

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

28 MARS 2007

Proposition de résolution visant à établir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Proposition de résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Proposition de résolution en vue d'atteindre en Belgique les objectifs fixés à Lisbonne en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes

Proposition de résolution visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES
PAR
MM. BEKE ET CORNIL

Voir:

Documents du Sénat :

3-2047 - 2006/2007 :

N° 1 : Proposition de résolution de Mme Zrihen et consorts.
N° 2 : Amendements.

Voir aussi:

Documents du Sénat :

3-1180 - 2004/2005 :

N° 1 : Proposition de résolution de Mmes Hermans et Anseeuw.

3-1180 - 2006/2007 :

N° 2 : Rapport.
N° 3 : Rapport.

3-1347 - 2004/2005 :

N° 1 : Proposition de résolution de Mmes Annane et de T' Serclaes.

3-1347 - 2006/2007 :

N° 2 : Rapport.
N° 3 : Rapport.

3-1633 - 2005/2006 :

N° 1 : Proposition de résolution de Mmes Zrihen et Laloy.

3-1633 - 2006/2007 :

N° 2 : Rapport.
N° 3 : Rapport.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2006-2007

28 MAART 2007

Voorstel van resolutie betreffende het tot stand brengen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen

Voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen

Voorstel van resolutie teneinde in België de doelstellingen te bereiken die in Lissabon werden vastgesteld inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen

Voorstel betreffende het bevorderen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEREN BEKE EN CORNIL

Zie:

Stukken van de Senaat :

3-2047 - 2006/2007 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van mevrouw Zrihen c.s.
Nr. 2 : Amendementen.

Zie ook:

Stukken van de Senaat :

3-1180 - 2004/2005 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames Hermans en Anseeuw.

3-1180 - 2006/2007 :

Nr. 2 : Verslag .
Nr. 3 : Verslag.

3-1347 - 2004/2005 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames Annane en de T' Serclaes.

3-1347 - 2006/2007 :

Nr. 2 : Verslag .
Nr. 3 : Verslag.

3-1633 - 2005/2006 :

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van de dames Zrihen en Laloy.

3-1633 - 2006/2007 :

Nr. 2 : Verslag .
Nr. 3 : Verslag.

I. INTRODUCTION

La proposition de résolution visant à établir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes a été déposée le 31 janvier 2007.

La proposition de résolution se fonde sur les recommandations formulées par le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, dans son rapport du 14 décembre 2006 (doc. Sénat, n° 3-1180/2). Le Comité d'avis a formulé ces recommandations après avoir consacré une discussion approfondie aux propositions suivantes :

— la proposition de résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (doc. Sénat, n° 3-1180);

— la proposition de résolution en vue d'atteindre en Belgique les objectifs fixés à Lisbonne en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes (doc. Sénat, n° 3-1347);

— la proposition de loi visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail (doc. Sénat, n° 3-1439);

— et la proposition de résolution visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (doc. Sénat, n° 3-1633).

Pour la proposition de résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (doc. Sénat, n° 3-1180/1), une demande d'avis a été adressée le 17 janvier 2007 au Conseil national du travail (CNT). La réponse du CNT fait l'objet d'une annexe au présent rapport. M. Windey, président du CNT, a également été entendu par le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Un résumé de cette audition figure dans le rapport du Comité d'avis (doc. Sénat, n° 3-1180/2).

La commission des Affaires sociales a examiné la proposition qui fait l'objet du présent rapport lors de ses réunions des 7 février et 28 mars 2007, en présence de M. Peter Vanvelthoven, ministre de l'Emploi.

I. INLEIDING

Het voorstel van resolutie betreffende het tot stand brengen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen is ingediend op 31 januari 2007.

Het voorstel van resolutie is gebaseerd op de aanbevelingen die werden geformuleerd door het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen in zijn verslag van 14 december 2006 (stuk Senaat, nr. 3-1180/2). Het Adviescomité formuleerde deze aanbevelingen na de grondige bespreking van de volgende voorstellen :

— het voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen (stuk Senaat, nr. 3-1180);

— het voorstel van resolutie teneinde in België de doelstellingen te bereiken die in Lissabon werden vastgelegd inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen (stuk, Senaat, nr. 3-1347);

— het wetsvoorstel tot bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (stuk Senaat, nr. 3-1439);

— en het voorstel van resolutie betreffende het bevorderen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen (stuk Senaat, nr. 3-1633).

Voor het voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen (stuk Senaat, nr. 3-1180/1) werd op 17 januari 2007 een adviesaanvraag ingediend bij de Nationale Arbeidsraad (NAR). Het antwoord van de NAR vindt u als bijlage bij dit verslag. De heer Windey, voorzitter van de NAR, werd ook gehoord door het Adviescomité van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Een weergave van deze hoorzitting staat in het verslag van het Adviescomité (stuk Senaat, nr. 3-1180/2).

De commissie voor de sociale aangelegenheden heeft dit voorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 7 februari en 28 maart 2007, in aanwezigheid van de heer Peter Vanvelthoven, minister van werk.

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

Présidente / Voorzitter : Annemie Van de Casteele.

Membres / Leden :

SP.A-SPIRIT	Jacinta De Roeck, Christel Geerts, Fatma Pehlivan.
VLD	Nele Lijnen, Annemie Van de Casteele, Patrik Vankrunkelsven.
PS	Sfia Bouarfa, Jean Cornil, Franco Seminara.
MR	Jihane Annane, Jacques Brotchi, Marc Wilmots.
CD&V	Wouter Beke, Mia De Schamphelaere.
Vlaams Belang	Frank Creyelman, Wim Verreycken.
CDH	Clotilde Nyssens.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Mimount Bousakla, Bart Martens, Myriam Vanlerberghe, André Van Nieuwkerke.
Stéphanie Anseeuw, Margriet Hermans, Jeannine Leduc, Stefaan Noreilde.
Pierre Galand, Joëlle Kapompolé, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
Marie-Hélène Crombé-Berton, Christine Defraigne, Alain Destexhe, François Roelants du Vivier.
Etienne Schoupe, Jan Steverlynck, Elke Tindemans.
Yves Buysse, Nele Jansegers, Karim Van Overmeire.
Christian Broctorne, Francis Delpérée.

II. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE MMES ZRIHEN ET PEHLIVAN, COAUTEURS DE LA PROPOSITION

Mme Zrihen explique qu'il est généralement admis que les femmes doivent travailler en moyenne un quart à un tiers de temps en plus pour gagner le même salaire que les hommes. C'est la raison pour laquelle elle demande d'insérer formellement plusieurs points dans des plans d'action en vue d'atteindre ainsi l'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

Elle cite l'exemple de la formation universitaire, dans laquelle les femmes obtiennent systématiquement de meilleurs résultats que les hommes. Malheureusement, cette avance prometteuse n'est pas conservée et après avoir achevé leurs études, les femmes doivent très rapidement céder du terrain. Les structures qui encadrent la vie familiale ne permettent pas aux femmes d'avoir la même disponibilité que les hommes. Le fait même d'être une femme, et la perspective d'une éventuelle maternité, est souvent considéré comme un élément perturbateur risquant de complètement bouleverser un planning de travail. Un autre élément très important concerne la pension qui, à terme, révèle une profonde discrimination au détriment de la femme.

Mme Pehlivan explique que le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, dont elle est la présidente, a formulé un avis détaillé sur la question de l'égalité de rémunération. La proposition de résolution à l'examen trouve son origine dans plusieurs propositions de loi et de résolution, qui ont été déposées par un nombre équivalent de groupes politiques dans le cadre de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a examiné ces propositions en détail et organisé plusieurs auditions auxquelles il a convié le CNT, les syndicats ainsi que des associations de femmes.

À l'issue de ces travaux, le Comité d'avis a formulé plusieurs recommandations.

Ensuite, les auteurs des différentes propositions ont décidé de regrouper leurs textes au sein d'une même proposition de résolution de synthèse, qui peut à présent être débattue au sein de la commission des Affaires sociales.

II. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR MEVROUW ZRIHEN EN MEVROUW PEHLIVAN, MEDE-INDIENSTERS VAN HET VOORSTEL

Mevrouw Zrihen licht toe dat algemeen wordt aanvaard dat vrouwen gemiddeld tussen een kwart en een derde langer moeten worden om hetzelfde loon te verdienen als mannen. Daarom vraagt zij een aantal punten formeel op te nemen in actieplannen om zodoende de loongelijkheid tussen beide geslachten te bereiken.

Als voorbeeld geeft zij de academische opleiding, waar vrouwen steevast beter scoren dan mannen. Jammer genoeg blijft deze goede startpositie niet behouden en moeten vrouwen al heel snel na het beëindigen van hun studies hun koppositie afstaan. De structuren die het familiaal leven omringen stellen vrouwen niet in staat om dezelfde beschikbaarheid te realiseren als mannen. Ook het feit van het vrouw-zijn, en dus van een eventueel moederschap, wordt vaak gezien als een storend element dat een werkplanning in de war kan sturen. Een ander zeer belangrijk element betreft het pensioen dat op termijn tevens een belangrijke discriminatie aantoont in het nadeel van de vrouw.

Mevrouw Pehlivan licht toe dat het Adviescomité voor gelijkheid van kansen tussen vrouwen en mannen, waarvan zij voorzitter is, een uitgebreid advies formuleerde in verband met de materie van de gelijke beloning. Dit voorstel van resolutie vind zijn oorsprong in verschillende wetsvoorstellen en voorstellen van resolutie, die vanuit evenveel fracties werden ingediend in het kader van de gelijke beloning van vrouwen en mannen. Het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen heeft deze voorstellen uitgebreid besproken en verschillende hoorzittingen georganiseerd waarop de NAR, de vakbonden en vrouwenorganisaties werden uitgenodigd.

Als resultaat hiervan werden een aantal aanbevelingen geformuleerd door het Adviescomité.

Vervolgens beslisten de indieners van de verschillende voorstellen hun teksten te bundelen tot één overkoepelend voorstel van resolutie, dat nu kan worden besproken in de commissie voor de sociale aangelegenheden.

III. DISCUSSION

A. Exposé introductif de M. Peter Vanvelthoven, ministre de l'Emploi

M. Peter Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, confirme que le gouvernement prend ce thème très à cœur et qu'il a pris diverses initiatives à ce sujet.

Il se réfère au récent accord interprofessionnel (AIP), dans lequel les partenaires sociaux demandent aux secteurs et aux entreprises qui ne l'ont pas encore fait d'évaluer leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et de leur apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Dans ce contexte, ils tiennent particulièrement compte :

— du fait que les éventuels coûts liés à cette révision sont imputés à l'évolution des coûts salariaux dont les secteurs conviennent lors de la concertation sectorielle bi-annuelle dans le cadre de la norme salariale définie au niveau interprofessionnel;

— des instruments prévus à cet effet par les autorités fédérales;

— des expériences positives et des meilleures pratiques des secteurs qui ont progressé.

Il faut donner aux partenaires sociaux la possibilité de faire appliquer cet accord, car il convient de proscrire les doubles emplois et d'éviter de refaire le travail déjà accompli par les partenaires sociaux, qui se sont engagés à faire de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une priorité au cours des deux prochaines années.

L'autorité fédérale est en train de mettre au point une *check-list* qui pourra être utilisée pour évaluer les systèmes de classification de fonctions en vue de vérifier leur conformité au principe de la neutralité du genre. Cet instrument permettra aux pouvoirs publics d'aider les secteurs et les entreprises à évaluer leurs systèmes de classification de fonctions.

Par ailleurs, le gouvernement s'emploie déjà au niveau fédéral à mettre en œuvre la plupart des mesures mentionnées dans les propositions de résolution. Le ministre Vanvelthoven esquisse ci-après les mesures en question.

— *Le label égalité et diversité*

L'objectif du label est de stimuler la diversité au sein des entreprises et de combattre les discriminations sur le lieu de travail. L'obtention du label est soumise aux conditions suivantes : respecter la loi relative à l'égalité

III. BESPREKING

A. Uiteenzetting door de heer Peter Vanvelthoven, minister van Werk

De heer Peter Vanvelthoven, minister van Werk, bevestigt dat dit thema de regering nauw aan het hart ligt en dat zij hier rond verschillende initiatieven heeft genomen.

Hij verwijst naar het recent afgesloten interprofessioneel akkoord (IPA), waar de sociale partners de sectoren en bedrijven die dit nog niet gedaan hebben, vragen om hun loonclassificaties te toetsen aan de verplichting tot genderneutraliteit en in voorkomend geval de nodige correcties aan te brengen.

Ze houden daarbij in het bijzonder rekening met :

— het feit dat eventuele kosten verbonden aan deze herziening worden aangerekend op de loonkostontwikkeling die de sectoren bij het tweejaarlijks sectoraal overleg afspreken in het kader van de interprofessioneel bepaalde loonnorm;

— de instrumenten die hiervoor worden aangereikt vanuit de federale overheid;

— de gunstige ervaringen en beste praktijken in de sectoren die voortgang maakten.

De sociale partners moeten de kans krijgen om dit toe te passen. Het is immers zinloos om dubbel werk te verrichten en het werk van de sociale partners over te doen. Zij hebben zich immers reeds geëngageerd om de komende twee jaar een aandachtspunt te maken van de gelijke verloning van vrouwen en mannen.

Door de federale overheid wordt momenteel gewerkt aan een checklist die gebruikt kan worden om functieclassificatiesystemen te toetsen op genderneutraliteit. Met dit instrument kan de overheid de sectoren en de bedrijven helpen om hun functieclassificatiesystemen te toetsen.

Daarnaast is de regering op federaal niveau reeds bezig met de meeste maatregelen die worden aangehaald in de voorstellen van resolutie. In wat volgt schetst minister Vanvelthoven kort de maatregelen waaraan gewerkt wordt.

— *Het Gelijkheids- en diversiteitslabel*

De bedoeling van het label is om de diversiteit in een onderneming te stimuleren en om discriminaties op de werkvloer tegen te gaan. De vereisten voor het verkrijgen van het label zijn : het naleven van de wet

des chances et à la non-discrimination; développer et mettre en œuvre une politique de diversité; développer une procédure pour l'analyse, le planning, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de diversité et enregistrer une amélioration permanente. Le label vise à une diversité basée sur quatre critères: le genre, la diversité culturelle, l'âge et le handicap.

Une phase pilote à laquelle participent 15 entreprises est en cours. Elle se clôturera en mars 2007, après quoi le label sera évalué. La concertation avec les communautés et les régions sera donc poursuivie. Le 15 février 2007, une conférence interministérielle sera organisée à ce sujet.

— *Check-list pour les systèmes de classification de fonctions*

Un groupe de travail a été créé en vue d'élaborer une *check-list* pour les systèmes de classification de fonctions. Cette liste permettra de vérifier la conformité des systèmes en question au principe de la neutralité du genre. De cette manière, les secteurs et les entreprises pourront examiner si les systèmes de classification de fonctions qu'ils utilisent répondent aux critères nécessaires pour garantir la neutralité du système en termes de genre. La finalisation de cette *check-list* est prévue pour la fin février.

— *Projet EVA*

Lancé en 2001, le projet EVA (évaluation analytique) est dirigé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et bénéficie du soutien financier du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi que du Fonds social européen. Dans le cadre de ce projet, les modules de formation existants ont été actualisés, en collaboration avec un groupe de travail à composition paritaire. Le manuel intitulé «Évaluation et classification de fonctions. Des outils pour l'égalité salariale.» est un fil conducteur pour l'évaluation des fonctions et la formation des salaires. Des formations ont été organisées à l'intention des partenaires sociaux: elles visaient, dans une première phase, les spécialistes en matière de formation et, dans une deuxième phase, l'ensemble des secrétaires et des délégués. Dans le volet consacré à l'étude, on a examiné si les systèmes analytiques aboutissent dans la pratique à la mise en place de rémunérations plus objectives et plus neutres en termes de genre. Par ailleurs, on a examiné l'impact sur les salaires ainsi que les obstacles à la mise en œuvre. La dernière phase a été consacrée à l'évaluation du projet. On a examiné si les partenaires sociaux et les secteurs ont été encouragés à appliquer des systèmes analytiques de classification de fonctions. Les résultats de cette étude et les recommandations auxquelles elle a donné lieu ont été analysés lors d'un séminaire qui s'est tenu le 9 novembre.

inzake gelijke kansen en non-discriminatie; het uitwerken en uitvoeren van een diversiteitsbeleid; het doolopen van een proces inzake analyse, planning, implementatie en evaluatie van het diversiteitsbeleid en een positieve evaluatie inzake diversiteitsbeleid. Het Label beoogt een diversiteit op grond van 4 criteria: gender, culturele diversiteit, leeftijd en handicap.

Momenteel loopt er een pilootfase waaraan 15 ondernemingen deelnemen. Deze fase zal afgerond worden in maart 2007, waarna het Label geëvalueerd zal worden. Het overleg met de gemeenschappen en de gewesten zal dan ook verder gezet worden. Op 15 februari 2007 zal hierover een interministeriële conferentie georganiseerd worden.

— *Checklist voor functieclassificatiesystemen*

Voor het opstellen van een checklist voor functieclassificatiesystemen werd een werkgroep samengesteld. Aan de hand van deze checklist kunnen functieclassificatiesystemen getoetst worden op hun genderneutraliteit. De sectoren en de ondernemingen kunnen op deze manier nagaan of de functieclassificatiesystemen die zij gebruiken aan de criteria voldoen die noodzakelijk zijn om de genderneutraliteit van het systeem te verzekeren. De finalisering van deze checklist wordt voorzien voor eind februari.

— *EVA-project*

In 2001 werd gestart met het «Project EVA» (analytische evaluatie). Dit project wordt geleid door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen en wordt financieel gesteund door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en het Europees Sociaal Fonds. In het kader van dit project werd het bestaande opleidingspakket geactualiseerd met een paritair samengestelde werkgroep. Het opleidingspakket «Evaluatie en Classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon» is een leidraad voor functiewaardering en loonvorming. In een eerste fase werden de vormingswerkers van de sociale partners opgeleid. In een tweede fase werden alle secretarissen en afgevaardigden van de sociale partners opgeleid. In het studieluik werd nagegaan of analytische systemen in de praktijk leiden tot meer objectieve en sekse-neutrale verloning. Daarnaast werden de effecten onderzocht op de lonen en werden de knelpunten bij de implementatie nagegaan. In de laatste fase werd het project geëvalueerd. Er werd nagegaan of de sociale partners en de sectoren gestimuleerd werden om analytische functieclassificatiesystemen toe te passen. De resultaten van deze studie en de aanbevelingen die naar aanleiding hiervan gemaakt kunnen worden, werden op 9 november besproken tijdens een seminarie.

— Brochure

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a créé un groupe de travail chargé d'élaborer une brochure sur l'écart salarial. Ce groupe de travail est composé d'un expert en statistiques de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de deux experts du SPF Emploi et d'un expert de la direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie. Le premier rapport « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Édition 2006 » a été publié à la fin de l'année dernière. On veillera à la pérennisation du processus.

— Combinaison travail-famille

Des actions sont entreprises aussi en vue de permettre une meilleure combinaison entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ainsi, on a décidé d'étendre le congé parental. En 2005, les allocations pour les congés thématiques ont été augmentées. Au même moment, le secteur privé a décidé lui aussi d'assouplir le droit au congé parental. Dans le secteur public, la procédure est également sur le point de se clôturer, de sorte que les fonctionnaires pourront eux aussi bénéficier d'un assouplissement du régime des congés parentaux. L'âge de l'enfant sera porté de quatre à six ans, on créera une plus grande flexibilité pour passer d'un système à l'autre, la durée du congé parental pour les parents isolés sera doublée et on appliquera de nouvelles périodes minimums de prise en charge. On encouragera aussi les hommes à recourir au régime du congé parental afin que, les femmes comme les hommes puissent mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Le ministre de l'Emploi souhaite dès lors que l'on ne donne pas suite aux résolutions présentées, étant donné que les propositions formulées ont déjà été intégrées dans la politique menée et que l'accord interprofessionnel comporte un point d'ancrage relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les exigences formulées en matière d'égalité de rémunération ne présentent donc pas seulement une dimension financière, même si celle-ci est un critère capital et objectif.

B. Réactions des membres

Mme Pehlivan se déclare satisfaite de l'aperçu qui a été donné, car cela prouve que le gouvernement n'est pas resté les bras croisés. Elle souhaiterait savoir quels points de la résolution ont déjà été mis en œuvre. Elle estime en effet qu'il est inutile de les faire figurer dans la résolution, même si leur aboutissement doit bénéficier d'une attention constante.

— Brochure

Door het Instituut voor Gelijkheid van vrouwen en mannen werd een werkgroep opgericht rond een brochure over de loonkloof. De werkgroep is samengesteld uit een expert in statistiek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, twee experts van de FOD Werkgelegenheid en een expert van de algemene directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie. Het eerste verslag « Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren. Editie 2006 » werd eind vorige jaar uitgegeven. Er zal toegezien worden op de verduurzaming van het proces.

— Combinatie arbeid en gezin

Er worden ook acties genomen om arbeid en gezin beter te combineren. Zo werd het ouderschapsverlof uitgebreid. In 2005 werden de uitkeringen voor thematische verloven verhoogd. In de private sector werden toen ook de rechten voor ouderschapsverlof versoepeld. In de publieke sector is de procedure ook bijna afgerond, zodat de ambtenaren ook kunnen genieten van de soepelere rechten op ouderschapsverlof. De leeftijd van het kind zal opgetrokken worden van vier naar zes jaar, de mogelijkheid wordt gecreëerd om over te stappen tussen de verschillende stelsels, het zorgverlof zal verdubbeld worden voor alleenstaande ouders en er zullen nieuwe minimumperiodes van opname gelden. Dit dient ook aangemoedigd te worden bij mannen zodat zowel vrouwen als mannen de combinatie arbeid en gezin trachten mogelijk te maken.

De minister van Werk is er dan ook voorstander van om geen gevolg te geven aan de voorgelegde resoluties vermist de aangehaalde voorstellen reeds in het beleid verweven zitten en er in het IPA een ankerpunt opgenomen werd rond de gelijke verloning van vrouwen en mannen. De vooropgestelde eisen in verband met gelijke loon betreffen dus niet alleen een financieel aspect, alhoewel dit een zeer belangrijk en objectief criterium is.

B. Reacties van de leden

Mevrouw Pehlivan is verheugd met het gekregen overzicht, dat aantoonde dat de regering niet heeft stilgezeten. Zij zou graag weten welke punten van de resolutie reeds concreet in gang werden gezet. Voor deze punten heeft het immers geen zin ze in de resolutie op te nemen, alhoewel ze allemaal blijvend de aandacht moeten krijgen om ze te realiseren.

Mme Zrihen se réjouit, elle aussi, du soutien apporté par le gouvernement et estime souhaitable de limiter la résolution aux points qui n'ont pas encore été concrétisés de l'une ou l'autre manière.

Mme de Bethune demande si la commission a déjà eu l'occasion de demander au gouvernement quelles initiatives il a prises en ce qui concerne le thème «*equal pay*». Elle est quelque peu déçue par les informations fournies par le ministre. En effet, celui-ci se contente de commenter plusieurs projets louables sans dire mot de sa propre vision politique. Quels résultats le ministre vise-t-il et dans quel délai? L'Europe possède déjà sa «feuille de route» en la matière. L'intervenante aimerait savoir quel programme la Belgique compte mettre en œuvre. Nous lons-nous devancer l'Europe ou nous contentons-nous d'être à sa traîne? Sans vouloir rien ôter à l'initiative du gouvernement, elle tient néanmoins à signaler qu'il y a dix ans, les femmes CD&V décernaient déjà un label égalité. Le concept est donc loin d'être neuf. L'intervenante estime que les initiatives du gouvernement sont appréciables mais souhaiterait en savoir davantage sur les ambitions de celui-ci.

Par ailleurs, l'intervenante déclare avoir appris par le ministre que le projet-pilote relatif au label diversité sera terminé en mars. Elle propose que les résultats de ce projet soient présentés en commission.

Enfin, Mme de Bethune souhaiterait, tout comme les autres sénateurs, connaître le point de vue du ministre sur tous les points concrets figurant dans la proposition de résolution. Quel regard porte-t-il sur ces mesures concrètes?

M. Seminara milite plus particulièrement en faveur de la nouvelle résolution des Nations unies concernant le statut des personnes handicapées et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est heureux d'apprendre qu'un label égalité sera mis au point et déclare qu'il y consacra une attention particulière.

Mme Van de Castele insiste elle aussi sur la nécessité d'adresser encore un signal fort, non seulement au gouvernement actuel mais aussi à ceux qui lui succéderont. Il reste en effet beaucoup d'étapes à franchir pour parvenir à l'égalité de rémunération. Les instruments visant à inciter les entreprises à en tenir compte demeurent indispensables.

C. Amendements

Mme Pehlivan dépose une série d'amendements (doc. Sénat, n° 3-2047/2, amendements n^{os} 1 à 10) qui visent tous à adapter le texte de la résolution en fonction des mesures qui ont déjà été prises ou programmées. Il serait absurde en effet de demander au gouvernement de prendre des mesures qui ont déjà été concrétisées.

Ook mevrouw Zrihen is blij met de steun van de regering en is er voorstander van de resolutie te beperken tot de punten die nog niet op een of andere manier in de praktijk zijn gebracht.

Mevrouw de Bethune vraagt of de commissie reeds de gelegenheid heeft gehad om de regering te vragen welke initiatieven werden genomen rond het thema van «*equal pay*». Zij is wat ontgoocheld over de informatie van de minister. Hij geeft toelichting over een aantal verdienstelijke projecten, maar niet over zijn beleidsvisie. Welk resultaat beoogt de minister en op welke termijn? Europa heeft wel een dergelijk plan, namelijk de Europese routekaart. Zij zou graag het Belgisch plan kennen. Willen we sneller of trager dan Europa gaan? Zonder iets af te willen doen aan het initiatief van de regering, wijst zij er op dat de CD&V vrouwen 10 jaar geleden reeds een gelijkheidslabel uitreikten. Het concept bestaat dus al lang. De initiatieven op zich zijn waardevol, maar sprekster mist informatie over de ambitie van de regering.

Verder verneemt zij van de minister dat het pilootproject rond het diversiteitslabel in maart wordt afgerond. Zij stelt voor de resultaten hiervan in de commissie voor te stellen.

Tot slot sluit senator de Bethune zich aan bij de andere senatoren die het standpunt van de minister vragen over alle concrete punten die in het voorstel van resolutie worden voorgesteld. Hoe evalueert hij deze concrete maatregelen?

De heer Seminara ijvert in het bijzonder rond de nieuwe VN-resolutie betreffende het statuut van de personen met een handicap en rond de gelijkheid van vrouwen en mannen. Hij is verheugd te vernemen dat er een gelijkheidslabel zal worden ontwikkeld en zal dit met veel aandacht volgen.

Ook mevrouw Van de Castele acht het nuttig nog een sterk signaal te zenden, naar deze regering en de volgende. Er moeten immers nog heel wat stappen worden gezet om tot een gelijke beloning te komen. Het bestaan van een aantal instrumenten die de bedrijven kunnen aanzetten hier rekening mee te houden, blijft noodzakelijk.

C. Amendementen

Mevrouw Pehlivan dient een reeks amendementen in (stuk Senaat, nr. 3-2047/2, amendementen nrs. 1 tot 10), die er allen toe strekken de tekst van de resolutie aan te passen aan de maatregelen die reeds zijn ondernomen of gepland. Het heeft immers geen zin de regering te vragen maatregelen te nemen die al zijn genomen.

Mme Zrihen exprime des réserves à propos de l'amendement n° 3, qui vise à supprimer le dernier alinéa du point 2 du dispositif. Le ministre précise qu'une *check-list* pour les systèmes de classifications de fonctions est en préparation. Toutefois, l'intervenante souhaiterait disposer d'une évaluation de cette liste avant de marquer son accord sur l'amendement en question.

En ce qui concerne l'amendement n° 8, qui vise à supprimer l'alinéa 2 du point 9 du dispositif, Mme Zrihen déclare que, selon elle, la création d'un observatoire de l'écart salarial au sein de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes constitue un élément important. Elle n'est pas favorable à la suppression de cette demande de la proposition de résolution qu'entraînerait l'adoption de l'amendement.

Mme Annane constate que l'une des tâches actuelles de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes est précisément d'examiner l'écart salarial. Pourquoi dès lors vouloir créer encore un observatoire au sein de l'Institut ?

M. Cornil fait observer que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dispose d'un observatoire des migrations qui pourrait parfaitement servir de modèle pour la création d'un observatoire de l'écart salarial au sein de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes.

Mme Pehlivan explique que, si elle a déposé cet amendement, c'est parce qu'elle estime préférable d'encourager les entreprises par le biais d'actions positives à promouvoir l'égalité en leur sein. En outre, l'AIP encourage les entreprises à être attentives à l'écart salarial.

Mme Van de Castele fait observer que l'adoption ou le rejet de cet amendement n'empêche pas le ministre compétent de décider dès à présent de créer pareil observatoire.

IV. VOTES

Les amendements n^{os} 1 et 2 sont adoptés à l'unanimité des 10 membres présents.

L'amendement n° 3 est adopté par 6 voix et 4 abstentions.

Les amendements n^{os} 4, 5, 6 et 7 sont adoptés à l'unanimité des 10 membres présents.

L'amendement n° 8 est adopté par 7 voix contre 3 et 1 abstention.

Les amendements n^{os} 9 et 10 sont adoptés à l'unanimité des 11 membres présents.

Mevrouw Zrihen maakt een voorbehoud bij het amendement nr. 3, dat ertoe strekt het laatste lid van punt 2 van het beschikkend gedeelte te laten vervallen. De minister deelt mee dat er gewerkt wordt aan een checklist voor functieclassificatiesystemen. Zij zou evenwel graag beschikken over een evaluatie van deze lijst alvorens dit amendement te ondersteunen.

Inzake amendement nr. 8, dat het tweede lid van punt 9 van het beschikkend gedeelte wil doen vervallen, merkt mevrouw Zrihen op dat zij de oprichting van een observatorium voor de loonkloof binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een belangrijk gegeven vindt. Zij vindt het geen goed idee deze vraag te laten vallen uit het voorstel van resolutie, wat door de goedkeuring van dit amendement zou gebeuren.

Mevrouw Annane stelt vast dat één van de huidige taken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen precies het bestuderen van de loonkloof is. Waarom dan nog een observatorium oprichten binnen het Instituut ?

De heer Cornil merkt op dat het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding beschikt over een observatorium voor de migratie. Dit kan perfect als voorbeeld dienen voor de oprichting van een observatorium voor de loonkloof binnen het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Mevrouw Pehlivan licht toe dat zij dit amendement heeft ingediend omdat zij meent dat het beter is bedrijven met positieve acties te stimuleren om de gelijkheid in de onderneming te bevorderen. In het IPA worden de bedrijven bovendien aangemoedigd om aandacht te besteden aan de loonkloof.

Mevrouw Van de Castele merkt op dat het al of niet goedkeuren van dit amendement niet betekent dat de bevoegde minister niet alsnog kan beslissen dergelijk observatorium op te richten.

IV. STEMMINGEN

De amendementen nrs. 1 en 2 worden eenparig aangenomen door de 10 aanwezige leden.

Het amendement nr. 3 worden aangenomen met 6 stemmen bij 4 onthoudingen.

De amendementen nrs. 4, 5, 6 en 7 worden eenparig aangenomen door de 10 aanwezige leden.

Het amendement nr. 8 wordt aangenomen met 7 stemmen tegen 3 stemmen bij 1 onthouding.

De amendementen nrs. 9 en 10 worden eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

L'ensemble de la proposition de résolution visant à établir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi amendée a été adopté par 10 voix et 1 abstention.

Par suite de l'adoption de la proposition de résolution visant à établir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, telle qu'elle a été amendée, les propositions de résolution qui suivent deviennent sans objet :

— la proposition de résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (doc. Sénat, n° 3-1180);

— la proposition de résolution en vue d'atteindre en Belgique les objectifs fixés à Lisbonne en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes (doc. Sénat, n° 1347);

— et la proposition de résolution visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (doc. Sénat, n° 3-1633).

Confiance a été faite aux rapporteurs pour la rédaction du présent rapport.

Les rapporteurs,

Wouter BEKE. Annemie VAN DE CASTEELE.
Jean CORNIL.

La présidente,

Het geamendeerde voorstel van resolutie betreffende het tot stand brengen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen in zijn geheel wordt aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.

Als gevolg van de aanneming van het geamendeerde voorstel van resolutie betreffende het tot stand brengen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen vervallen :

— het voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen (stuk Senaat, nr. 3-1180);

— het voorstel van resolutie teneinde in België de doelstellingen te bereiken die in Lissabon werden vastgelegd inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen (stuk, Senaat, nr. 3-1347);

— en het voorstel van resolutie betreffende het bevorderen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen (stuk Senaat, nr. 3-1633).

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteurs voor het opstellen van dit verslag.

De rapporteurs,

Wouter BEKE. Annemie VAN DE CASTEELE.
Jean CORNIL.

De voorzitter,