

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2010-2011

25 FÉVRIER 2011

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

(Déposée par
M. André du Bus de Warnaffe)

DÉVELOPPEMENTS

En Belgique, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de l'ordre de 11 %. 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 2010 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 11 %. L'écart salarial, basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est, lui, de 24 %, 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.

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2010-2011

25 FEBRUARI 2011

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 heer André du Bus de Warnaffe)

TOELICHTING

In België bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen ongeveer 11 %. In vergelijking met de andere Europese landen bekleedt ons land daarmee een behoorlijke plaats, aangezien het Europees 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 2010 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijkt dat de loonkloof op basis van het brutoloon per uur van voltijd- en deeltijdwerkers, over alle sectoren heen, in 2007 11 % bedroeg. Het verschil tussen de brutojaarlonen van voltijd- en deeltijdwerkers, over alle sectoren heen, liep op tot 24 %. 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, liggen de bedragen lager dan voor de mannen.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes donne les exemples suivants :

— les employeurs paient une pension complémentaire à 13,3 % des travailleurs féminins et à 15,9 % des travailleurs masculins; les montants des pensions complémentaires sont en moyenne 45,74 % moins élevés pour les femmes que pour les hommes;

— l'indemnité de trajet domicile/travail est en moyenne inférieure à hauteur de 28,24 % 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 48 % à ceux des hommes.

En 2007, 45,92 % des travailleurs étaient des femmes; elles ont travaillé pour 41,25 % des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 37,52 % de la masse salariale (95 974 263 404 euros). Globalement, elles auraient donc du gagner 8,056 milliard d'euros en plus, et 3,576 milliards d'euros de plus sur la base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés. Une femme sur deux gagne moins de 2 250 euros brut par mois alors que ce n'est le cas que pour deux hommes sur cinq.

L'écart salarial reste donc stable par rapport au rapport 2009 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes mais il est calculé sur la base des revenus de 2007. Les effets de la crise économique et financière de 2008 ne seront donc visibles que dans les rapports suivants.

Il existe différents facteurs favorisant ou aggravant l'inégalité :

— le travail à temps partiel : seules 10,5 % des salariées à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein; une femme qui travaille à temps partiel gagne, en moyenne, 8 % de moins qu'un homme travaillant à temps partiel;

— les différences d'âge et de formation : l'écart salarial augmente avec l'âge (19 % pour les plus de 55 ans) et il augmente chez les personnes hautement diplômées (21 %), 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 socio-culturel; dans ces secteurs très féminins, les salaires sont moins avantageux et les

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen geeft de volgende voorbeelden :

— de werkgevers betalen een aanvullend pensioen aan 13,3 % van de vrouwelijke werknemers en aan 15,9 % van de mannelijke werknemers; de bedragen van de aanvullende pensioenen liggen voor vrouwen gemiddeld 45,74 % lager dan voor mannen;

— de vergoeding voor het woon-werkverkeer ligt voor vrouwen gemiddeld 28,24 % 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 48 % lager dan bij mannen.

In 2007 was 45,92 % van de werknemers vrouw. Zij hebben samen 41,25 % van de betaalde werkdagen gepresteerd, en hebben daarvoor 37,52 % van de totale loonmassa (95 974 263 404 euro) ontvangen. Op basis van hun aandeel onder de werknemers hadden alle vrouwen samen 8,056 miljard euro meer moeten verdienen in 2007. Op grond van hun aandeel in de betaalde werkdagen — dus rekening houdend met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken — hadden zij 3,576 miljard euro meer moeten verdienen. Een vrouw op twee verdient minder dan 2 250 euro bruto per maand; bij mannen is dat amper twee op vijf.

De loonkloof blijft in het rapport 2010 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dus ongewijzigd ten aanzien van wat in het rapport 2009 wordt aangegeven. Die kloof wordt in het rapport 2010 echter op grond van de inkomsten van 2007 berekend — de weerslag van de economische en financiële crisis van 2008 zal dus pas in de volgende rapporten tot uiting komen.

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

— deeltijdwerk : slechts 10,5 % van de deeltijdse werknemers wenst niet voltijds te werken; een deeltijdwerkster verdient gemiddeld 8 % minder dan een deeltijdwerker;

— de leeftijds en opleidingsverschillen : de loonkloof neemt toe met de leeftijd (19 % bij wie 55 jaar en ouder is) en bij de hogeschoolden (21 %), 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 heel vrouwelijke sectoren zijn de lonen minder hoog

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): les «plafonds de verre»;

— l'état civil et la composition du ménage;

— la nationalité.

Un autre aspect de la discrimination entre hommes et femmes se situe dans l'évaluation de la fonction. 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 fonction de cela, soient 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'activités 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 régimes plus contraignants.

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

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

La lutte contre l'écart salarial est, premièrement, 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.

Pour combattre l'écart salarial, l'auteur est conscient qu'il faut développer diverses 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

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 plafonds»);

— 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. Enerzijds wordt er 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 de meeste gezins- en huiselijke taken uitvoeren en echt moeilijkheden ondervinden om promotie te verkrijgen.

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 heel 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 door de loonkloof er niet altijd financieel belang bij hebben uit werken te gaan, dreigt immers de werkloosheidsval.

De indiener is er zich van 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 functieclassificatie-

sociaux au sein de chaque secteur, lutte contre le «plafond de verre», lutte contre le temps partiel involontaire, ...

La présente proposition de loi vise à instaurer le rapport et le plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le rapport sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est obligatoire, annuellement, à l'initiative de l'employeur ou si la demande est faite par un représentant ou une représentante des travailleurs et des travailleuses.

Ce rapport permet de mettre en évidence l'existence d'éventuelles discriminations au sein de l'entreprise. De plus, ce rapport doit être transmis à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ce qui lui permettra de disposer de plus de données pour mieux analyser la problématique de l'écart salarial.

Dans un deuxième temps, un plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peut être établi au sein de l'entreprise, en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs. Ce plan est donc facultatif.

Il est vrai qu'il existe déjà un arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé mais celui-ci n'a jamais été réellement appliqué. Selon l'auteur, cela est dû notamment au fait qu'il ne distingue pas suffisamment, d'une part, la récolte des données et, d'autre part, le plan pour atteindre les objectifs de réduction de l'écart salarial. La présente proposition de loi remplace donc cet arrêté royal, en précisant mieux ce qui est attendu des employeurs, afin que le rapport et, le cas échéant, le plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, soient réellement suivis d'effets dans la pratique.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article vise à créer un nouveau titre dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes pour instaurer des mesures visant à lutter contre l'écart salarial, qui reste une discrimination injustifiée.

Article 3

Cet article instaure un rapport pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les entreprises privées.

système, het instellen van strategieën in elke sector door de sociale partners, de bestrijding van het «glazen plafond», de bestrijding van ongewild deeltijds werken enzovoort.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het rapport over en het plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen in te stellen.

Het rapport over de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen moet jaarlijks worden opgesteld, op initiatief van de werkgever dan wel op verzoek van een vertegenwoordig(st)er van de vrouwelijke en de mannelijke werknemers.

Dat rapport kan een eventueel verschil in behandeling binnen de onderneming aan het licht brengen. Bovendien moet het aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden bezorgd, opdat het Instituut over meer gegevens kan beschikken om het vraagstuk van de loonkloof beter te kunnen analyseren.

In een tweede fase kan een plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen in de onderneming zelf worden uitgewerkt, in overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers. Dit plan is dus facultatief.

Het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector bestaat dan wel, het werd echter nooit echt in de praktijk gebracht. Volgens de indiener is dat meer bepaald te wijten aan het feit dat het besluit onvoldoende onderscheid maakt tussen het samenbrengen van de gegevens en het plan om de loonkloof weg te werken. Dit wetsvoorstel strekt bijgevolg tot vervanging van het voormelde koninklijk besluit door nauwkeuriger aan te geven wat van de werkgevers wordt verwacht; aldus kan het rapport en, in voorkomend geval, het plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen, daadwerkelijk effect sorteren.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel strekt ertoe een nieuwe titel in te voegen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde maatregelen in te stellen om de loonkloof te bestrijden, aangezien dit verschijnsel nog steeds een onterechte vorm van discriminatie is.

Artikel 3

Dit artikel bepaalt dat de ondernemingen in de privésector een rapport over de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen moeten opstellen.

Le rapport sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est obligatoire, annuellement, à l'initiative de l'employeur ou si la demande est faite par un représentant ou une représentante des travailleurs et des travailleuses.

Articles 4 et 5

Ces articles visent à encourager l'instauration de plans pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des entreprises privées. Pour cela, l'administration compétente désignée par le Roi est chargée d'établir des plans modèles de base, auxquels les partenaires sociaux pourront se référer.

Article 6

Le rapport et le plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être transmis chaque année à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ce qui permettra à l'Institut de disposer de plus de données pour mieux comprendre et objectiver la problématique de l'écart salarial.

André DU BUS DE WARNAFFE.

*
* *

Het rapport over de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen moet jaarlijks worden opgesteld, op initiatief van de werkgever dan wel op verzoek van een vertegenwoordig(st)er van de vrouwelijke en de mannelijke werknemers.

Artikelen 4 en 5

Deze artikelen strekken ertoe de ondernemingen in de privésector aan te moedigen plannen voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen uit te werken. In dat verband is de bevoegde administratie die door de Koning wordt aangewezen, belast met het uitwerken van basismodelplannen, waarop de sociale partners zich kunnen baseren.

Artikel 6

Het rapport over en het plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen moeten elk jaar aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden bezorgd, opdat dit Instituut over meer gegevens kan beschikken om een beter inzicht te verwerven in het vraagstuk van de loonkloof en het beter te objectiveren.

*
* *

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un Titre VI/1 intitulé « Titre VI/1. Écart salarial : rapport et plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ».

Art. 3

Dans le Titre VI/1 précité, il est inséré un article 36/1, rédigé comme suit :

« Art. 36/1. § 1^{er}. Un rapport sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sera établi annuellement dans les entreprises du secteur privé, qu'il existe ou non un plan d'égalité des chances dans ces entreprises ou pour la branche d'activité dont elles relèvent, à l'initiative de l'employeur ou si la demande est faite par un représentant ou une représentante des travailleurs et des travailleuses.

§ 2. Les entreprises du secteur privé visées sont les entreprises telles que définies par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 3. Le rapport contient au minimum les données suivantes :

— la composition du groupe des travailleuses, ventilée par niveau de rémunération, en ce compris les avantages extra-légaux, de formation et de catégorie professionnelle, de possibilité de formation, comparée au groupe des travailleurs masculins;

— la définition du système de classification de fonctions;

— l'évaluation de l'écart salarial au sein de l'entreprise, en comparant le coût salarial par équivalent temps plein entre les hommes et les femmes et l'analyse des causes de celui-ci;

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt een titel VI/1 ingevoegd, luidende « Titel VI/1. Loonkloof: rapport over en plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen ».

Art. 3

In diezelfde titel VI/1 wordt een artikel 36/1 ingevoegd, luidende :

« Art. 36/1. § 1. Elk jaar zal in de ondernemingen van de privésector, op initiatief van de werkgever zelf dan wel op verzoek van een vertegenwoordiger of vertegenwoordigster van de mannelijke en vrouwelijke werknemers, een rapport worden opgesteld over de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen, ongeacht of in die ondernemingen of voor de bedrijfstak waartoe ze behoren, al dan niet een plan voor de gelijkheid van kansen bestaat.

§ 2. De hierboven bedoelde ondernemingen van de privésector zijn de ondernemingen als bepaald bij de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 3. Het rapport over de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen bevat ten minste de volgende gegevens :

— de samenstelling van de groep vrouwelijke werknemers, uitgesplitst volgens het loonniveau met inbegrip van de bovenwettelijke voordelen, de opleiding en de beroepscategorie en de opleidingsmogelijkheden, in vergelijking met de groep mannelijke werknemers;

— de definitie van het functieclassificatiesysteem;

— de evaluatie van de loonkloof binnen de onderneming, via een gendervergelijking van de loonkosten per voltijds equivalent, en een analyse van de oorzaken ervan;

— la comparaison des résultats avec les données disponibles aux niveaux national et sectoriel, via le rapport de l'Institut sur l'écart salarial.

§ 4. Le rapport sera présenté au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, en même temps que les informations à fournir annuellement sur les perspectives générales de l'entreprise et la situation de l'emploi dans l'entreprise. ».

Art. 4

Dans le Titre VI/1 précité, il est inséré un article 36/2, rédigé comme suit :

« Art. 36/2. § 1^{er}. Le service compétent établit, à l'attention des partenaires sociaux qui souhaitent conclure des accords en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur la base du rapport sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes visé à l'article 36/1, un plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

§ 2. Le plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, rédigé et tenu à jour par le service compétent, inclus le cas échéant dans la convention collective de travail, contient au minimum :

1. une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise en partant des constats du rapport sur l'égalité des chances établi par l'Institut;

2. une description des actions positives envisagées;

3. la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs. ».

Art. 5

Dans le même Titre VI/1 précité, il est inséré un article 36/3, rédigé comme suit :

« Art. 36/3. En concertation avec les représentants des travailleurs, notamment dans le cadre des organes de concertation au sein de l'entreprise (conseil d'entreprise, comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, délégation syndicale) et conformément aux missions qui sont imparties à ces organes en vertu des dispositions légales ou régle-

— de vergelijking van de resultaten met de gegevens op nationaal en sectoriaal niveau, die naar voren komen uit het rapport over de loonkloof dat werd opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

§ 4. Het rapport zal worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, samen met de informatie die jaarlijks moet worden verstrekt over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de situatie van de werkgelegenheid in de onderneming. ».

Art. 4

In diezelfde titel VI/1 wordt een artikel 36/2 ingevoegd, luidende :

« Art. 36/2. § 1. Ten behoeve van de sociale partners die op grond van het in artikel 36/1 bedoelde rapport inzake overeenkomsten aangaande de gelijke behandeling van vrouwen en mannen wensen te sluiten, stelt de bevoegde dienst een plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen op.

§ 2. Het plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen, dat door de bevoegde dienst wordt opgesteld en bijgewerkt en eventueel deel uitmaakt van een collectieve arbeidsovereenkomst, bevat ten minste :

1. een beschrijving van de doelstellingen in het licht van een vergelijking van de situatie van vrouwen en mannen in de onderneming, op basis van de bevindingen van het rapport over de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen dat werd opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

2. een beschrijving van de geplande positieve acties;

3. de datum waarop het plan in voege treedt, alsook de termijnen voor de realisatie van de tussenstappen die tot de doelstellingen leiden. ».

Art. 5

In diezelfde titel VI/1 wordt een artikel 36/3 ingevoegd, luidende :

« Art. 36/3. In overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers, meer bepaald binnen de overlegorganen van de onderneming (ondernemingsraad, Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, vakbondsafvaardiging), en overeenkomstig de taken die aan die organen zijn toegevoegd krachtens wet- of regelgevende bepalingen,

mentaires, il est procédé à une évaluation périodique des résultats du plan d'égalité de chances. ».

Art. 6

Dans le même Titre VI/1 précité, il est inséré un article 36/4, rédigé comme suit :

« Art. 36/4. Le rapport et, le cas échéant, le plan pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sont transmis chaque année à l'Institut. ».

Art. 7

Dans le même Titre VI/1 précité, il est inséré un article 36/5, rédigé comme suit :

« Art. 36/5. L'accompagnement général des plans d'égalité des chances incombe au ministre qui a la politique relative à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans ses attributions. ».

Art. 8

L'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé est abrogé.

16 février 2011.

André DU BUS DE WARNAFFE.

wordt overgegaan tot een periodieke evaluatie van de resultaten van het plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen. ».

Art. 6

In diezelfde titel VI/1 wordt een artikel 36/4 ingevoegd, luidende :

« Art. 36/4. Het rapport over de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen wordt, in voorkomend geval samen met het plan voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen, elk jaar aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen overgezonden. ».

Art. 7

In diezelfde titel VI/1 wordt een artikel 36/5 ingevoegd, luidende :

« Art. 36/5. De algemene begeleiding van de plannen voor de gelijkheid van kansen van vrouwen en mannen ressorteert onder de minister die bevoegd is voor het beleid inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen. ».

Art. 8

Het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector wordt opgeheven.

16 februari 2011.