la mesure où elles sont confrontées à une insertion professionnelle plus complexe :

- les familles monoparentales sur le marché de l'emploi : il existe 62.000 familles monoparentales à Bruxelles, c'est énorme. Or, on l'a vu, si le fait d'avoir des enfants, et en particulier pour les demandeuses d'emploi, constitue un frein encore plus important en Région bruxelloise à la participation au marché du travail, la situation des femmes ayant charge de famille est encore plus difficile lorsqu'elles sont seules à assumer la charge des enfants. Une priorité et une attention accrue devrait être développée à cet égard.
- les « femmes rentrantes » sur le marché de l'emploi : de nombreuses femmes reviennent sur le marché du travail après avoir cessé leurs activités professionnelles durant de nombreuses années, souvent pour élever leurs enfants ou s'occuper de proches malades. Or, le retour est souvent difficile et elles retrouvent rarement leur ancien emploi là où elles l'avaient laissé. Une approche spécifique de cette situation est nécessaire tant au sein de l'ORBEm qu'en vue d'un soutien à la création d'activités.
- les femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi sont confrontées à une double discrimination : en tant que femmes et en raison de leur origine. Des actions spécifiques et ciblées sont nécessaires y compris auprès des employeurs.
- les « indépendantes créatrices d'emplois et actrices du monde économique » ou le soutien à l'entreprenariat féminin : On l'a vu le taux d'emploi indépendant parmi les femmes est de moins de 30 %. Un soutien au développement de ces activités est indispensable.

L'insertion sera d'autant plus complexe lorsqu'une femme cumule ces caractéristiques d'autant plus si elles sont faiblement qualifiées car elles ont alors un accès à l'emploi très limité se traduisant par des taux d'emploi très faibles. L'économie bruxelloise offre peu d'emplois pour les personnes faiblement qualifiées et en particulier pour les femmes faiblement qualifiées.

L'étude de l'Observatoire a aussi montré que l'analyse des inégalités entre les femmes et les hommes ne peut être réduite à un seul aspect; elle est nécessairement multidimensionnelle.

A l'heure où hommes et femmes reconnaissent et revendiquent les mêmes droits et que d'une manière générale, les femmes sont plus diplômées que les hommes; et que la plupart des foyers monoparentaux sont constitués d'une majorité de femmes, en Belgique, le fossé salarial entre hommes et femmes est d'environ 11 % contre 7 % en Région bruxelloise. Le différentiel s'interprétant par un plus grand



Dat verschil is te wijten aan een groter aantal gediplomeerde vrouwen in Brussel. Een econometrische studie <sup>(37)</sup> op nationaal vlak over die loonverschillen toont aan dat de theorie van het menselijk kapitaal op zich niet volstaat om de verschillen te verklaren. Die studie wordt bevestigd door een andere studie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en Arbeid <sup>(38)</sup>, volgens welke bijna 50 % van het loonverschil niet kan worden verklaard door de klassieke factoren en grotendeels als een discriminatie moet worden beschouwd.

Dit voorstel van resolutie sluit aan bij alle preventieve, administratieve en juridische maatregelen die op nationaal en internationaal vlak al genomen zijn in de strijd tegen discriminatie bij de aanwerving en voor gelijke bezoldiging.

Het voorstel brengt in herinnering dat de vrouw de gelijke is van de man en stelt dat cijfers, studies, informatie en acties noodzakelijk zijn om de politici en burgers bewust te maken van die problematiek.

Naast het symbolische opzet van dit initiatief, is dit voorstel van resolutie bestemd om de verbintenissen en acties van het Parlement ter kennis van de Brusselse vrouwen en mannen te brengen.

nombre de diplômées à Bruxelles. Une étude économétrique <sup>(37)</sup> réalisée à l'échelle nationale, sur ces différences salariales relève que la théorie du capital humain ne peut, à elle seule expliquer les disparités salariales. Celle-ci est appuyée par une autre étude menée par le Service public fédéral de l'emploi <sup>(38)</sup> (2) que près de 50 % de la différence salariale ne peut s'expliquer par les facteurs classique et doit être considérée en grande partie comme une discrimination.

La présente proposition de résolution s'inscrit dans le cadre de toutes les mesures préventives, administratives et juridiques déjà prises en matière de discrimination à l'embauche et d'égalité salariale, tant aux différentes échelles nationales qu'internationales.

Elle rappelle que la femme est purement et simplement l'égal de l'homme et soutient que la mobilisation politique et citoyenne ne sera un vecteur de sensibilisation générale que par la diffusion de chiffres, d'études, d'informations et d'actions.

Outre la portée hautement symbolique de cette démarche, cette proposition de résolution se destine à être un porte-parole d'engagements et d'actions du Parlement à l'égard de toutes les bruxelloises et les bruxellois.

Olivia P'TITO (F)  
Céline FREMAULT (F)

(37) Bah I. et al., 2002-2003, Etude en panel des disparités salariales entre hommes et femmes: une comparaison européenne: séminaire ULB.

(38) Federal Public Service, Employment, Labour and Social Dialogue, 2003, Equal Pay in Belgium – Discussion Paper.

(37) Bah I. et al. 2002-2003, Etude en panel des disparités salariales entre hommes et femmes une comparaison européenne, séminaire ULB

(38) Fédéral Public Service, Employment, Labour and Social Dialogue, 2003, Equal Pay in Belgium – Discussion Paper.

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**betreffende de gelijke behandeling  
van mannen en vrouwen ten aanzien  
van de arbeidsvoorwaarden,  
de toegang tot het arbeidsproces,  
de promotiekansen en de toegang tot  
een zelfstandig beroep op de arbeidsmarkt  
in het Brussels Gewest**

- Gelet op artikel 23.2 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948;
- Gelet op het Internationaal Verdrag van 19 december 1966 betreffende de burgerrechten en politieke rechten, inzonderheid de artikelen 7 en 26;
- Gelet op het Verdrag van de Verenigde Naties van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen;
- Gelet op Verdrag nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende gelijk loon voor gelijk werk;
- Gelet op artikel 14 van het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden, dat discriminatie op welke grond ook, met name geslacht, verbiedt wat de bij dat verdrag beschermde rechten betreft;
- Gelet op artikel 4.3 van het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961;
- Gelet op de doelstelling om ongelijkheden uit de wereld te helpen en gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen, die tot de opdrachten van de Europese Gemeenschap behoort, inzonderheid de artikelen 2, 3, 13 en 141 van het Verdrag van 25 maart 1957 tot oprichting van de Europese Gemeenschap;
- Gelet op richtlijn nr. 75/117 van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, tenuitvoergelegd door CAO nr. 25 van 15 oktober 1975, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 9 december 1975;
- Gelet op de artikelen 10, 11 en 11*bis* van de gecoördineerde Grondwet;
- Gelet op de wet van 4 augustus 1978 tot omzetting van de richtlijn van 9 februari 1976 en inzonderheid op de artikelen 127 en 128;

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**relative à 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 ainsi qu'à  
l'accès à une profession indépendante sur  
le marché du travail en Région bruxelloise**

- Vu l'article 23.2 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948;
- Vu le Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques, en particulier les articles 7 et 26;
- Vu la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, du 18 décembre 1979;
- Vu la Convention de l'Organisation internationale du travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale;
- Vu l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales qui interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe, en ce qui concerne les droits qu'elle protège;
- Vu l'article 4.3 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961;
- Vu l'objectif de suppression des inégalités et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes qui figure parmi les missions de la Communauté européenne, en particulier les articles 2, 3, 13 et 119 (ou 141 à vérifier si mis à jour suite à Amsterdam en 1997) du Traité instituant la Communauté européenne du 25 mars 1957;
- Vu la Directive n° 75/117 du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, mise en œuvre par la CCT n° 25 du 15 octobre 1975, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 9 décembre 1975;
- Vu les articles 10, 11 et 11*bis* de la Constitution coordonnée;
- Vu la loi du 4 août 1978 qui introduit la Directive du 9 février 1976 et en particulier les articles 127 et 128;

- Gelet op de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen;
- Gelet op de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering waarin ze er zich toe verbindt erop toe te zien dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen wordt bevorderd doorheen het volledige beleid via, enerzijds, de aanstelling, per openbare dienst, van een verantwoordelijke inzake gelijkberechtiging en, anderzijds, een evenwicht tussen vrouwen en mannen in alle overheidsinstanties ;
- Gelet op de inhoud van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling en de initiatieven en plannen waaraan op dit ogenblik wordt gewerkt;
- Gelet op de noodzaak om te beschikken over een kwantitatief en kwalitatief overzicht van de mate waarin de doelstelling inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen bereikt wordt, en op het nut om daartoe betrouwbare indicatoren op te stellen die het mogelijk maken om de te nemen beslissingen en maatregelen beter te onderbouwen;

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Moedigt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ertoe aan haar strijd tegen alle vormen van discriminatie voort te zetten en dringt erop aan dat de strijd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen daarin geïntegreerd wordt;

Roept de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ertoe op de verbintenissen inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen die ze is aangegaan in het kader van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling, zo snel mogelijk na te komen,

#### **Beveelt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aan**

- erop toe te zien dat de voorwaarden worden geschapen voor een grotere arbeidsmarktparticipatie van de vrouwen, een groter aantal vrouwen in hogere functies, gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk, een vlottere toegang tot beroepsopleiding en voortgezette opleiding;
- de werkzaamheden van de Economische en Sociale Raad te benutten om een grootschalig actieplan inzake gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt op te stellen en uit te voeren, met bijzondere aandacht voor eenoudergezinnen, vrouwen met een lage scholingsgraad en/of van vreemde origine en voor vrouwen die weer intreden op de arbeidsmarkt. Die categorieën zijn immers sterk vertegenwoordigd onder de vrouwelijke beroepsbevolking van het Brussels Gewest;
- er in het kader van de versterking van de dienst die belast is met het opstellen van sociaal-economische indi-

- Vu la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité entre les hommes et les femmes;
- Eu égard à la Déclaration de politique gouvernementale, par laquelle, le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'ensemble de ses politiques via d'une part, la désignation par service public d'un responsable de l'égalité, et d'autre part, un équilibre de la représentation entre femmes et hommes dans toutes les instances;
- Vu les termes du Contrat pour l'économie et l'emploi et les chantiers et perspectives actuellement en cours d'élaboration;
- Considérant la nécessité de disposer d'un état des lieux quantitatif et qualitatif de la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'utilité de produire à cet effet les indicateurs fiables permettant d'orienter au mieux les décisions et mesures à prendre;

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Encourage le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à poursuivre sa lutte contre toutes les formes de discrimination et insiste sur la nécessité d'y intégrer la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes;

Appelle à une concrétisation dans les meilleurs délais des engagements du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,

#### **Recommande au Gouvernement bruxellois :**

- de veiller à créer les conditions qui permettent une participation plus importante des femmes au marché de l'emploi, aux postes à responsabilité, à des rémunérations égales pour un travail égal ou de valeur égale, à un accès facilité à la formation professionnelle et continue;
- de veiller à la valorisation des travaux du Conseil économique et social en vue d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions d'envergure sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi bruxellois et ce, en accordant une attention particulière aux familles monoparentales ainsi qu'aux femmes faiblement qualifiées et/ou d'origine étrangère et aux « femmes rentrantes » sur le marché du travail qui caractérisent particulièrement la population des travailleuses bruxelloises;
- de veiller – dans le cadre du renforcement de la cellule stratégique chargée d'élaborer des indicateurs socio-éco-

catoren op toe te zien dat de cijfergegevens, die systematisch opgesplitst zijn per geslacht, geïntegreerd worden in ALLE statistieken die het Gewest, de gemeenten en de openbare instellingen (BGDA, BAO, Bruxelles-Formation enz.) opmaken en tevens de noodzakelijke aandacht krijgen bij het opstellen van de beheerscontracten die zijn aangekondigd in het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling.

**Wat de voorlichting, opleiding, bewustmaking en coördinatie betreft :**

- in overleg met de sociale partners, een campagne te voeren om werkzoekenden, werkgevers en werknemers bewust te maken van de strijd tegen discriminaties tussen vrouwen en mannen;
- de maatschappelijke werkers van de BGDA en zijn partners te informeren, bewust te maken en op te leiden inzake gendervraagstukken;
- het bestuur belast met werkgelegenheid meer middelen voor die aangelegenheid te verstrekken en onder meer een enig telefoonnummer in te voeren waar men terecht kan met vragen en klachten over discriminaties tussen vrouwen en mannen;
- de federale hefboomen in werking te stellen om de in het Brussels Gewest gevoerde acties te coördineren met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wat de centralisatie van de informatie, het opstellen van documentatie en de klachtenregistratie betreft;

**Wat het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling betreft :**

- erop toe te zien dat de werkaanbiedingen volledig genderneutraal zijn, wat meer is dan het schrappen van de afkortingen 'm/v' in de advertentie en impliceert dat de benaming en de beschrijving van de functie niet stigmatiseren, geen typisch vrouwelijke of typisch mannelijke kenmerken vereisen en dat geen enkele vermelding in de advertentie vrouwelijke of mannelijke werkzoekenden kan afschrikken;
- er in het kader van de strijd tegen discriminatie bij de aanwerving op toe te zien dat de toekomstige diversiteitsplannen rekening houden met het geslacht, door de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector in acht te nemen;
- erop toe te zien dat de cheques bij de aanwerving en de talen-, opleidings- en ICT-cheques zo verspreid worden

nomiques – à l'intégration de données chiffrées, systématiquement ventilées par genre, dans TOUTES les statistiques produites par la région, les communes et les institutions publiques (ORBEm, ABE, Bruxelles-Formation, etc.) en y consacrant également l'attention nécessaire lors de l'élaboration des contrats de gestion annoncés dans le Contrat pour l'économie et l'emploi.

**Concernant un volet information/formation/sensibilisation/coordination :**

- de mener une campagne de sensibilisation à l'égard des demandeu(r)ses d'emploi, des employeurs et des travailleur(se)s sur la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes y compris en concertation avec les partenaires sociaux;
- d'informer, sensibiliser et former les travailleurs sociaux de l'ORBEm et de ses partenaires aux questions de genre;
- de renforcer les moyens consacrés à cette question au sein de l'administration de l'emploi en prévoyant, y compris, les possibilités d'appels téléphoniques auprès d'un numéro unique recueillant les questions et plaintes relatives aux discriminations entre femmes et hommes;
- d'actionner les leviers fédéraux en vue d'une coordination des actions menées au niveau bruxellois avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de centralisation de l'information, élaboration de documentation, recueil des plaintes etc.;

**Concernant le Contrat pour l'Economie et l'Emploi :**

- de veiller à ce que les offres d'emploi soient sexuellement neutres dans toutes leurs dimensions en allant au-delà des simples typologie « h/f » sur l'annonce mais bien en veillant à ce que la dénomination et le descriptif de fonction ne soient pas « stigmatisant » et valorisent autant les caractéristiques « typiquement » féminines que masculines et qu'aucun élément de l'annonce ne puisse être dissuasif pour le public des demandeurs d'emploi masculin ou féminin;
- dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche, de veiller à ce que les futurs plans de diversité intègrent la dimension de genre en observant les dimensions prévues dans l'AR du 14.07.87 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé;
- de veiller à ce que la diffusion des différents chèques à l'embauche, langues, formation et TIC, de l'ORBEm

dat de stigmatisering in typisch mannelijke of vrouwelijke sectoren niet versterkt wordt;

- in het kader van de oprichting van professionele referentiecentra, bijzondere aandacht te schenken aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bij de keuze van de sectoren, of als de gekozen sector « typisch mannelijk » of « typisch vrouwelijk » is, aandacht te schenken aan meer opvang van vrouwen (of mannen) in dat centrum;
- bij de keuze van de sectoren die bij voorrang steun zullen krijgen omdat ze innoverend zijn of banen kunnen scheppen, doordacht te werk te gaan om de samenstelling van de sectoren niet nog meer te stigmatiseren.

**Wat meer bepaald de « zelfstandige beroepen die werkgelegenheid scheppen en vrouwelijke actoren van de bedrijfswereld » betreft of de steun aan vrouwelijke ondernemers :**

- om het aantal vrouwen die een eigen zaak starten en bij voorrang vrouwen die thans uitgesloten zijn van de arbeidsmarkt te steunen, hen systematisch bijzondere aandacht te verlenen in het kader van de leningen aan de ZKO's en de KMO's en microkredieten, met inbegrip van een voorafgaande opleiding en begeleiding tijdens de opstartfase van hun economisch levensvatbaar project;
- gelet op het aantal zelfstandigen die actief zijn in de handelssector in het Brussels Gewest, hen meer aandacht te verlenen in het kader van de herwaardering van de handel en de handelskernen.

**Wat meer bepaald de « vrouwen die opnieuw aan de slag willen op de arbeidsmarkt » betreft**

- erop toe te zien dat vrouwen die de arbeidsmarkt lang geleden verlaten hebben, bijzondere aandacht en voorlichting kunnen krijgen bij een dienst die de BGDA specifiek voor hen ter beschikking stelt;
- de ondersteuning van door vrouwen opgestarte nieuwe activiteiten te bevorderen door hun een opleiding, begeleiding en toegang tot krediet te garanderen op basis van een economisch levensvatbaar project.

**Wat meer bepaald de vrouwen van vreemde origine op de arbeidsmarkt betreft**

- erop toe te zien dat er voor die doelgroep welomschreven en doelgerichte acties op touw gezet worden, samen

soient diffusés de manière à ne pas accentuer la stigmatisation des secteurs typiquement masculins ou féminines;

- dans le cadre de la création des centres de référence professionnelle, une attention particulière devrait être consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes soit au niveau du choix des secteurs soit, si le secteur choisi est « typiquement masculin » ou « typiquement féminin », à l'accueil accru de femmes (ou d'hommes) dans ce centre;
- de même, dans le cadre des choix des secteurs qui vont se voir octroyer un soutien prioritaire car ils sont soit porteurs d'innovation soit porteurs d'emplois, une réflexion et une attention particulière doivent être menées afin de ne pas stigmatiser encore plus la composition des secteurs.

**Concernant plus spécifiquement les « indépendantes créatrices d'emplois et actrices du monde économique » ou le soutien à l'entreprenariat féminin :**

- afin de soutenir la croissance du nombre de femmes qui se lancent dans la création d'activités, et en priorité pour les femmes aujourd'hui exclues du marché de l'emploi, de leur accorder une attention systématique dans le cadre des prêts aux TPE et PME et des micro-crédits y compris via une formation préalable et un accompagnement durant le lancement de leur projet viable économiquement;
- au regard du nombre d'indépendantes actives dans le secteur du commerce en Région bruxelloise, de leur consacrer une attention accrue dans le cadre du chantier relatif à la revitalisation du commerce et des noyaux commerciaux.

**Concernant plus spécifiquement les « femmes rentrantes » sur le marché de l'emploi**

- de veiller à ce qu'une attention et une information particulière soient données aux femmes ayant quitté de longue date le marché de l'emploi via la création d'un guichet qui leur serait consacré au sein de l'ORBEM;
- de promouvoir le soutien à la création d'activités par des femmes en garantissant une formation, un accompagnement et l'accès au crédit pour ces dernières sur la base d'un projet viable économiquement.

**Concernant plus spécifiquement les femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi**

- de veiller à ce que des actions précises et ciblées soient organisées par rapport à ce public, y compris avec les

met de partners van de BGDA, op het vlak van informatie, bewustmaking en ondersteuning van opleiding en zoeken naar werk;

- ervoor te zorgen dat gewestelijke initiatieven die werkgelegenheid bevorderen, die initiatieven ondersteunen en banen scheppen.

**Wat meer bepaald de eenoudergezinnen op de arbeidsmarkt betreft**

- ervoor te zorgen dat de organisatie van het gezinsleven de professionele evolutie van de vrouwen niet afremt, wat inhoudt dat meer aandacht wordt besteed aan eenoudergezinnen bij de geplande uitbreiding van het aantal opvangplaatsen;
- toe te zien op transparantie bij het stapsgewijs scheppen van de 2.600 extra plaatsen in de Brusselse crèches en dat er in bepaalde mate voorrang wordt gegeven aan opvangstructuren die aangepast zijn aan werkzoekenden die aan hun socio-professionele inschakeling werken, en aan de eenoudergezinnen, rekening houdend met de kenmerken van vrouwenberoepen (latere werkuren, enz.).

partenaires de l'ORBEm, en termes d'informations, de sensibilisation et de soutien à la formation et à la recherche d'emploi;

- de veiller à ce que des initiatives régionales créatrices d'emploi soutiennent ces initiatives et permettent de créer des débouchés en termes d'emplois.

**Concernant plus spécifiquement les familles monoparentales sur le marché de l'emploi**

- de veiller à ce que l'organisation de la vie familiale ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle des femmes, ce qui implique qu'une attention accrue soit portée sur la question des familles monoparentales en termes d'accueil d'enfants dans le cadre du développement actuel du nombre de places d'accueil;
- de veiller à ce qu'une transparence existe dans le cadre des phasages de la création des 2.600 places supplémentaires dans les crèches bruxelloise et que, dans une certaine mesure, priorité soit donnée aux structures d'accueil adaptées aux demandeurs d'emploi en insertion socioprofessionnelle et aux familles monoparentales en tenant compte des caractéristiques de l'emploi féminin (horaires décalés, etc.).

Olivia P'TITO (F)  
Céline FREMAULT (F)  
Josy DUBIÉ (F)  
Els AMPE (N)  
Marie-Paule QUIX (N)  
Brigitte DE PAUW (N)

