

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2010-2011

6 DÉCEMBRE 2010

Proposition de résolution visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes

(Déposée par M. Richard Miller)

DÉVELOPPEMENTS

En Belgique, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste très important. Malgré une récente diminution et une stabilité durant trois ans, il est bien réel. 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.

L'institut vient de livrer son dernier rapport 2010. Que révèle-t-il ?

Prenons un homme et une femme qui travaillent, tous deux, à temps plein en Belgique. Le premier gagnera, en moyenne, 17,36 euros brut par heure; la seconde, 15,48 euros. Soit une différence de 11 %. Si l'on se réfère aux salaires mensuels et annuels bruts, l'écart est de 12 %.

Pire : à temps partiel, l'écart entre les hommes et les femmes est encore plus important : une salariée à temps partiel gagne 18 % de moins par mois qu'un salarié à temps partiel. De plus, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 21 % de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein. L'étude révèle aussi des différences selon les statuts.

Dans le secteur privé, l'écart salarial horaire entre ouvriers et ouvrières est de 18 %, pour les employés, il est de 26 %. Dans le secteur public, l'écart est de 6 % entre les contractuels et de -1 % entre les statutaires. Si l'on s'intéresse au salaire annuel brut moyen, les différences sont de 37 % pour les ouvriers et les employés, de 18 % pour les contractuels et de 11 % pour les statutaires.

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2010-2011

6 DECEMBER 2010

Voorstel van resolutie ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

(Ingediend door de heer Richard Miller)

TOELICHTING

In België blijft de loonkloof tussen vrouwen en mannen zeer groot. Ondanks een recente verkleining en een periode van stabiliteit gedurende drie jaar is de loonkloof wel degelijk realiteit. Sinds 2006 is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen belast met de opdracht een jaarlijks rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen op te stellen.

Het Instituut heeft net zijn rapport 2010 uitgebracht. Wat blijkt hieruit ?

Nemen we het voorbeeld van een man en een vrouw die allebei voltijds werken in België. De man verdient dan gemiddeld 17,36 euro bruto per uur; de vrouw 15,48 euro. Dat levert een verschil van 11 % op. Indien we uitgaan van het maandelijks en jaarlijkse bruto-inkomen bedraagt het verschil 12 %.

Erger nog : deeltijds is het verschil tussen mannen en vrouwen nog groter. Een deeltijdse werkneemster verdient 18 % minder per maand dan een deeltijdse werknemer. Bovendien verdient een vrouw die deeltijds werkt in de industrie en de verhandelbare diensten gemiddeld 21 % minder per uur dan een man die voltijds werkt. De studie brengt tevens verschillen aan het licht naar gelang van de statuten.

In de privésector bedraagt de uurloonkloof tussen arbeiders en arbeidsters 18 %, voor bedienden 26 %. In de openbare sector bedraagt het verschil 6 % tussen contractuelen en -1 % tussen statutairen. Wanneer we kijken naar het gemiddeld jaarlijks brutoloon, bedragen de verschillen 37 % voor arbeiders en bedienden, 18 % voor contractuelen en 11 % voor statutairen.

Pour la première fois, le rapport a pris en compte, par ailleurs, certains avantages financiers autres que le salaire. Seuls 0,73 % des salariés et 0,31 % des salariées ont bénéficié d'options sur actions (en 2006). Avec une différence dans le montant de 48,07 % : 5770,64 euros pour les hommes et 2996,83 euros pour les femmes. Des inégalités sont à relever aussi au niveau de la pension complémentaire. Quelque 15,9 % des hommes en bénéficient pour 13,3 % des femmes, mais avec des montants bien différents : 710,6 euros pour les hommes et 385,55 euros pour les femmes, soit une différence de 45,74 %.

Le rapport 2010 évoque aussi que les femmes sont moins enclines que les hommes pour négocier des avantages qui souvent se négocient individuellement : une voiture de société ou un bureau bien équipé et de grande taille.

Certains facteurs (âge, diplôme, carrière professionnelle, état civil, ...) peuvent expliquer ces différences salariales mais, constate le rapport : « une femme qui a le même diplôme, la même ancienneté, le même âge et la même profession dans le même secteur, gagnera moins qu'un homme. En fait, ce sont 52 % de la différence qui ne peuvent pas être expliqués, révèle l'étude. »

Tous les rapports de l'Institut depuis 2006 et les études consultées par ailleurs démontrent quelques éléments importants résumés ci-dessous.

Quelques résultats par rapport aux facteurs :

— l'écart salarial augmente avec l'âge chez les travailleurs à temps plein à partir de la tranche d'âge des vingt-cinq-vingt-neuf ans;

— l'écart salarial varie fortement selon les secteurs;

— chez les femmes qui ont des enfants, le salaire moyen est environ 0,60 euros plus bas que chez les femmes sans enfant.

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 sur-représentées 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 :

Voor het eerst heeft het rapport naast het salaris ook andere financiële voordelen in aanmerking genomen. Slechts 0,73 % van de werknemers en 0,31 % van de werkneemsters genoot aandelenopties (in 2006). Met een verschil qua bedrag van 48,07 % : 5770,64 euro voor mannen en 2996,83 euro voor vrouwen. Ook met betrekking tot het aanvullend pensioen is er sprake van ongelijkheid. Ongeveer 15,9 % van de mannen genieten dit pensioen, tegenover 13,3 % van de vrouwen, maar de bedragen verschillen aanzienlijk : 710,6 euro voor de mannen en 385,55 euro voor de vrouwen, ofwel een verschil van 45,74 %.

Het rapport 2010 haalt ook aan dat vrouwen minder geneigd zijn te onderhandelen over voordelen waarover individueel wordt onderhandeld : een bedrijfswagen of een goed uitgerust en groot bureau.

Bepaalde factoren (leeftijd, diploma, beroepsloopbaan, burgerlijke staat, ...) kunnen die loonverschillen verklaren, maar het rapport stelt vast dat : « een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd, werkzaam in dezelfde sector met hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau als een man minder verdient dan die man. » In feite kan 52 % van het verschil niet verklaard worden, merkt de studie op.

Alle rapporten van het Instituut sinds 2006 en de geraadpleegde studies tonen bovendien enkele belangrijke elementen aan die hieronder worden samengevat.

Enkele resultaten met betrekking tot de factoren :

— de loonkloof neemt toe met de leeftijd bij voltijdse werknemers vanaf de leeftijdscategorie van vijftientwintig-negenentwintig jaar;

— de loonkloof varieert sterk naar gelang van de sectoren;

— bij vrouwen met kinderen ligt het gemiddelde loon ongeveer 0,60 euro lager dan bij vrouwen zonder kinderen.

Een groot deel van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen valt toe te schrijven aan de segregatie van de arbeidsmarkt. We spreken van horizontale segregatie in sectoren en beroepen wanneer vrouwen oververtegenwoordigd zijn op plaatsen waar minder te verdienen valt. We spreken van verticale segregatie bij ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. De vrouwen die erin slagen het glazen plafond te doorbreken worden geconfronteerd met een aanzienlijke loonkloof. Het verschil bedraagt 33 % bij de algemeen bestuurders en 21 % bij de directeurs en gespecialiseerde directieleden.

In een brochure over de loonkloof haalt het ACV de oorzaken van dit verschil aan :

— 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. Le travail à temps partiel a un effet négatif sur la construction du salaire au fil des ans: les travailleurs à temps partiel se construisent une ancienneté moins importante, ils ont moins de chances d'obtenir une promotion, ils sont moins pris en considération pour certains avantages extra-légaux, etc. Les avantages extra-légaux que sont les voitures de société, les PC portables ou les GSM sont plus souvent attribués aux hommes qu'aux femmes.

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.

— deeltijds werk is niet altijd het gevolg van een vrije keuze (eisen van de ondernemingen);

— deeltijds werk brengt minder op per gewerkt uur;

— vrouwen verdienen minder omdat ze minder werken;

— vrouwen verdienen niet minder omdat ze minder bekwaam zijn;

— de ongelijke verdeling van de huishoudelijke en familiale taken en de loopbaanontwikkeling binnen de onderneming spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van de loonverschillen;

— vrouwen verdienen minder omdat ze hun loopbaan vaker onderbreken;

— vrouwen botsen vaker op een glazen plafond (dit betekent dat bepaalde functies voor hen niet toegankelijk zijn, ook al hebben ze hiervoor de ambitie en de capaciteiten);

— vrouwen werken op lagere niveaus en bekleden functies die minder goed worden betaald en werken in sectoren en beroepen met een lage bezoldiging.

Vrouwen werken bovendien vaker deeltijds dan mannen. Deeltijds werk heeft een negatief effect op de salarisopbouw door de jaren heen: deeltijdwerkers bouwen minder anciënniteit op, maken minder kans op promotie, komen minder in aanmerking voor bepaalde extralegale voordelen, enzovoort. Extralegale voordelen zoals een bedrijfswagen, laptop of gsm worden vaker aan mannen toegekend dan aan vrouwen.

Er bestaan tevens extralegale voordelen van familiale aard die in de privésector worden toegekend, vaak aan het «gezinshoofd» en daardoor meestal aan mannen.

Het grootste verschil betreft de vergoedingen voor gehuwde mannen met gezinslasten en gehuwde vrouwen in dezelfde situatie.

Deze salarisgebonden voordelen, die niets te maken hebben met het professionele werk, hebben gedurende de hele loopbaan een weerslag op de indexeringen, de berekening van de vervangingsinkomsten en vooral op de berekening van het pensioen. De minister van Werk heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een gedetailleerder rapport gevraagd over de aard van de extralegale voordelen die niet gebonden zijn aan het professionele werk en de manier waarop ze worden toegekend.

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 (CCT) 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 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 antidiscrimination 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.

De functieclassificatie inventariseert de verschillende functies van een onderneming of van een sector en kent er een waarde aan toe op grond van criteria die identiek zijn voor alle functies. De functies worden vervolgens gegroepeerd in klassen. De functieclassificatie of de functiewaardering fungeert vervolgens als referentie voor de loononderhandelingen. Deze classificatie is niet altijd neutraal en brengt loonverschillen met zich mee. De collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 25, gewijzigd in juli 2008, bepaalt dat de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet worden verzekerd voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering. De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling garanderen bij de keuze van de criteria, bij de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

Deze CAO is algemeen verbindend verklaard bij een koninklijk besluit dat in het *Belgisch Staatsblad* werd bekendgemaakt op 14 oktober 2008. Volgens deze overeenkomst moeten de sectoren nagaan of hun functieclassificatiesystemen sekseneutraal zijn. Bovendien moet er een evaluatie worden doorgevoerd door een gespecialiseerde commissie van de Nationale Arbeidsraad.

Sinds mei 2007 zijn er nieuwe antidiscriminatie-wetten van toepassing, met name de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Deze wet schept een algemeen kader om discriminatie op grond van geslacht te bestrijden.

De wet is op alle personen (overheidssector en particuliere sector) van toepassing met betrekking tot :

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.

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 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.

Richard MILLER.

*
* *

Elke vorm van discriminatie is verboden : directe of indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en seksuele intimidatie. De wet voorziet in rechtvaardigingsgronden van directe en indirecte discriminatie. De Koning moet een koninklijk besluit nemen om de goederen en diensten op te sommen die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd voor leden van één geslacht.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen maatregelen van positieve actie worden uitgevoerd. Er wordt een beschermende maatregel ten aanzien van de werknemer ingevoerd wanneer die klacht indient in geval van schending van deze wet.

Om de efficiëntie van de gendermainstreaming te waarborgen, moeten er koninklijke besluiten worden genomen, met name wat het evaluatierapport met betrekking tot de impact van de ontwerpen van wetgevende en reglementaire handelingen en de interdepartementale coördinatiegroep betreft. Deze koninklijke besluiten zijn nog niet afgewerkt.

De onderhandelingen met betrekking tot het interprofessioneel akkoord zijn een unieke gelegenheid voor de sociale partners om te praten over de acties die moeten worden ondernomen om deze loonkloof te bestrijden. Door de economische crisis hebben de sociale partners helaas geen vooruitgang kunnen boeken met betrekking tot dit punt.

*
* *

PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

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 pour l'égalité salariale qui se déroule chaque année au mois de mars;

J. considérant l'ampleur du travail à temps partiel non choisis par les femmes;

K. considérant que le congé éducation payé est majoritairement masculin (80 %);

L. 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;

M. considérant que le Parlement européen indique qu'il paraît essentiel que des audits de rémunération

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. gelet op het voorstel van resolutie van het Europees Parlement van 15 januari 2009 inzake 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 gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;

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

C. overwegende dat de loonverschillen blijven bestaan, gelet op de bestaande loonkloof van 15 tot 25 %, dat die kloof tussen 2000 en 2006 slechts met 1 % is afgenomen en dat het percentage vrouwen die een directiefunctie bekleden duidelijk lager blijft dan het percentage mannen;

D. gelet op het gebrek aan statistische gegevens en harmonisering in de methodes voor de berekening van de loonkloof;

E. overwegende dat de toepassing van het principe van gelijk loon voor gelijk werk en voor werk van gelijke waarde van cruciaal belang is om gendergelijkheid te realiseren;

F. overwegende dat de loonkloof het resultaat is van directe en indirecte discriminatie alsook van segregatie op de arbeidsmarkt;

G. overwegende dat de verkleining van de loonkloof een van de doelstellingen van de strategie van Lissabon is;

H. gelet op de *Equal Pay Day* die elk jaar in de maand maart plaatsvindt;

J. gelet op de omvang van onvrijwillig deeltijds werk door vrouwen;

k. overwegende dat het betaald educatief verlof hoofdzakelijk door mannen wordt genomen (80 %);

L. overwegende dat het gebrek aan buitenschoolse opvangmogelijkheden voor kinderen een werkloosheidsval vormt en de toevlucht tot deeltijds werk bij vrouwen aanmoedigt;

M. overwegende dat het Europees Parlement aangeeft dat het essentieel lijkt om geregelde loonaudits

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 indemnités et les primes et les avantages extra-légaux accordés aux travailleurs en distinguant les hommes et les femmes;

6. de faciliter l'accès pour les femmes au congé éducation payé;

7. 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;

8. de finaliser dans les plus brefs délais les arrêtés royaux qui permettront d'assurer l'effectivité du gendermainstreaming;

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

25 octobre 2010.

Richard MILLER.

en de bekendmaking van de resultaten ervan verplicht te maken in bedrijven,

Vraagt de regering :

1. ondernemingen bewust te maken en initiatieven in ondernemingen ten gunste van loongelijkheid en herwaardering van de zogenaamd vrouwelijke sectoren en beroepen te bevorderen;

2. discriminatie inzake opleiding, classificatie en economische evaluatie van de competenties te voorkomen door specifieke acties te ondernemen;

3. met name via de gespecialiseerde commissie van de Nationale Arbeidsraad te controleren of de evaluatie van de functieclassificatiesystemen wel degelijk door de sectoren wordt uitgevoerd;

4. ervoor te zorgen dat alle noodzakelijke gegevens beschikbaar zijn voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zodat het een gedetailleerd rapport kan maken over de extralegale voordelen die niet samenhangen met het professionele werk;

5. in de sociale balans van de ondernemingen voor elke rubriek te voorzien in een opsplitsing tussen mannen en vrouwen en er gegevens aan toe te voegen met betrekking tot de lonen, de vergoedingen en premies en de extralegale voordelen die aan de werknemers worden toegekend, waarbij er een onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen;

6. de toegang voor vrouwen tot betaald educatief verlof te bevorderen;

7. de valkuil van deeltijds werk te bestrijden en hiertoe alle maatregelen te stimuleren om de kinderen ouderopvang te verbeteren;

8. onverwijld de koninklijke besluiten af te werken om de efficiëntie van de gendermainstreaming te garanderen;

9. de sociale partners aan te moedigen om de besprekingen over de loonkloof voort te zetten.

25 oktober 2010.