

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 februari 2016

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**betreffende het waarborgen van  
loongelijkheid tussen mannen en vrouwen**

(ingediend door  
mevrouw Caroline Cassart-Mailleux c.s.)

---

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

24 février 2016

**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

**visant à garantir l'égalité salariale**

(déposée par  
Mme Caroline Cassart-Mailleux et consorts)

---

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties:*

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

*Abréviations dans la numérotation des publications:*

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

Bestellingen:  
Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.dekamer.be  
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

Commandes:  
Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.lachambre.be  
courriel : publicaties@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het beginsel van de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen is opgenomen in zeer veel zowel internationale als Belgische wetteksten. Ondanks dat omvangrijk wettenarsenaal is loongelijkheid in de praktijk nog niet volledig en concreet uitgevoerd. Doordat er verschillen blijven bestaan, geldt de loonkloof nog al te vaak voor de vrouwen.

De totale loonkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen het aandeel dat vrouwen op basis van hun deelname aan de arbeidsmarkt als werkneemsters zouden moeten hebben ontvangen en hun werkelijke aandeel in de totale loonsom. In België waren in 2011 47,43 % van de werknemers vrouwen. Aangezien in totaal 107 045 753 000 euro aan lonen werd uitbetaald, zouden de werkneemsters ingeval van loongelijkheid 50,769 miljard euro moeten hebben ontvangen. In werkelijkheid hebben zij echter maar 42,526 miljard euro ontvangen, dat wil zeggen 8,243 miljard euro minder. Die vaststelling werd gedaan in het jaarverslag 2014 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het is uiteraard moeilijk om de omvang van de loonkloof precies te kennen en de cijfermatige vaststellingen moeten worden genuanceerd. Men moet immers vergelijken wat vergelijkbaar is. Door een gebrek aan informatie en door de verschillende berekeningsmethoden ligt daar vaak het probleem. Spreekt men van bruto- of nettosalaris, uur-, maand- of jaarloon, voltijdse of deeltijdse bezoldiging, dan is de kloof niet dezelfde. De loonkloof varieert ook naargelang van bepaalde factoren: ze neemt toe met de leeftijd, is hoger bij hoogopgeleiden, verschilt sterk volgens de sector en het uurloon van vrouwen met kinderen ligt lager dan dat van vrouwen zonder kinderen.

In België wordt dit vraagstuk van de lonen bovendien nog altijd discreet behandeld en is de verspreiding van dit soort persoonlijke informatie minder gangbaar dan in andere landen, voornamelijk de Engelstalige landen. Het is bijgevolg moeilijk om te weten wat het werkelijke bedrag van de bezoldiging van de respondenten is. Sinds 2006 is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen belast met het opstellen van een jaarlijks verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Nog volgens het jaarverslag 2014 van dat Instituut ligt het uurloon van de vrouwen 10 % lager dan dat van de mannen. Als men echter rekent met het jaarloon, komt men met sommige berekeningsmethoden — waarbij

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est inscrit dans de très nombreux textes législatifs tant internationaux que belges. Malgré cet arsenal juridique important, cette égalité salariale ne se traduit pas encore complètement et concrètement dans les faits. En effet, vu que des disparités subsistent, l'écart salarial se conjugue encore trop souvent au féminin.

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la part que les femmes auraient dû recevoir selon leur participation au marché du travail en tant que salariées et leur part réelle dans la masse salariale globale. En Belgique, en 2011, 47,43 % des salariés étaient des femmes et 107 045 753 000 euros ont été versés comme rémunération globale. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 50,769 milliards d'euros. Or, elles n'ont effectivement gagné que 42,526 milliards d'euros, soit 8,243 milliards de moins. Ce constat est effectué par l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans son rapport 2014.

Il est bien évidemment difficile de connaître exactement l'ampleur de l'écart salarial et les constats chiffrés doivent rester nuancés. En effet, il faut comparer ce qui est comparable; or bien souvent c'est là que se trouve toute la difficulté en raison du manque d'informations et des différentes méthodes de calcul utilisées. Que l'on parle de salaire brut ou net, mensuel, horaire ou annuel, de temps plein ou partiel, l'écart n'est pas le même. L'écart salarial varie aussi selon certains facteurs: il augmente avec l'âge, il est plus élevé chez les personnes hautement qualifiées, il varie fortement selon les secteurs, les femmes qui ont des enfants ont un salaire horaire plus faible que les femmes sans enfant.

En outre, la question des salaires reste traitée de manière discrète dans notre pays et la diffusion de ce genre d'informations personnelles est moins courante que dans d'autres pays, notamment les pays anglophones. Il est, dès lors, difficile de connaître les montants réels des rémunérations des personnes interrogées. Depuis 2006, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de rédiger un rapport annuel sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Toujours selon le rapport établi en 2014 par cet institut, l'écart salarial au niveau du salaire horaire s'élève à 10 % en défaveur des femmes. Cependant, si l'on prend en considération les salaires annuels, certains calculs,

onder meer met de ongelijke verdeling van de werktijd rekening wordt gehouden — tot resultaten die op een kloof van zelfs 22 % wijzen.

In de privésector hebben de arbeidsters op het einde van het jaar 38 % minder verdiend dan hun mannelijke collega's. Voor de bedienden is dat 34 %. Bij de ambtenaren onder arbeidsovereenkomst bedraagt het verschil 17 % en bij het vast overheidspersoneel 8 %. Alle statuten dooreen bedraagt de loonkloof op basis van het gemiddelde bruto jaarloon 22 %<sup>1</sup>.

Een groot deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen is te verklaren door de segregatie op de arbeidsmarkt. Men spreekt van horizontale segregatie in de sectoren en de beroepen als de vrouwen oververtegenwoordigd zijn waar er minder te verdienen valt. Men spreekt van verticale segregatie bij ondervertegenwoordiging van de vrouwen in de leidinggevende functies. Vrouwen die erin slagen het glazen plafond te doorbreken, worden geconfronteerd met een aanzienlijke loonkloof.

Daarenboven worden bovenwettelijke voordelen, zoals bedrijfsauto's, laptops en gsm's, vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen. De loonkloof neemt aanzienlijk toe als men de bovenwettelijke voordelen in aanmerking neemt. Vrouwen hebben minder kansen om van dergelijke voordelen te profiteren, en als dat het geval is, zijn de geïnde bedragen kleiner. De werkgevers betalen een aanvullend pensioen aan 9 % van de vrouwelijke werknemers en aan 12 % van de mannelijke werknemers. De bedragen van de aanvullende pensioenen zijn gemiddeld 40 % lager voor vrouwen dan voor mannen. Het verschil in inkomen als vergoeding voor het traject thuis — werk bedraagt gemiddeld 29 % ten nadele van de vrouwen. Slechts een klein deel van de werknemers ontvangen bovenwettelijke voordelen in de vorm van een participatie in het kapitaal van de onderneming en mannen hebben tweemaal zoveel kans om voor die voordelen in aanmerking te komen (0,90 % bij de mannen tegen 0,41 % bij de vrouwen). Vrouwen die dergelijke voordelen krijgen, ontvangen bedragen die 38 % lager liggen dan die voor de mannen<sup>2</sup>.

57 % van de mannen en 50 % van de vrouwen krijgen een vergoeding voor hun forensenverkeer. We stellen vast dat het percentage lichtjes stijgt, zowel voor de vrouwen als voor de mannen, maar de kloof blijft bestaan. Gemiddeld ligt de vergoeding voor de mannen op jaarbasis 29 % hoger dan die voor de vrouwen. Die cijfers zijn over de jaren heen vrij stabiel. Wat het

<sup>1</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Jaarverslag 2014.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

tenant compte notamment de la répartition inégale de la durée du travail, peuvent donner des résultats allant jusqu'à 22 % d'écart.

Dans le secteur privé, les ouvrières ont gagné 38 % de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Pour les employées, ce pourcentage est de 34 %. Il s'élève à 17 % pour les fonctionnaires contractuels et à 8 % pour le personnel statutaire de l'administration publique. Tous statuts confondus, l'écart salarial sur la base du salaire annuel brut moyen s'élève à 22 %<sup>1</sup>.

Une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes s'explique par la ségrégation sur le marché du travail. On parle de ségrégation horizontale dans les secteurs et les professions lorsque les femmes sont surreprésentées là où il y a moins à gagner. On parle de ségrégation verticale pour la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes. Les femmes qui réussissent à briser le plafond de verre sont confrontées à un important écart salarial.

En plus, les avantages extralégaux que représentent les voitures de société, les PC portables ou les GSM sont plus souvent attribués aux hommes qu'aux femmes. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extralégaux sont pris en compte. Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages, et lorsque c'est le cas, les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 9 % des travailleurs féminins et à 12 % des travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne 40 % moins élevés pour les femmes que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail est en moyenne de l'ordre de 29 % au détriment des femmes. Seule une petite partie des travailleurs reçoit des avantages extralégaux sous la forme de participation dans le capital de l'entreprise et les hommes ont une probabilité plus de deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,90 % pour les hommes contre 0,41 % pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 38 % à ceux des hommes<sup>2</sup>.

57 % des hommes et 50 % des femmes reçoivent une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. Nous observons une légère augmentation des pourcentages tant pour les femmes que pour les hommes, mais l'écart est toujours présent. En moyenne, sur une base annuelle, les hommes reçoivent une indemnisation plus élevée de 29 % par rapport aux

<sup>1</sup> Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Rapport 2014*.

<sup>2</sup> *Idem*.

aanvullend pensioen betreft, blijkt dat de werkgevers daartoe bijdragen voor 12 % van de mannen en 9 % van de vrouwen. Verhoudingsgewijs genieten dus meer mannen dan vrouwen een aanvullend pensioen, maar het voornaamste verschil betreft veeleer de grootte van de bedragen: voor de mannen bedraagt de bijdrage gemiddeld 759,45 euro, voor de vrouwen is dat 456,24 euro<sup>3</sup>.

Het percentage deeltijdse arbeid is de voorbije jaren fors gestegen. 45,9 % van de werkende vrouwen werkt thans deeltijds, wat overeenkomt met een stijging met een procentpunt per jaar. Ook bij de mannen is dit aandeel toegenomen; momenteel werkt 10,3 % van de mannen op deeltijdse basis. Daarenboven mag niet worden vergeten dat deeltijds werken niet altijd een kwestie van persoonlijke voorkeur is. Respectievelijk 22 % van de vrouwen en 25 % van de mannen die deeltijds werken, geven aan dat ze geen voltijds werk hebben gevonden of dat ze niet de mogelijkheid hebben hun baan op voltijdse basis uit te oefenen.

Voor respectievelijk 51 % van de vrouwen en 26 % van de mannen die deeltijds werken, is de combinatie met het gezinsleven het hoofdargument om niet voltijds te werken<sup>4</sup>. Voor sommige vrouwen is dat een vrije keuze. Uiteraard is dit een recht dat deel uitmaakt van de individuele vrijheden. Deeltijds werken heeft echter gevolgen op het vlak van pensioenrechten, werkloosheidsuitkering en ziekte- en invaliditeitsuitkering en heeft een negatief effect op de loonevolutie in de tijd (minder anciënniteit, minder kans op bevordering). Mannen hebben meer dan dubbel zoveel kans als vrouwen om van hun werkgever aandelenopties toegekend te krijgen: 0,41 % van de vrouwen en 0,90 % van de mannen hebben dit voordeel genoten. Gemiddeld kregen de mannen opties voor een waarde van 10 533,62 euro, tegenover 6 501,90 euro voor de vrouwen, wat een verschil betekent van 38 %. Aangezien de aandelenopties vooral worden toegekend aan de werknemers die een hogere functie bekleden, houden die verschillen ook verband met het glazen plafond, met andere woorden met de ondervetegenwoordiging van de vrouwen in managementfuncties. Het aantal vrouwen en mannen die aandelenopties krijgen, is verhoudingsgewijs gestegen ten opzichte van 2010. De genderkloof neemt slechts lichtjes af<sup>5</sup>.

De resultaten van de analyse geven aan dat 49,6 % van de loonkloof kan worden verklaard op grond van twaalf gedefinieerde factoren; het resterende deel (50,4 %) kan echter niet op een objectieve reden

<sup>3</sup> *Ibidem.*

<sup>4</sup> *Ibidem.*

<sup>5</sup> *Ibidem.*

femmes. Ces chiffres restent relativement stables au fil des années. En ce qui concerne la pension complémentaire, les employeurs y contribuent pour 12 % des hommes et 9 % des femmes. Proportionnellement, plus d'hommes que de femmes perçoivent donc une pension complémentaire, mais la différence majeure se situe plutôt dans l'importance des montants: pour les hommes, la contribution moyenne est de 759,45 euros, contre 456,24 euros<sup>3</sup>.

Le pourcentage de travail à temps partiel a fortement augmenté ces dernières années. 45,9 % des travailleuses sont actuellement occupées à temps partiel, ce qui équivaut à une augmentation d'un point de pourcentage sur un an. Chez les hommes, cette proportion a également augmenté pour atteindre 10,3 %. Il ne faut en outre pas oublier que le travail à temps partiel n'est pas toujours une question de préférences personnelles. Respectivement 22 % des femmes et 25 % des hommes travaillant à temps partiel indiquent ne pas trouver de travail à temps plein ou encore ne pas avoir la possibilité de le faire dans le cadre de l'emploi qu'ils exercent.

Pour respectivement 51 % des femmes et 26 % des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison de ce choix de prestations réduites<sup>4</sup>. Pour certaines, ce choix est libre. Cela constitue bien entendu un droit dans le cadre des libertés individuelles. Cependant, le fait de travailler à temps partiel a des effets sur les droits à la pension, sur les allocations de chômage et de maladie et a un effet négatif sur l'évolution du salaire au fil des ans (ancienneté moins importante, moins de chances d'obtenir une promotion). Les hommes ont plus de deux fois plus de chances que les femmes de recevoir des options sur actions de la part de leur employeur: 0,41 % des femmes et 0,90 % des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 10 533,62 euros, contre 6 501,90 euros pour les femmes, ce qui revient à une différence de 38 %. Vu que les options sur actions sont principalement attribuées aux travailleurs exerçant une fonction supérieure, ces différences sont également liées au plafond de verre, en d'autres mots à la sous-représentation des femmes au sein du management des entreprises. La proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires a augmenté par rapport à 2010. L'écart de genre ne diminue que légèrement<sup>5</sup>.

Les résultats de l'analyse indiquent que le pourcentage de 49,6 % de l'écart salarial peut s'expliquer par douze facteurs définis; la proportion restante de 50,4 % ne peut par contre pas se fonder sur une raison

<sup>3</sup> *Idem.*

<sup>4</sup> *Idem.*

<sup>5</sup> *Idem.*

berusten. Het verklaarde deel van de loonkloof kan verder worden opgesplitst: 49,9 % daarvan kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken die samenhangen met de arbeidsplaats, 25,2 % aan individuele en aan de beroepssituatie van de werknemer gerelateerde kenmerken, zoals het opleidingsniveau en de anciënniteit, en 24,9 % aan persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct verband houden met het werk, zoals de gezinssituatie of de nationaliteit. 49,9 % van het verklaarbare deel kan worden toegeschreven aan kenmerken die verwijzen naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en die in brede zin onder de noemer "segregatie" gevat kunnen worden. Het uitgeoefende beroep verklaart 9,7 % van de verklaarbare loonkloof, het feit of men al dan niet een betrekking van onbepaalde duur heeft en de sector verklaren respectievelijk 9,5 % en 8,3 % van die kloof. Daarbij komen het feit van al dan niet voltijds te werken en de regio waar het beroep wordt uitgeoefend.

De persoonlijke kenmerken van de werknemer zijn goed voor 24,9 % van de verklaarde loonkloof. Vooral het feit of men al dan niet kinderen heeft, speelt een grote rol (10,5 %). Voorts moet erop worden gewezen dat 9,4 % van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit. Ten opzichte van de voorgaande jaren is dat een belangrijke stijging; toen bedroeg dat aandeel nog 6 à 7 %. Tot slot kan 25,2 % van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan individuele kenmerken zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming. Die resultaten tonen aan dat seksstereotiepe studiekeuzes moeten worden doorbroken en dat de nodige aandacht moet worden besteed aan het gebrek aan stabiliteit en aan de onderbreking van de loopbaan. Vergeleken met de loonkloof in haar geheel, dat wil zeggen het verklaarde en het onverklaarde deel samen, ziet het aandeel van de verschillende factoren er als volgt uit: 25 % van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken, 13 % aan individuele kenmerken en 12 % aan persoonlijke kenmerken van de werknemer<sup>6</sup>.

Het is duidelijk dat de loonkloof niet alleen in België, maar ook in de 28 EU-landen een realiteit blijft.

Vrouwen verdienen in de EU gemiddeld nog steeds 16,4 % minder dan mannen. De verschillen lopen van land tot land sterk uiteen, aangezien de loonkloof varieert van 2 % in Polen tot 27 % in Estland. Hoewel een algemene licht positieve tendens merkbaar is, groeit de loonkloof in bepaalde lidstaten; dat is onder meer in Bulgarije, Frankrijk, Letland, Hongarije, Portugal en Roemenië het geval.

<sup>6</sup> *Ibidem.*

objective. La partie expliquée de l'écart salarial peut à son tour être subdivisée: 49,9 % de celle-ci peut être attribué à des caractéristiques relatives au lieu de travail; 25,2 % à des caractéristiques individuelles et liées à la situation professionnelle du travailleur, comme le niveau de formation et l'ancienneté; et 24,9 % à des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale ou la nationalité. 49,9 % de la partie expliquée peut être attribué à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui peuvent être repris, au sens large, sous le terme de "ségrégation". La profession exercée justifie les 9,7 % de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée explique 9,5 % de celui-ci et le secteur d'activité 8,3 %. A tout cela s'ajoutent le fait de travailler ou non à temps plein et la région où est exercé l'emploi.

Les caractéristiques personnelles du travailleur comptent pour 24,9 % de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (10,5 %). Par ailleurs, il y a lieu de souligner que 9,4 % de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peut être attribué au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère. Par rapport aux années précédentes, il s'agit d'une augmentation importante; ce pourcentage s'élevait auparavant à 6 ou 7 %. Enfin, 25,2 % de la partie explicable de l'écart salarial peut être attribué à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Ces résultats montrent qu'il faut briser les choix d'étude stéréotypés selon le sexe et que le manque de stabilité et l'interruption de la carrière exigent l'attention nécessaire. Comparée avec l'écart salarial dans son ensemble, c'est-à-dire les parties expliquée et inexpliquée réunies, la part des différents facteurs est la suivante: 25 % de l'écart salarial peut être attribué à des caractéristiques professionnelles, 13 % à des caractéristiques individuelles et 12 % à des caractéristiques personnelles du travailleur<sup>6</sup>.

On le voit, l'écart salarial reste une réalité en Belgique, mais aussi au niveau des 28 pays de l'UE.

En Europe, le salaire des femmes demeure inférieur, en moyenne, de 16,4 % à celui des hommes. Les disparités sont grandes selon les pays européens puisque l'écart salarial est de 2 % en Pologne contre 27 % en Estonie. Malgré une tendance générale légèrement positive, l'écart de rémunération se creuse dans certains États membres, comme en Bulgarie, en France, en Lettonie, en Hongrie, au Portugal et en Roumanie.

<sup>6</sup> *Idem.*

De Europese Unie organiseert trouwens een “Dag van de loongelijkheid”, met de bedoeling erop te wijzen hoeveel extradagen vrouwen in de Europese Unie moeten presteren om hetzelfde loon te krijgen als hun mannelijke collega's. Die “Europese Dag van de loongelijkheid” beklemtoont hoeveel dagen en uren de vrouwen “onbezoldigd” hebben gewerkt sinds 1 januari van dat jaar, ondanks het feit dat ook het beginsel van de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen al sinds 1957 in de Europese verdragen verankerd is.

Na het doornemen van de vele beschikbare gegevens in dit belangrijke dossier meent de MR-fractie dat een uitgebalanceerde aanpak vereist is, die het allereerst mogelijk maakt een duidelijke werk- en vergelijkingsbasis uit te werken, teneinde de omvang van het tegen te gaan verschijnsel in te schatten.

Afgezien van het feit dat het niet meer dan logisch is dat het beginsel “gelijk loon voor gelijk werk” wordt toegepast, wijst de loonkloof tevens op het cruciale probleem van het combineren van beroeps- en privéleven: veel vrouwen nemen ouderschapsverlof en werken deeltijds.

Daarom moeten de overheden een passend antwoord aandragen dat rekening houdt met de uiteenlopende aspecten van het vraagstuk.

L'Union européenne organise d'ailleurs une “journée de l'égalité salariale”. Cet événement met en évidence, à l'échelle de l'Union, le nombre de jours supplémentaires à prester par les femmes pour gagner un montant équivalent au salaire perçu par leurs homologues masculins. Cette “journée européenne de l'égalité salariale” met l'accent sur les jours et les heures pendant lesquels les femmes ont travaillé “gratuitement” depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Pourtant, là aussi, le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail est inscrit dans les traités européens depuis 1957.

À la lecture des nombreuses données qui existent dans ce dossier important, le groupe MR estime qu'il faut une approche équilibrée qui permette avant tout d'établir une base de travail et de comparaison claire afin de mesurer l'ampleur du phénomène que l'on souhaite combattre.

Outre que la logique impose le principe du “à travail égal, salaire égal”, l'écart salarial met aussi en lumière le problème crucial de l'équilibre et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée: de nombreuses femmes prennent des congés parentaux et travaillent à temps partiel.

Une réponse adéquate qui tient compte des différents aspects de la problématique doit dès lors être adoptée par les pouvoirs publics.

Caroline CASSART-MAILLEUX (MR)  
 Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)  
 Katrin JADIN (MR)  
 Françoise SCHEPMANS (MR)  
 Stéphanie THORON (MR)

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op het Verdrag van Rome van 1957, dat de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen verankert;

B. gelet op het grondwettelijk beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in België;

C. gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 14 oktober 2008;

D. gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

E. overwegende dat de concrete toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid essentieel is voor de verwezenlijking van gendergelijkheid;

F. overwegende dat de loonkloof voortvloeit uit directe en indirecte discriminatie alsook uit de segregatie op de arbeidsmarkt;

G. gelet op Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;

H. gelet op de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, alsook op de diverse in 2014 bekendgemaakte uitvoeringsbesluiten ervan;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. voor elke sector afzonderlijk een nauwkeuriger stand van zaken op te maken van de factoren die ten grondslag liggen aan de loonkloof;

2. een actieplan in te dienen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te bestrijden, in samenwerking met alle betrokken actoren en met de sociale partners;

3. de ondernemingen bewust te maken, meer bepaald in het raam van behoorlijk bestuur (*corporate governance*),

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant le Traité de Rome de 1957 qui consacre l'égalité salariale entre les hommes et les femmes;

B. considérant le principe constitutionnel d'égalité entre les hommes et les femmes en Belgique;

C. considérant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 octobre 2008;

D. considérant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

E. considérant que l'application concrète du principe d'égalité de rémunération pour un même travail est essentielle pour réaliser l'égalité des genres;

F. considérant que l'écart salarial est le résultat de discriminations directes et indirectes ainsi que de la ségrégation sur le marché du travail;

G. considérant la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail;

H. considérant la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial et ses différents arrêtés d'application publiés en 2014;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de faire un état des lieux plus affiné, secteur par secteur, des facteurs engendrant l'écart salarial;

2. de déposer un plan d'action visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en collaboration avec tous les acteurs concernés et les partenaires sociaux;

3. de sensibiliser les entreprises, notamment dans le cadre de la gouvernance d'entreprise (*corporate*



en bij die ondernemingen initiatieven te bevorderen om loongelijkheid te bewerkstelligen en horizontale segregatie tegen te gaan;

4. sensibiliseringstools voor de ondernemingen te ontwikkelen, zoals opleidingen en de uitwisseling van *best practices* inzake gendergelijkheid;

5. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen te evalueren;

6. het voorbeeld te geven in de overheidsbedrijven als bedoeld in de wet van 1991, alsook in enige andere instelling waar de Staat ter zake beslissingsbevoegdheid heeft.

10 december 2015

*governance*), et de promouvoir des initiatives au sein de celles-ci en faveur de l'égalité salariale et de la lutte contre la ségrégation horizontale;

4. de développer des outils de sensibilisation pour les entreprises comme des formations et des échanges de bonnes pratiques en matière d'égalité hommes-femmes;

5. d'évaluer la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

6. de donner l'exemple dans les entreprises publiques visées par la loi de 1991 ainsi que dans tout autre organisme où l'État dispose d'un pouvoir de décision en la matière.

10 décembre 2015

Caroline CASSART-MAILLEUX (MR)  
Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)  
Katrin JADIN (MR)  
Françoise SCHEPMANS (MR)  
Stéphanie THORON (MR)