

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 novembre 2010

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à lutter contre l'écart salarial
entre les hommes et les femmes**

(déposée par Mme Valérie De Bue et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 november 2010

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**over het dichten van de loonkloof
tussen mannen en vrouwen**

(ingediend door mevrouw Valérie De Bue c.s.)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	
Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
Publications officielles éditées par la Chambre des représentants		Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	
Commandes:		Bestellingen:	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail : publications@laChambre.be		e-mail : publicaties@deKamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En Belgique, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste très important. Malgré une diminution depuis 2006, l'écart salarial est bien réel. Il est difficile de connaître exactement l'ampleur de l'écart salarial 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. En outre, la question des salaires est en quelque sorte taboue; il est donc difficile de connaître les montants réels des rémunérations des personnes interrogées. Il semblerait cependant que l'écart se situe entre 15 et 25 %. Selon la CSC, il est de 25 % si l'on considère le salaire mensuel brut des travailleurs à temps plein et à temps partiel et de 15 % si on prend en compte le salaire horaire (dans ce cas, le fait de travailler à temps partiel n'a plus d'impact). En effet, plus la durée de la période augmente, plus le nombre d'avantages relatifs accordés aux hommes augmente et plus l'écart salarial se creuse.

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. Selon le rapport 2010 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en 2007, l'écart salarial basé sur les horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 11 %, tous secteurs confondus. Sur base annuelle, il est de 24 %. 48 % de l'écart salarial peuvent être expliqués sur la base de 12 facteurs définis. Dans cette partie expliquée, 54,6 % peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles (la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi), 30,5 % à des caractéristiques individuelles (la formation, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise et la nationalité) et 14,9 % à la situation familiale.

Quelques résultats par rapport aux facteurs:

- l'écart salarial augmente avec l'âge;
- l'écart salarial est plus élevé chez les personnes hautement qualifiées;
- l'écart salarial varie fortement selon les secteurs;
- les femmes qui ont des enfants ont un salaire horaire plus faible que chez les femmes sans enfant.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In België blijft de loonkloof tussen vrouwen en mannen erg breed. Ondanks een vermindering sedert 2006 blijft die kloof zeer reëel. Het valt moeilijk uit te maken hoe breed de loonkloof eigenlijk is omdat het aan informatie ontbreekt en wegens de gebruikte berekeningsmethodes. Ongeacht of men het nu heeft over het bruto- of nettoloon, het maand-, uur- of jaarloon, al dan niet op voltijdse dan wel deeltijdse basis, telkens vertoont de loonkloof een verschil. Voorts is het loonvraagstuk in zekere zin taboe; het is dus moeilijk de echte loonbedragen van de ondervraagde personen te weten te komen. Kennelijk ligt de loonkloof evenwel tussen 15 % en 25 %. Bekijken we het brutomaandloon van mannen en vrouwen waarbij we zowel voltijds als deeltijds werkenden opnemen, dan bedraagt ze volgens het ACV 25 %, terwijl ze 15 % belooft indien het uurloon in aanmerking wordt genomen (in dat geval heeft het feit dat iemand deeltijds werkt niet langer enige weerslag). Naarmate de periode langer duurt, krijgen mannen relatief gezien immers meer voordelen toegekend, en wordt de loonkloof breder.

Sedert 2006 is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ermee belast een jaarrapport op te maken over de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Volgens het Rapport 2010 bedraagt de loonkloof in 2007, gemeten op basis van het brutomaandloon van mannen en vrouwen waarbij zowel voltijds als deeltijds werkenden zijn opgenomen, 11 % voor alle sectoren samen. Op jaarbasis belooft ze 24 %. 48 % van de loonkloof valt te verklaren op grond van 12 welomschreven factoren. In dat deel van de uiteenzetting is 54,6 % toe te schrijven aan "professionele kenmerken" (de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt), 30,5 % aan "individuele kenmerken" (opleiding, beroepservaring, anciënniteit in de onderneming en nationaliteit) en 14,9 % aan de "gezinssituatie".

Hierna volgen enkele resultaten per factor:

- de loonkloof stijgt met de leeftijd;
- de loonkloof is groter bij de hoogopgeleiden;
- de loonkloof verschilt sterk naargelang de sector;
- bij vrouwen met kinderen ligt het uurloon lager dan bij vrouwen zonder kinderen.

Une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes est à attribuer à 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. De 33 % chez les dirigeants généraux et 21 % chez les directeurs et cadres de direction spécialisés.

Dans une brochure sur l'écart salarial, la CSC évoque les causes de cet écart:

- le travail à temps partiel ne résulte pas toujours d'un libre choix (exigences des entreprises);
- le travail à temps partiel rapporte moins par heure prestée;
- les femmes gagnent moins parce qu'elles travaillent moins;
- les femmes ne gagnent pas moins parce qu'elles ont moins de capacité;
- la répartition inégale des tâches ménagères et familiales et le développement de la carrière au sein de l'entreprise jouent un rôle important dans le développement des différences salariales;
- les femmes gagnent moins parce qu'elles interrompent plus souvent leur carrière;
- les femmes se heurtent rapidement à un plafond de verre (c'est-à-dire que certaines fonctions ne leur sont pas accessibles, même si elles en ont l'ambition et les capacités);
- les femmes travaillent à des échelons inférieurs ou occupent des fonctions moins bien rémunérées et travaillent dans des secteurs et des professions à bas salaires.

En outre, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. 82 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Pour certaines, ce choix est libre. Cela constitue un droit dans le cadre des libertés individuelles. Cependant, le fait de travailler à temps partiel a des effets en termes de droits à la pension, aux allocations de chômage et de maladie et a un effet négatif sur la construction du salaire au fil des ans (ancienneté moins importante, moins de chances d'obtenir une promotion...). La formation dans les entreprises est

De loonverschillen tussen vrouwen en mannen zijn grotendeels toe te schrijven aan de segregatie op de arbeidsmarkt. Men heeft het over horizontale segregatie in de sectoren en beroepen wanneer vrouwen oververtegenwoordigd zijn waar er, aldus het rapport, "minder te rapen valt". Van verticale segregatie is sprake bij ondervertegenwoordiging van vrouwen in de leidinggevende functies. Het rapport noteert: "De vrouwen die er wel in slagen het "glazen plafond" te doorbreken worden geconfronteerd met een grote loonkloof: 33 % bij directeurs en beheerders en 21 % bij bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie."

In een brochure van het ACV over de loonkloof wordt ingegaan op de oorzaken van die discrepantie:

- deeltijdwerk is niet altijd een vrije keuze (gezien de vereisten van de ondernemingen);
- deeltijdarbeid brengt minder op per gepresteerd uur;
- vrouwen verdienen minder omdat zij minder werken;
- vrouwen verdienen niet minder omdat zij minder bekwaam zijn;
- de ongelijke verdeling van de huishoud- en gezinstaken alsmede de loopbaanontwikkeling binnen het bedrijf spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de loonverschillen;
- vrouwen verdienen minder omdat zij hun loopbaan het vaakst onderbreken;
- vrouwen stoten al gauw op een glazen plafond (wat betekent dat sommige functies niet voor hen toegankelijk zijn hoewel zij er de ambitie en bekwaamheid voor hadden);
- vrouwen werken op lagere echelons of vervullen minder goed betaalde functies in sectoren en beroepen waar lage lonen gelden.

Daarenboven werken de vrouwen meer deeltijds dan de mannen. 82 % van de deeltijdwerkers zijn vrouwen. Voor sommigen is dat een vrije keuze. Het vormt een recht in het kader van de individuele vrijheden. Deeltijds werken heeft echter gevolgen voor de uitbouw van de rechten op een pensioen en op uitkeringen in geval van ziekte en werkloosheid, en heeft een negatief effect op de loonopbouw in de loop der jaren (minder anciënniteit, minder kans op promotie enzovoort). Bijscholing in de ondernemingen is ook minder toegankelijk voor

également moins accessible aux travailleurs à temps partiel. Ces travailleuses n'en sont pas suffisamment conscientes. Pour d'autres, le travail à temps partiel n'est pas un choix. Ces travailleuses subissent cette situation. Les avantages extralégaux que sont les voitures de société, les PC portables ou les GSM sont plus souvent attribués aux hommes qu'aux femmes. Le rapport 2010 contient, pour la première fois, des données relatives à ces avantages. L'écart salarial augmente considérablement lorsqu'ils sont pris en compte.

Les familles monoparentales constituent un cinquième des ménages. Dans 8 cas sur 10, leur chef de famille est une femme. Il y a bien sûr des conséquences en termes d'emploi et de ressources financières. En effet, de nombreuses femmes travaillent à temps partiel, faute de solution pour garder leurs enfants. Dans certains cas, cela constitue même un piège à l'emploi. En effet, le nombre d'actifs est plus élevé chez les parents vivant en couple que chez les parents isolés (78,37 % contre 54,95 %) et les parents isolés ont un taux de chômage 5 fois plus élevé que les parents en couple (32,19 % contre 6,46 %).

Il y a également les avantages extralégaux de type familial attribués dans le secteur privé, souvent au "chef de famille", et de ce fait le plus souvent aux hommes. L'écart le plus important concerne les rémunérations respectives des hommes mariés ayant des charges familiales et des femmes mariées dans la même situation. Ces avantages salariaux, non liés au travail professionnel, se répercutent tout au long de la carrière dans les indexations, le calcul des allocations de remplacement et, surtout, dans le calcul de la pension. Un rapport plus détaillé sur la nature des avantages extra-légaux non liés au travail professionnel, et sur la façon dont ils sont attribués, a été demandé par la ministre de l'Emploi à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La classification des fonctions répertorie les différentes fonctions d'une entreprise ou d'un secteur et leur attribue une valeur sur base de critères, identiques pour toutes les fonctions. Les fonctions sont ensuite regroupées en classes. La classification des fonctions ou la valorisation des fonctions sert ensuite de référence à la négociation salariale. Cette classification n'est pas toujours neutre et entraîne des différences salariales.

La convention collective de travail n° 25, modifiée en juillet 2008, prévoit que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunérations, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix de critères, dans

deeltijdwerkers. Die werkneemsters zijn zich daar niet voldoende van bewust. Voor anderen is deeltijdwerk geen keuze: die werkneemsters ondergaan die situatie. Bovenwettelijke voordelen zoals bedrijfswagens, laptops of gsm's worden vaker toegekend aan mannen dan aan vrouwen. Het rapport 2010 bevat voor de eerste keer gegevens over die voordelen. De loonkloof neemt aanzienlijk toe als daar rekening mee wordt gehouden.

Eenoudergezinnen vormen één vijfde van de huishoudens. In 8 op 10 van die gevallen is het gezinshoofd een vrouw. Er zijn uiteraard gevolgen inzake werkzaamheid en financiële middelen. Talrijke vrouwen werken immers deeltijds, omdat er geen oplossing is op het stuk van kinderopvang. In bepaalde gevallen vormt dat zelfs een werkloosheidsval. Het aantal beroepsactieve ouders is immers groter bij degenen die als paar leven dan bij de alleenstaande ouders (78,37 % tegen 54,95 %) en de werkloosheid is bij alleenstaande ouders vijfmaal groter dan bij paren (32,19 % tegen 6,46 %).

Voorts bestaan in de privésector bovenwettelijke voordelen van familiale aard, die vaak aan het "gezinshoofd" worden verleend, en derhalve dus meestal aan mannen. De breedste loonkloof gaapt tussen de respectieve salarissen van getrouwde mannen met een gezin ten laste en vrouwen in dezelfde situatie. Die niet aan de beroepsarbeid gerelateerde loonvoordelen hebben gedurende de volledige loopbaan hun repercussies op de indexeringen, de berekening van de vervangingsuitkeringen en vooral de pensioenberekening. De minister van Werk heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verzocht om een meer gedetailleerd rapport over de aard van de niet aan de beroepsarbeid gerelateerde bovenwettelijke voordelen en over de wijze waarop ze worden toegekend.

De functieclassificatie inventariseert de verschillende functies binnen een onderneming of een sector en koppelt daaraan een waarde op grond van criteria die voor alle functies identiek zijn. Vervolgens worden de functies onderverdeeld in klassen. Daarna dient die classificatie of de valorisatie van die functies als referentie tijdens de loononderhandelingen. Die classificatie is niet altijd neutraal en leidt tot loonverschillen.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25, gewijzigd in juli 2008, bepaalt dat "[de] gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers [...] verzekerd [moet] worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering. De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de

leur pondération et dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. Cette CCT a été rendue obligatoire par arrêté royal publié au *Moniteur belge* le 14 octobre 2008. Selon cette convention, les secteurs doivent vérifier si leurs systèmes de classification de fonctions sont neutres sexuellement. En outre, une évaluation doit être réalisée par une commission spécialisée du Conseil National du Travail.

Depuis mai 2007, de nouvelles lois anti-discrimination sont d'application, et notamment la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe. Elle s'applique à toutes les personnes (secteur public et privé) en ce qui concerne:

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5° les relations de travail;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Toute forme de discrimination est interdite: discrimination directe ou indirecte, injonction de discriminer, harcèlement et harcèlement sexuel. La loi prévoit des justifications de discrimination directe et indirecte. Le Roi doit prendre un arrêté royal afin d'énumérer les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un seul sexe.

Sous certaines conditions, des mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre. Un dispositif de protection du travailleur est mis en place lorsqu'il porte plainte en cas de violation de cette loi.

Pour assurer l'effectivité du *gendermainstreaming*, des arrêtés royaux doivent être pris, notamment en ce qui concerne le rapport d'évaluation de l'impact des

criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten." Die cao werd bindend verklaard bij een koninklijk besluit dat op 14 oktober 2008 in het *Belgisch Staatsblad* werd bekendgemaakt. Nog volgens die cao moeten de sectoren nagaan of hun functieclassificatiesystemen genderneutraal zijn. Bovendien moet een gespecialiseerde commissie binnen de Nationale Arbeidsraad een evaluatie uitvoeren.

Sinds mei 2007 zijn nieuwe wettelijke antidiscriminatiebepalingen van toepassing, waaronder met name de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Die wet schept een algemeen raamwerk ter bestrijding van genderdiscriminatie. Ze is van toepassing op iedereen, ongeacht of de betrokkene bij de overheid of in de privésector werkt en heeft betrekking op:

- 1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;
- 2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;
- 3° de sociale voordelen;
- 4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;
- 5° de arbeidsbetrekkingen;
- 6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;
- 7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;
- 8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Geen enkele vorm van discriminatie is toegestaan: directe noch indirecte, noch het aanzetten tot discriminatie, noch intimidatie of seksuele intimidatie. De wet bevat wel een aantal rechtvaardigingsgronden voor directe en indirecte discriminatie. De Koning moet een koninklijk besluit uitvaardigen dat de goederen en diensten opsomt "die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd voor de leden van één geslacht".

Onder bepaalde voorwaarden kunnen positieve actiemaatregelen worden genomen. Er wordt een regeling ingesteld ter bescherming van de werknemers die een klacht indienen wegens schending van deze wet.

Om de doeltreffendheid van de *gendermainstreaming* te garanderen, moeten koninklijke besluiten worden uitgevaardigd, met name inzake het evaluatieverslag over

projets d'actes législatifs et réglementaires et le groupe interdépartemental de coordination. Ces arrêtés royaux ne sont pas encore finalisés.

Les négociations de l'accord interprofessionnel sont une occasion unique pour les partenaires sociaux de débattre des actions à mener en vue de lutter contre cet écart salarial. Malheureusement, le contexte de crise économique n'a pas permis aux partenaires sociaux d'avancer sur ce point.

Valérie DE BUE (MR)
David CLARINVAL (MR)
Corinne DE PERMENTIER (MR)
Katrin JADIN (MR)
Jacqueline GALANT (MR)
Denis DUCARME (MR)

de impact van de op stapel staande wet- en regelgeving, alsook inzake de interdepartementale coördinatiegroep. De redactie van die koninklijke besluiten is nog niet rond.

De onderhandelingen over het centraal akkoord bieden de sociale partners een unieke gelegenheid om te debatteren over mogelijke acties om die loonkloof te dichten. Jammer genoeg heeft de economische crisis verhinderd dat de sociale partners op dat punt vooruitgang hebben geboekt.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant la proposition de résolution du Parlement européen du 15 janvier 2009 sur la transposition et l'application de 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 professionnelles, et les conditions de travail;

B. 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;

C. considérant que les différences salariales persistent, l'écart salarial étant compris entre 15 et 25 %, que cet écart n'a diminué que de 1 % entre 2000 et 2006 et que le pourcentage des femmes occupant des postes de direction reste nettement inférieur à celui des hommes;

D. considérant le manque de données statistiques et d'harmonisation des méthodes de calcul de l'écart salarial;

E. considérant que l'application du principe d'égalité de rémunération pour un même travail et pour un travail de valeur égale est cruciale 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 que la réduction de l'écart de rémunération figurait parmi les objectifs de la stratégie de Lisbonne;

H. considérant la journée de l'égalité salariale qui s'est déroulée le 26 mars 2010;

I. considérant la journée de la femme qui se déroule annuellement le 8 mars;

J. considérant l'ampleur du travail à temps partiel non choisi chez les femmes;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. wijst op het voorstel van resolutie van het Europees Parlement van 15 januari 2009 over de omzetting en toepassing van 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 geleke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;

B. vestigt de aandacht op de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, bindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 oktober 2008;

C. geeft aan dat er nog steeds loonverschillen zijn en dat de loonkloof 15 tot 25 % bedraagt; dat verschil is in de periode 2000-2006 met slechts 1 % afgenomen. Het percentage vrouwen in leidinggevende functies hinkt nog steeds sterk achterop ten aanzien van het percentage mannen;

D. wijst op het ontbreken van statistische gegevens, alsook op het gebrek aan onderlinge overeenstemming van de methodes om de loonkloof te berekenen;

E. is ervan overtuigd dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk van cruciaal belang is om gendergelijkheid te bewerkstelligen;

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

G. wijst erop dat het dichten van de loonkloof één van de doelstellingen is van de strategie van Lissabon;

H. attendeert erop dat 26 maart 2010 Equal Pay Day was;

I. geeft aan dat de vrouwendag elk jaar op 8 maart wordt gehouden;

J. is zich ervan bewust dat veel vrouwen er niet voor kiezen deeltijds te werken;

K. considérant que le manque de possibilités de garde extra-scolaire des enfants est un piège à l'emploi et qu'il encourage le recours au travail à temps partiel chez les femmes;

L. considérant que le Parlement européen indique qu'il paraît essentiel que des audits de rémunération menés régulièrement et la publication de leurs résultats deviennent obligatoires dans les entreprises;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. de sensibiliser les entreprises et de promouvoir des initiatives dans les entreprises en faveur de l'égalité salariale et de la revalorisation des secteurs et métiers dits féminins;

2. de prévenir les discriminations en matière de formation, de classification et d'évaluation économique des compétences en menant des actions spécifiques;

3. de contrôler, notamment via la commission spécialisée du Conseil National du Travail, que l'évaluation des systèmes de classification de fonctions est bien réalisée par les secteurs;

4. de faire en sorte que toutes les données nécessaires soient disponibles pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes afin qu'il publie un rapport détaillé sur les avantages extra-légaux non liés au travail professionnel;

5. de prévoir dans le bilan social des entreprises, pour chaque rubrique, une ventilation entre hommes et femmes et d'y ajouter des données concernant les salaires, les indemnisations et les primes;

6. de lutter contre le piège du temps partiel et, à cette fin, d'encourager toutes les mesures visant à améliorer la garde des enfants et des seniors;

7. de finaliser dans les plus brefs délais les arrêtés royaux qui permettront d'assurer l'effectivité du *gender-mainstreaming*;

8. d'encourager les partenaires sociaux à continuer les discussions sur l'écart salarial;

9. dans le cadre des discussions relatives à la *corporate governance*, d'imposer des comités d'audit aux entreprises ayant, entre autres, pour mission de contrôler l'écart salarial entre les femmes et les hommes;

K. weet dat het gebrek aan mogelijkheden voor buitenschoolse kinderopvang als een werkloosheidsval fungeert, en dat vrouwen daardoor worden aangezet deeltijds te werken;

L. geeft aan dat het Europees Parlement het van essentieel belang acht de ondernemingen ertoe te verplichten geregeld looncontroles uit te voeren en de resultaten daarvan bekend te maken;

VRAAGT DE REGERING:

1. de ondernemingen te sensibiliseren en in de ondernemingen initiatieven te steunen die streven naar loongelijkheid en revalorisatie van de zogenaamde "vrouwelijke" sectoren en beroepen;

2. discriminatie op het vlak van opleiding, classificatie en economische evaluatie van capaciteiten te voorkomen door specifieke acties te voeren;

3. erop toe te zien, meer bepaald via de gespecialiseerde commissie van de Nationale Arbeidsraad, dat de sectoren de functieclassificatiesystemen wel degelijk evalueren;

4. ervoor te zorgen dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen over alle vereiste gegevens beschikt om een uitgebreid rapport te kunnen publiceren over de bovenwettelijke voordelen die los staan van de beroepsactiviteit;

5. in de sociale balans van de ondernemingen voor elke rubriek te voorzien in een opdeling tussen mannen en vrouwen, en daarin gegevens te vermelden over de lonen, de vergoedingen en de premies;

6. de val van het deeltijds werk te bestrijden en in dat verband alle maatregelen aan te moedigen die beogen de opvang van kinderen en bejaarden te verbeteren;

7. onverwijld de laatste hand te leggen aan de koninklijke besluiten die de doeltreffendheid van de *gender-mainstreaming* zullen garanderen;

8. de sociale partners aan te moedigen het debat over de loonkloof gaande te houden;

9. er de ondernemingen in het kader van het debat over *corporate governance* toe te verplichten auditcomités op te richten, die er onder meer mee worden belast de loonkloof tussen mannen en vrouwen onder controle te houden;

10. de plaider au niveau européen en faveur de la lutte contre l'écart salarial et d'en faire une priorité lors de la présidence belge de l'Union européenne.

28 août 2010

Valérie DE BUE (MR)
David CLARINVAL (MR)
Corinne DE PERMENTIER (MR)
Katrín JADIN (MR)
Jacqueline GALANT (MR)
Denis DUCARME (MR)

10. op Europees niveau te pleiten voor de bestrijding van de loonkloof, en er tijdens het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie een prioritair aandachtspunt van te maken.

28 augustus 2010