

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

9 juli 2014

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**over de loonongelijkheid
tussen vrouwen en mannen**

(ingediend door
mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

9 juillet 2014

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**contre l'inégalité salariale
entre les femmes et les hommes**

(déposée par
Mme Catherine Fonck)

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-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e 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^e 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: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

Dames en Heren,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel van resolutie DOC 53 1654/001.

Dit voorstel van resolutie is ingegeven door de besprekingen van en de hoorzittingen in het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie¹. Voorts is het gebaseerd op de volgende voorstellen:

— het wetsvoorstel ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, ingediend door de dames Sonja Becq en Leen Dierick, de heer Stefaan Vercamer en de dames Nahima Lanjri en Catherine Fonck (DOC 53 0237/001);

— het voorstel van resolutie betreffende het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen door middel van genderneutrale analytische functieclassificatiesystemen, ingediend door de dames Valérie Déom, Colette Burgeon en Özlem Özen en de heer Olivier Henry (DOC 53 0512/001);

— het voorstel van resolutie over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, ingediend door mevrouw Valérie De Bue, de heer David Clarinval, de dames Corinne De Permentier, Katrin Jadin en Jacqueline Galant en de heer Denis Ducarme (DOC 53 0621/001);

— het wetsvoorstel strekkende tot gelijkstelling van de lonen tussen mannen en vrouwen, allochtone en autochtone werknemers en werknemers met en zonder handicap, ingediend door mevrouw Maya Detiège, de heer Hans Bonte, mevrouw Meryame Kitir, de heren Bruno Tuybens en Renaat Landuyt, de dames Myriam Vanlerberghe en Ann Vanheste en de heren Dirk Van der Maelen en Peter Vanvelthoven (DOC 53 0626/001);

— het wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen, ingediend door de dames Valérie Déom en Özlem Özen en de heren Olivier Henry en Guy Coëme (DOC 53 0740/001);

— het voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen, ingediend door de heer Mathias De Clercq, de dames Maggie De Block en Gwendolyn Rutten en de heer Herman De Croo (DOC 53 1158/001);

¹ Dat adviescomité is een orgaan van de Kamer van volksvertegenwoordigers dat tot taak heeft op eigen initiatief, op verzoek van de Kamer of van één der commissies, adviezen te verstrekken over de maatschappelijke emancipatie.

DÉVELOPPEMENTS

Mesdames, Messieurs,

La présente proposition reprend le texte de la proposition de résolution DOC 53 1654/001.

La présente proposition de résolution est, d'une part, issue des discussions et des auditions du Comité d'avis pour l'émancipation sociale¹ et, d'autre part, se base sur les propositions de loi suivantes:

— proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes ((DOC 53 0237/001) Sonja Becq, Leen Dierick, Stefaan Vercamer, Nahima Lanjri et Catherine Fonck);

— proposition de résolution visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes à travers l'utilisation de systèmes analytiques de classification de fonctions sexuellement neutres ((DOC 53 0512/001) Valérie Déom, Colette Burgeon, Özlem Özen et Olivier Henry);

— proposition de résolution visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes ((DOC 53 0621/001) Valérie de Bue, David Clarinval, Corinne de Permentier, Katrin Jadin, Jacqueline Galant et Denis Ducarme);

— proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, entre les travailleurs allochtones et autochtones et entre les travailleurs atteints d'un handicap et les travailleurs sans handicap ((DOC 53 0626/001) Maya Detiège, Hans Bonte, Meryame Kitir, Bruno Tuybens, Renaat Landuyt, Myriam Vanlerberghe, Ann Vanheste, Dirk Van der Maelen et Peter Vanvelthoven);

— proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés ((DOC 53 0740/001) Valérie Déom, Özlem Özen, Olivier Henry et Guy Coëme);

— proposition de résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ((DOC 53 1158/001) Mathias De Clercq, Maggie De Block, Gwendolyn Rutten et Herman De Croo);

¹ Organe créé au sein de la Chambre des représentants, chargé de donner, de sa propre initiative ou à la demande de la Chambre ou d'une de ses commissions, des avis sur l'émancipation sociale.

— het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, met het oog op de instelling van het rapport over en het plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen, ingediend door de dames Catherine Fonck en Sonja Becq (DOC 53 1168/001).

In België bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen ongeveer 10 %. In vergelijking met de andere Europese landen bekleedt ons land daarmee een behoorlijke plaats, aangezien het Europese gemiddelde 18 % bedraagt. Het gaat echter om een aanhoudende ongelijkheid, die krachtadig moet worden bestreden.

Voor alle duidelijkheid moet erop worden gewezen dat vrouwen al benadeeld zijn op de arbeidsmarkt, aangezien hun arbeidsdeelname lager ligt dan die van mannen (54 % tegen 69 %).

Uit het rapport 2011 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijkt dat de loonkloof op basis van het brutoloon per uur van voltijd- en de deeltijdwerkers, over alle sectoren heen, 10 % bedraagt. Het verschil tussen de brutojaarlonen van voltijd- en deeltijdwerkers, over alle sectoren heen, loopt op tot 23 %. Dat toont de weerslag van deeltijdwerk aan.

Als men rekening houdt met de bovenwettelijke voordelen wordt de loonkloof nog veel groter, omdat vrouwen minder dan mannen toegang hebben tot die voordelen en, als ze die toch krijgen, de bedragen lager liggen dan voor de mannen. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen geeft de volgende voorbeelden:

— de werkgevers betalen een aanvullend pensioen aan 10 % van de vrouwelijke werknemers en aan 13 % van de mannelijke werknemers; de bedragen van de aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 44 % lager dan voor mannen;

— de vergoeding voor het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 29 % lager dan voor mannen;

— mannen maken dubbel zoveel kans om een voordeel te krijgen in de vorm van een deelname in het kapitaal van de onderneming; als vrouwen dat voordeel krijgen, liggen de bedragen die zij ontvangen gemiddeld 44 % lager dan bij mannen.

In 2008 was 46,45 % van de werknemers een vrouw. Zij hebben samen 41,72 % van de betaalde werkdagen gepresteerd, en hebben daarvoor 38,15 % van de totale

— proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, instituant le rapport et le plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ((DOC 53 1168/001) Catherine Fonck et Sonja Becq).

En Belgique, l'écart salarial est de l'ordre de 10 %. Ce chiffre place la Belgique en bonne position par rapport à l'ensemble des pays européens, puisque la moyenne européenne s'élève à 18 %. Mais il s'agit d'une inégalité persistante qu'il convient de combattre avec force.

Pour être plus précis, il faut noter que les femmes sont déjà défavorisées sur le marché du travail, puisque le taux d'emploi est inférieur à celui des hommes (54 % contre 69 %).

Selon le rapport 2011 de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est de 10 %. L'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élève, lui, à 23 %, ce qui montre l'effet du travail à temps partiel.

L'écart salarial est encore plus important lorsque les avantages extra-légaux sont pris en considération car les femmes en bénéficient moins souvent que les hommes et, lorsqu'elles en perçoivent, les montants sont moindres par rapport aux hommes. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes donne les exemples suivants:

— les employeurs paient une pension complémentaire à 10 % des travailleurs féminins et à 13 % des travailleurs masculins; les montants des pensions complémentaires sont en moyenne 44 % moins élevés pour les femmes que pour les hommes;

— l'indemnité de trajet domicile/travail est en moyenne inférieure à hauteur de 29 % pour les travailleurs féminins;

— les hommes ont une probabilité deux fois plus élevée de bénéficier d'un avantage sous la forme d'une participation au capital de l'entreprise; lorsqu'elles bénéficient de cet avantage, les femmes perçoivent des montants qui sont en moyenne inférieurs de 44 % à ceux des hommes.

En 2008, 46,45 % des travailleurs étaient des femmes; elles ont travaillé pour 41,72 % des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 38,15 % de la masse

loonmassa (100 866 036 823 euro) ontvangen. Op basis van hun aandeel onder de werknemers hadden alle vrouwen samen 8,367 miljard euro meer moeten verdienen, en op grond van hun aandeel in de betaalde werkdagen, 3,595 miljard euro meer.

Bij de voltijds werkende vrouwen verdient één vrouw op vier minder dan 2 000 euro bruto per maand; bij mannen is dat amper één op tien.

De loonkloof blijft dus onafgebroken dalen, maar die daling is slechts zeer gering. Zo bedroeg de loonkloof volgens het rapport 2010 van voormeld instituut 11 % op grond van de inkomsten van 2008.

Diverse factoren werken de ongelijkheid in de hand, of verergeren die nog:

- deeltijdwerk: slechts 10 % van de deeltijdse werknemers wenst niet voltijds te werken; een deeltijdwerkster verdient gemiddeld 7 % minder dan een deeltijdwerker;

- de leeftijds- en opleidingsverschillen: de loonkloof neemt toe met de leeftijd (22 % bij wie 55 jaar en ouder is) en bij de hooggeschoolden (20 %), zelfs al vermindert het verschil in arbeidsparticipatiegraad;

- de horizontale segregatie: er worden verschillen vastgesteld naar gelang van de sectoren: vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de industrie en de handel, maar oververtegenwoordigd in sectoren als gezondheid, onderwijs en het sociaal-culturele veld; in die uitgesproken vrouwelijke sectoren zijn de lonen minder hoog en zijn er veel werknemers die flexibel en ongewild deeltijds moeten werken;

- de omvang van de ondernemingen speelt ook mee, want vrouwen werken vaak in kleinere ondernemingen, waar de lonen vaak lager zijn;

- de verticale segregatie (weinig toegang tot leidinggevende functies: “glazen plafond”);

- de burgerlijke staat en de samenstelling van het gezin;

- de nationaliteit.

Een ander aspect van de discriminatie tussen mannen en vrouwen is gelegen in de evaluatie van de functie.

salariale (100 866 036 823 euros). Globalement, elles auraient donc dû gagner 8,367 milliards d’euros en plus et 3,598 milliards d’euros de plus sur la base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés.

Parmi les femmes qui travaillent à temps plein, une femme sur quatre gagne moins de 2 000 euros brut par mois, alors que ce n’est le cas que pour un homme sur 10.

L’écart salarial reste donc en diminution constante mais cette diminution est seulement très légère. Ainsi, selon le rapport 2010 de l’Institut précité, l’écart salarial s’élevait à 11 % sur la base des revenus de 2008.

Il existe différents facteurs favorisant ou aggravant l’inégalité:

- le travail à temps partiel: seules 10 % des salariées à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein; une femme qui travaille à temps partiel gagne, en moyenne, 7 % de moins qu’un homme travaillant à temps partiel;

- les différences d’âge et de formation: l’écart salarial augmente avec l’âge (22 % pour les plus de 55 ans) et il augmente chez les personnes hautement diplômées (20 %), même si la différence dans le taux d’emploi diminue;

- la ségrégation horizontale; des disparités sont constatées selon les secteurs: les femmes sont sous-représentées dans l’industrie et les services marchands et surreprésentées dans des secteurs tels que la santé, l’enseignement et le socioculturel; dans ces secteurs très féminins, les salaires sont moins avantageux et les travailleuses sont nombreuses à subir des horaires flexibles et des temps partiels involontaires;

- la taille des entreprises joue également car les femmes travaillent souvent dans de plus petites entreprises, où les salaires sont souvent moindres;

- la ségrégation verticale (peu d’accès aux fonctions dirigeantes: le “plafond de verre”);

- l’état civil et la composition du ménage;

- la nationalité.

Un autre aspect de la discrimination entre les hommes et les femmes se situe dans l’évaluation de la fonction.

Eenzijds wordt minder waarde gehecht aan functies die vooral door vrouwen worden uitgeoefend, en dus wordt die functie minder goed bezoldigd. Hoofdzakelijk vrouwelijke functies worden veeleer ondergewaardeerd. Het komt zelfs voor dat functies met dezelfde inhoud een verschillende titel dragen en op grond daarvan verschillend worden bezoldigd.

Anderzijds worden sommige vooral in de zogenaamde vrouwelijke beroepen voorkomende vaardigheden veronachtzaamd.

Er zij tot slot aan herinnerd dat de vrouwen nog steeds de meeste gezins- en huiselijke taken uitvoeren en echt moeilijkheden ondervinden om promotie te krijgen.

Daarenboven komen de vrouwen vooral voor in de minder gewaardeerde bedrijfssectoren, zowel op economisch als sociaal vlak (gezondheidszorg, sociale sector, grote distributie enzovoort). In die uitgesproken vrouwelijke sectoren moeten veel vrouwen flexibel, ongewild deeltijds en in lastiger werkregelingen werken.

Die ongelijkheden vallen des te meer op daar vrouwen over het algemeen beter en hoger zijn opgeleid.

De loonkloof is dus aan talrijke, complexe en onderling samenhangende factoren toe te schrijven.

De bestrijding van de loonkloof is eerst en vooral een kwestie van billijkheid en economische onafhankelijkheid, temeer daar die kloof zich levenslang laat voelen, bijvoorbeeld met betrekking tot het pensioenbedrag. Bovendien moet de loonkloof om economische redenen worden tegengegaan; aangezien vrouwen er door de loonkloof niet altijd financieel belang bij hebben uit werken te gaan, dreigt immers de werkloosheidsval.

In zijn rapport over 2010 besluit voormeld instituut met beleidsaanbevelingen, die een aantal concrete denksporen aanreiken om de loonkloof te verkleinen. Die aanbevelingen luiden als volgt:

1. "Alle functieclassificaties in de sectoren en ondernemingen moeten worden gescreend op hun genderneutraliteit, en zo nodig worden aangepast.

2. Stereotiepe studiekeuzes moeten worden ontmoedigd, onder meer door in het onderwijs van jongs af aan het bewustzijn rond de fundamentele gelijkheid van vrouwen en mannen te stimuleren.

D'une part, une valeur plus faible est accordée aux fonctions exercées essentiellement par des femmes et cette fonction est alors moins bien rémunérée. Les fonctions majoritairement féminines ont tendance à être sous-évaluées. Il peut même arriver que des fonctions ayant un même contenu portent un titre différent, et en conséquence soit rémunérées différemment.

D'autre part, certaines compétences rencontrées majoritairement dans des métiers dits plus féminins sont négligées.

Enfin, rappelons que les femmes assument encore la majorité des tâches familiales et ménagères et éprouvent de véritables difficultés à obtenir des promotions.

En outre, les femmes se concentrent surtout dans des secteurs d'activité moins valorisés, tant économiquement que socialement (soins de santé, action sociale, grande distribution...). Dans ces secteurs très féminins, elles sont nombreuses à subir des horaires flexibles, des temps partiels involontaires et autres contraintes.

Ces inégalités sont d'autant plus troublantes que les femmes sortent globalement plus, et mieux, formées des études.

Les raisons de l'écart salarial sont donc multiples, complexes et interdépendantes.

Premièrement, la lutte contre l'écart salarial est une question d'équité et d'indépendance économique, d'autant plus que cet écart se répercutera tout au long de la vie, par exemple sur le montant des pensions. Deuxièmement, l'écart salarial doit être combattu pour des raisons économiques car celui-ci provoque des pièges à l'emploi, puisque les femmes n'ont pas toujours un intérêt financier à travailler.

Dans son rapport, l'Institut précité conclut par des recommandations politiques, qui apportent un certain nombre de pistes concrètes pour réduire l'écart salarial. Ces recommandations sont les suivantes:

1. "Il faut contrôler, et si nécessaire adapter, la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises.

2. Il faut combattre les choix d'étude stéréotypés, en stimulant entre autre dès le plus jeune âge la conscientisation à l'égalité fondamentale des femmes et des hommes dans l'enseignement.

3. De arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG) moeten erover waken dat al hun maatregelen zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn.

4. Deze diensten moeten er ook voor zorgen dat vacatures altijd zowel aan mannen als vrouwen worden aangeboden.

5. Drempels die de toegang tot de arbeidsmarkt afschermen, moeten worden weggewerkt.

6. In dat kader moet de werkloosheidsval, met name voor de partners van personen die van een vervangingsinkomen leven, worden aangepakt.

7. Een langer ouderschapsverlof is noodzakelijk. Het moet ook beter over beide partners verdeeld worden.

8. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang moet een recht worden.

9. Om het glazen plafond te doorbreken moeten maatregelen genomen worden om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur en directies van overheidsinstellingen, maatschappelijke organisaties en ondernemingen te garanderen.

10. Bij het aanbieden van opleidingen aan werknemers, zowel binnen als buiten de onderneming, moeten vrouwen en mannen evenredig aan bod komen.

11. Er is sensibilisering nodig rond de inzet en de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen.

12. Laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, alleenstaande moeders... worden op de arbeidsmarkt geconfronteerd met een dubbele achterstand. Maatregelen om de achterstand van die kwetsbare groepen weg te werken zijn daarom van primordiaal belang, waarbij over de gendermainstreaming van het beleid moet worden gewaakt.

13. Verschillende statistische instrumenten moeten worden versterkt om de loonkloof beter in kaart te brengen.”

De indienster zijn zich ervan bewust dat de bestrijding van de loonkloof uiteenlopende maatregelen zal vergen, zoals de verduidelijking van de sociale balans door die op te splitsen op basis van het geslacht, het gebruik van een genderneutraal functieclassificatiesysteem, het instellen van strategieën in elke sector door de sociale

3. Les services de placement professionnel (VDAB, Forem, Actiris, ADG) doivent veiller à ce que toutes les mesures qu'ils développent s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.

4. Ces organismes doivent également veiller à ce que les postes vacants soient proposés tant aux femmes qu'aux hommes.

5. Il faut éliminer les obstacles qui empêchent l'accès au marché du travail.

6. Dans ce cadre, il faut aussi s'attaquer au piège du chômage, notamment pour les partenaires des personnes qui vivent d'un revenu de remplacement.

7. Il est nécessaire de prolonger le congé parental, qui doit par ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires.

8. Une garderie abordable de qualité doit devenir un droit.

9. En vue de briser le plafond de verre, il faut prendre des mesures visant à garantir une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration et les directions des institutions publiques, des organisations sociales et des entreprises.

10. Les propositions de formation, dans et en dehors de l'entreprise, doivent être équitables pour les femmes et les hommes.

11. Il est nécessaire de développer la sensibilisation relative à la mise en œuvre et aux possibilités de négociations salariales individuelles, et ce tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes.

12. Les femmes peu scolarisées ou allochtones, les mères isolées,... sont confrontées à un double retard sur le marché du travail. Les mesures visant à éliminer le retard de ces groupes vulnérables sont donc d'un intérêt primordial et il faut également veiller au “gender mainstreaming” de la politique.

13. Il faut renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.”

Pour combattre l'écart salarial, l'auteur est consciente qu'il faut développer une grande diversité de mesures: clarification du bilan social, en le ventilant sur la base du genre, utilisation d'un système de classification de fonction neutre, instauration de stratégies par les partenaires sociaux au sein de chaque secteur, lutte

partners, de bestrijding van het “glazen plafond”, de bestrijding van ongewild deeltijds werken enzovoort.

Daarom heeft de indienster een wetsvoorstel ingediend dat ertoe strekt de regelgeving ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, wat de mogelijkerwijs via een wetsvoorstel aanneembare maatregelen betreft. Dit voorstel van resolutie betreft de andere maatregelen ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen die niet bij wet kunnen worden uitgevaardigd.

contre le “plafond de verre”, lutte contre le temps partiel involontaire,...

L’auteur a donc déposé une proposition de loi pour modifier la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l’écart salarial entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les mesures qui pourraient être adoptées sous forme de loi. La présente proposition de résolution vise les autres mesures visant à lutter contre l’écart salarial entre les femmes et les hommes, qui ne peuvent pas être prises sous forme de loi.

Catherine FONCK (cdH)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de verschillende juridische instrumenten die ertoe strekken de loongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers te waarborgen, zoals:

a. Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, gemeenzaam de “herschikte genderrichtlijn” genoemd;

b. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

c. de binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

B. overwegende dat de loonkloof in België volgens het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nog altijd 11 % bedraagt ondanks de reeds genomen initiatieven om de loonkloof te verkleinen, zoals het EVA-project in verband met analytische evaluatie of de “Checklist Sekseneutraliteit bij functiewaardering en classificatie”;

C. overwegende dat de loonkloof een ongunstige weerslag heeft op de pensioenbedragen van de vrouwen;

D. gelet op de door de Europese Unie uitgewerkte Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015);

E. gelet op de good practices die in de andere Europese landen zijn ingevoerd, bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling van de Logib-software in Duitsland en Luxemburg, die de werknemers helpt na te gaan of er een verschil bestaat tussen de bezoldiging van hun vrouwelijke en mannelijke werknemers, wat vooral gebeurt door de bezoldigingsstructuren te analyseren;

F. overwegende dat op 5 maart 2011 de eerste Europese Dag van de loongelijkheid is gehouden, waarbij die dag jaarlijks plaatsvindt op de dag tot welke de vrouwen moeten werken om een loon te verdienen dat gelijk is aan dat van de mannen op 31 december van het jaar voordien;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu les différents instruments juridiques garantissant l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins, tels que:

a. la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, plus communément appelée “directive refonte”;

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

c. la convention collective de travail n° 25 conclue au sein du Conseil National du Travail, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

B. vu que l'écart salarial reste de 11 % en Belgique, selon l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, malgré les initiatives déjà mises en place pour réduire l'écart salarial, comme le projet EVA (ÉVALuation analytique) ou la Check-list non sexisme;

C. vu que l'écart salarial a un impact négatif sur les montants des pensions des femmes;

D. vu la mise en place de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 par l'Union européenne;

E. considérant les bonnes pratiques mises en place dans les autres pays européens, comme par exemple la mise à disposition du logiciel Logib en Allemagne et au Grand-Duché de Luxembourg, qui aide les employeurs à déterminer s'il existe un écart de rémunération entre leurs salariés femmes et hommes, en analysant les structures de rémunération;

F. vu que, le 5 mars 2011, a eu lieu la première journée européenne de l'égalité salariale, cette journée se déroulant chaque année à la date jusqu'à laquelle les femmes doivent travailler pour gagner un salaire équivalent à celui des hommes au 31 décembre de l'année précédente;

G. overwegende dat de oorzaken van de loonkloof complex zijn en onderling van elkaar afhangen;

H. gelet op de beleidsaanbevelingen die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft geformuleerd;

VERZOEKT DE REGERING:

1. de aanwending van genderneutrale classificatiesystemen te bevorderen door:

a. de bestaande instrumenten te versterken, zoals de door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen aangeboden Checklist, die genderneutrale functieclassificatiesystemen evalueert;

b. de sociale partners van het bestaan van die instrumenten op de hoogte te brengen;

2. te overwegen gratis software ter beschikking te stellen die de werkgevers helpt te bepalen of tussen hun vrouwelijke en mannelijke werknemers een loonkloof bestaat, met name door naar het voorbeeld van de Logib-software, de bezoldigingsstructuren te analyseren, evenals in de hieronder opgegeven volgorde het volgende te ondernemen:

a. in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de mogelijkheden te evalueren om de Logib-software in België te implementeren;

b. de aanpassingskosten van de Logib-software te ramen om hem doeltreffend te laten gebruiken door de Belgische ondernemingen;

c. indien dat technisch en financieel realiseerbaar blijkt, de nodige maatregelen te treffen om de behoorlijk aangepaste Logib-software ter beschikking te stellen van de ondernemingen;

d. voor de werkgevers, de vakbonden en ongeacht welke belangstellende te voorzien in opleidingen zodra de software beschikbaar is, teneinde tot een zo wijdverbreid mogelijk gebruik te komen;

3. de toepassing van de vigerende wetgeving te waarborgen door de arbeidsinspecteurs op te leiden en te sensibiliseren, opdat zij bij hun opdrachten het vraagstuk van de loongelijkheid ter sprake brengen;

4. loonkloof in ons land beter in, kaart te brengen en ervoor te zorgen dat alle gegevens beschikbaar zijn voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, aangezien dat Instituut meer

G. considérant que les causes de l'écart salarial sont complexes et interdépendantes;

H. considérant les recommandations politiques formulées par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. de promouvoir l'utilisation de systèmes de classification neutres sur le plan du genre en:

a. renforçant les outils existants, tels que la check-list proposée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, qui évalue des systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres;

b. informant les partenaires sociaux de l'existence de ces outils;

2. d'envisager la mise à disposition d'un logiciel gratuit qui aide les employeurs à déterminer s'il existe un écart de rémunération entre leurs salariés femmes et hommes, en analysant les structures de rémunération, à l'instar du logiciel Logib, et, dans l'ordre:

a. évaluer, en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, les possibilités d'implémenter le logiciel Logib en Belgique;

b. estimer le coût de l'adaptation du logiciel Logib pour permettre une utilisation efficace de celui-ci par les entreprises belges;

c. prendre, si cela s'avère réalisable en termes techniques et financiers, les dispositions nécessaires pour la mise à disposition des entreprises du logiciel Logib, dûment adapté;

d. de mettre en place des formations à l'intention du patronat, des syndicats et de toute personne intéressée dès que le logiciel sera disponible, afin d'étendre son utilisation au plus grand nombre;

3. de garantir l'application des législations existantes, en formant et en sensibilisant les inspecteurs du travail afin qu'ils posent la question de l'égalité salariale au cours de leurs missions;

4. de donner un meilleur aperçu de l'écart salarial dans notre pays et de faire en sorte que toutes les données soient disponibles pour l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes; l'Institut

bepaald over gegevens moet kunnen beschikken en een gedetailleerd rapport moet uitbrengen over:

a. de loonkloof bij de kmo's, want voormeld Instituut moet ook kunnen beschikken over cijfers en statistieken in verband met die ondernemingen, zelfs al vullen ze geen sociale balans in;

b. de loonkloof in verband met de bovenwettelijke voordelen (mobiele telefoons enzovoort);

5. voor transparantere lonen te zorgen door erin te voorzien dat alle werkaanbiedingen het vooropgestelde loon en de bovenwettelijke voordelen vermelden;

6. de toegang tot de opleidingen zowel voor vrouwen als voor mannen te waarborgen, en meer bepaald:

a. de ondernemingen bewust te maken van de noodzaak de interne opleidingen aan te passen om werk en gezinsleven met elkaar te verzoenen, in casu door ze te organiseren op uren die het gezinsleven vrijwaren;

b. voor zowel vrouwen als mannen de toegang tot betaald educatief verlof te waarborgen;

7. onvrijwillige deeltijdse arbeid tegen te gaan, wat concreet betekent dat:

a. de halftijds werkende werknemers worden ingelicht over de gevolgen van die keuze en over hun rechten (zowel arbeidsrechtelijk als op het stuk van de sociale zekerheid), evenals over hun pensioenrechten;

b. voor de werknemer de mogelijkheid wordt toegepast om de arbeidsovereenkomst te herzien teneinde de duur ervan te verlengen wanneer de betrokkene tijdens een kwartaal gemiddeld meer dan één overuur per week heeft gepresteerd;

c. de bestaande prioriteitsregels in verband met overuren die beschikbaar zijn voor deeltijdwerkers, daadwerkelijk worden toegepast;

8. te voorzien in betere mogelijkheden om het privéleven en het beroepsleven met elkaar te verzoenen, wat meer bepaald betekent dat:

a. alle maatregelen om voor betere kinder- en bejaardenopvang te zorgen, worden aangemoedigd;

b. mensen worden aangemoedigd deeltijds verlof op te nemen om de band met de arbeidsmarkt te behouden;

devant notamment pouvoir disposer de données et remettre un rapport détaillé en ce qui concerne:

a. l'écart salarial dans les PME car l'Institut précité doit pouvoir bénéficier de chiffres et de statistiques sur ces entreprises également, même si elles ne remplissent pas de bilan social;

b. l'écart salarial pour les avantages extra-légaux (GSM,...);

5. d'améliorer la transparence des salaires, en prévoyant que toutes les offres d'emploi contiennent le salaire prévu et les avantages extra-légaux;

6. de garantir l'accès aux formations aussi bien pour les femmes que pour les hommes, et notamment de:

a. sensibiliser les entreprises à la nécessité d'adapter les formations internes, en vue de concilier travail et vie de famille, en les organisant à des heures préservant la vie de famille;

b. garantir l'accès au congé-éducation payé aussi bien pour les femmes que pour les hommes;

7. de lutter contre le temps partiel involontaire, ce qui signifie concrètement:

a. informer les travailleurs qui travaillent à mi-temps des conséquences de ce choix et de leurs droits, tant sur le plan du droit du travail que sur celui de la sécurité sociale, et de leurs droits à la pension;

b. appliquer le droit pour le travailleur de revoir le contrat de travail afin d'en augmenter la durée lorsque, durant un trimestre, il a presté, en moyenne, plus d'une heure par semaine d'heures supplémentaires;

c. rendre effectives les règles de priorité existantes, relatives aux heures supplémentaires, à disposition des travailleurs à temps partiel;

8. d'améliorer les possibilités de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, ce qui signifie précisément:

a. encourager toutes les mesures visant à améliorer la garde d'enfants et les soins aux seniors;

b. stimuler la prise de congés à temps partiel afin de maintenir le lien avec le marché du travail;

c. het eenvoudiger wordt gemaakt om na de afloop van de deeltijdse arbeidsperiodes opnieuw voltijds aan de slag te gaan;

d. de sociale partners bewust worden gemaakt van de noodzaak een evenwichtige spreiding van de gezinstaken overeen te komen, evenals dat vaderschapsverlof verplicht wordt gemaakt;

e. een betere onderlinge afstemming van gezins- en beroepsleven wordt bevorderd via mogelijkheden tot flexibiliteit, telewerk en arbeidsovereenkomsten waarbij de arbeidsuren gekoppeld zijn aan de schooluren;

f. de aanwending van dienstencheques en een soepel gebruik van dienstencheques voor kinderopvang worden gesteund;

9. de leerkrachten, in samenwerking met de Gemeenschappen, sensibiliseren en opleiden in verband met seksistische stereotypes, waarbij bijzondere aandacht moet worden besteed aan gendergerelateerde discriminatievormen:

a. in de schoolboeken;

b. niet alleen bij het optreden van het leerkrachten- en opvoederskorps, maar ook bij dat van de oriëntatieteams (centra voor leerlingenbegeleiding, afgekort clb's);

c. bij de samenstelling van het leerkrachtenkorps en de directiefuncties;

d. via een basisopleiding en bijscholing voor de leerkrachten (de stereotypes ontcrachten, neutrale pedagogische attitudes aanmoedigen, de pedagogische hulpmiddelen analyseren vanuit een genderperspectief);

e. bij de studie- en beroepskeuze van de leerlingen;

10. in samenwerking met de Gemeenschappen de vrouwen aanmoedigen wetenschappelijke en technische richtingen te volgen, en meer bepaald:

a. jonge meisjes aan te moedigen om in het hoger onderwijs te opteren voor wiskunde, wetenschappen en technologie;

b. een grootschalig systeem voor beroepsadvies te bevorderen, van hetzelfde type als het BeWiSe-project dat ertoe strekt in begeleiding door een mentor te voorzien;

c. de deelname van vrouwen aan het wetenschappelijk onderzoek zichtbaarder op de voorgrond te laten treden;

c. simplifier la reprise du travail après la fin des périodes de travail;

d. sensibiliser les partenaires sociaux à la nécessité de convenir d'une répartition équilibrée des tâches familiales et rendre obligatoire le congé de paternité;

e. stimuler une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle au travers des possibilités de flexibilité, de télétravail et de contrats dont les horaires sont liés aux horaires des écoles;

f. soutenir l'utilisation des titres-services et envisager une utilisation souple des titres-services pour l'accueil des enfants;

9. de sensibiliser et de former, en collaboration avec les Communautés, les enseignants aux stéréotypes sexistes; une attention particulière devant être portée aux discriminations de genre:

a. dans les manuels scolaires;

b. dans l'action du corps enseignant et éducatif mais aussi des équipes d'orientation (centres psycho-médico-sociaux: CPMS);

c. dans la composition du corps enseignant et des fonctions de direction;

d. via la formation initiale et continue des enseignants (déconstruire les stéréotypes, promouvoir les attitudes pédagogiques neutres, analyser les ressources pédagogiques avec un regard de genre);

e. dans le choix d'étude et professionnel des élèves;

10. d'encourager, en collaboration avec les Communautés, les femmes à suivre les filières scientifiques et techniques, et notamment:

a. encourager les jeunes filles à s'orienter vers les mathématiques, les sciences et la technologie dans l'enseignement supérieur;

b. promouvoir un large système de "conseil professionnel", du type projet de tutorat de BeWiSe;

c. rendre visible la participation des femmes à la recherche scientifique;

d. vrouwen aan te moedigen een academische loopbaan te volgen;

11. de zogenaamde “vrouwelijke” sectoren te herwaarderen.

30 juni 2014

d. encourager les femmes à suivre une carrière académique;

11. de revaloriser les secteurs et métiers dits féminins.

30 juin 2014

Catherine FONCK (cdH)