

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

6 MARS 2007

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

AMENDEMENTS

N° 1 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Remplacer le point 1 du dispositif par ce qui suit :

« De présenter chaque année un rapport officiel sur l'écart salarial; »

Justification

Au mois de mars paraîtra le premier rapport officiel sur l'écart salarial. Ce rapport a été rédigé par un groupe de travail créé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et composé de plusieurs experts en statistique (notamment de l'Institut et de la direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie) ainsi que de deux experts du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le rapport utilise les six indicateurs qui ont été mis au point par la présidence belge du Conseil de l'Union européenne.

N° 2 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Remplacer l'alinéa 2 du point 2 du dispositif par ce qui suit :

« Un suivi et une évaluation des mesures politiques prises, des accords passés et de leur mise en œuvre,

Voir:

Documents du Sénat :

3-2047 - 2006/2007 :

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

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2006-2007

6 MAART 2007

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

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Punt 1 van het beschikkend gedeelte vervangen als volgt :

« Elk jaar een officieel rapport over de loonkloof uit te geven; »

Verantwoording

In maart komt voor het eerst een officieel rapport over de loonkloof uit. Dit rapport werd opgesteld door een werkgroep die opgericht werd door het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze was samengesteld uit verschillende experts in statistiek (ondermeer van het Instituut en van de algemene directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie) en twee experts van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. Het verslag gebruikt de zes indicatoren die werden ontwikkeld door het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie.

Nr. 2 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het tweede lid van punt 2 van het beschikkend gedeelte vervangen als volgt :

« De getroffen beleidsmaatregelen, afspraken en de implementatie ervan op te volgen en te evalueren,

Zie:

Stukken van de Senaat :

3-2047 - 2006/2007 :

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

ainsi qu'une réflexion et une concertation permanentes sur des mesures et des initiatives nouvelles susceptibles de contribuer à combler l'écart salarial à court et à moyen termes; »

Justification

Les ministres responsables ont déjà élaboré ou soutenu tout un ensemble de mesures et d'initiatives : le label égalité et diversité, la *check-list* des systèmes de classification de fonctions, le projet EVA, l'extension du congé parental, l'augmentation de l'allocation versées aux personnes qui prennent des congés thématiques, etc. Il importe de veiller tout d'abord à les mettre en œuvre effectivement et à les évaluer, ce qui n'empêche pas pour autant de continuer à imaginer de nouvelles initiatives.

L'AIP 2007-2008 demande 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 d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires en tenant compte notamment des instruments mis à leur disposition par l'autorité fédérale.

N° 3 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Supprimer le dernier alinéa du point 2 du dispositif.

Justification

On est en train de mettre la dernière main à une *check-list* des systèmes de classification de fonctions, qui permettra de vérifier leur conformité au principe de la neutralité entre les hommes et les femmes.

N° 4 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Supprimer l'alinéa premier du point 4 du dispositif.

Justification

L'AIP 2007-2008 a fait de la problématique du genre son deuxième point d'ancrage. Concrètement, 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 d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Dans le point d'ancrage 4, les partenaires sociaux appellent tous les secteurs et toutes les entreprises, en concertation entre employeurs et travailleurs, à s'atteler particulièrement à l'égalité des chances entre hommes et femmes, à tous les niveaux. Les partenaires sociaux interprofessionnels veulent prendre ici l'initiative, notamment en actualisant la CCT n° 25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins.

alsook blijvend na te denken en te overleggen over nieuwe maatregelen en initiatieven die er toe kunnen bijdragen de loonkloof op korte en middellange termijn te dichten; »

Verantwoording

De verantwoordelijke ministers hebben reeds een pakket maatregelen en initiatieven uitgewerkt of ondersteund : het gelijkheids- en diversiteitslabel, de checklist voor functieclassificatiesystemen, het EVA-project, uitbreiding van het ouderschapsverlof, een verhoging van de uitkering voor thematische verloven enzoverder. Het is belangrijk om deze in eerste instantie effectief te implementeren en te evalueren, wat niet wegneemt dat men ook steeds moet blijven nadenken over nieuwe initiatieven.

In het IPA 2007-2008 worden ondernemingen en bedrijven gevraagd hun loonclassificaties te toetsen aan de verplichting van genderneutraliteit en in voorkomend geval de nodige correcties aan te brengen. Hierbij dienen ze ondermeer rekening te houden met de instrumenten die worden aangereikt door de federale overheid.

Nr. 3 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het laatste lid van punt 2 van het beschikkend gedeelte doen vervallen.

Verantwoording

Momenteel legt men de laatste hand aan een checklist voor functieclassificatiesystemen. Aan de hand van deze checklist kunnen de functieclassificatiesystemen getoetst worden op hun genderneutraliteit.

Nr. 4 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het eerste lid van punt 4 van het beschikkend gedeelte doen vervallen.

Verantwoording

In het IPA 2007-2008 is de genderproblematiek als ankerpunt nr. 2 opgenomen. Concreet vragen de sociale partners de sectoren en bedrijven die dit nog niet hebben gedaan hun loonclassificaties te toetsen aan de verplichting tot genderneutraliteit en in voorkomend geval de nodige correcties aan te brengen.

In ankerpunt 4 roepen de sociale partners alle sectoren en bedrijven op om, in overleg met werknemers en werkgevers, in het bijzonder werk te maken van gelijke kansen van mannen en vrouwen, op alle niveaus. Hierbij willen de interprofessionele sociale partners het voortouw nemen, ondermeer door CAO nr. 25 betreffende de gelijke verloning te actualiseren.

N° 5 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Supprimer l'alinéa 5 du point 4 du dispositif.

Justification

La multitude de facteurs à prendre en compte fait qu'il est très difficile de faire une évaluation des coûts directs et indirects à supporter pour combler l'écart salarial. Du reste, il y a une série de facteurs sur lesquels il n'est pas possible d'influer.

N° 6 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Remplacer l'alinéa 1^{er} du point 6 du dispositif par ce qui suit :

« De multiplier les efforts pour que soit adopté un système de classification analytique et objectif dans l'ensemble des secteurs, des entreprises et des fonctions; »

Justification

Les experts en classification de fonctions déconseillent de proposer un produit blanc, étant donné le caractère spécifique du système de classification de fonctions et le suivi individuel qu'il requiert.

N° 7 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Supprimer le point 8 du dispositif.

Justification

Ces tâches relèvent déjà de la compétence de l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

N° 8 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Supprimer l'alinéa 2 du point 9 du dispositif.

Justification

Il est préférable d'encourager les entreprises au moyen d'actions positives pour promouvoir l'égalité au sein de l'entreprise. Telle est la raison d'être du label égalité et diversité. L'accord interprofessionnel engage les organisations à prêter attention à l'écart salarial.

Nr. 5 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het vijfde lid van punt 4 van het beschikking gedeelte doen vervallen.

Verantwoording

Een raming van de indirecte en directe kosten om de loonkloof te dichten is zeer moeilijk uit te voeren, vermits er met heel wat factoren dient rekening gehouden te worden. Op een aantal factoren kan men trouwens geen invloed uitoefenen.

Nr. 6 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het eerste lid van punt 6 van het beschikking gedeelte vervangen als volgt :

« Blijvende inspanningen te leveren opdat een analytisch en objectief classificatiesysteem in alle sectoren, bedrijven en functies ingang krijgt »

Verantwoording

Functieclassificatie-experts geven aan dat het aanbieden van een wit product niet aan te raden is, vermits het specifieke karakter van functieclassificatiesystemen en de individuele opvolging die hierbij noodzakelijk is.

Nr. 6 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Punt 8 van het beschikking gedeelte doen vervallen.

Verantwoording

Het Instituut voor Gelijkheid van vrouwen en mannen is reeds bevoegd voor deze taken.

Nr. 8 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het tweede lid van punt 9 van het beschikking gedeelte doen vervallen.

Verantwoording

Het is beter de bedrijven met positieve acties te stimuleren om de gelijkheid in de onderneming te bevorderen. Met het gelijkheids- en diversiteitslabel wordt dit verwezenlijkt. In het IPA worden de organisaties aangemoedigd om aandacht te besteden aan de loonkloof.

N° 9 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Supprimer l'alinéa 3 du point 9 du dispositif.

Justification

La proposition de loi a été rejetée par le CNT.

N° 10 DE MME PEHLIVAN ET CONSORTS

Remplacer l'alinéa 4 du point 9 du dispositif par ce qui suit :

« De prévoir une évaluation approfondie au terme de la phase pilote relative au label égalité et diversité. De fournir les efforts nécessaires en vue de faire connaître largement le label auprès des entreprises et de s'engager à encourager ces dernières autant que possible à obtenir effectivement ce label; »

Justification

Une phase pilote relative au label égalité et diversité est déjà en cours. Quinze entreprises participent à cette phase, qui prendra fin au mois de mars 2007. Les conditions pour l'obtention du label sont : respecter la loi relative à l'égalité 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; enregistrer une amélioration permanente. Le label vise à une diversité dans les entreprises basée sur 4 critères : le genre, la diversité culturelle, l'âge et le handicap.

Nr. 9 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het derde lid van punt 9 van het beschikkend gedeelte doen vervallen.

Verantwoording

Het wetsvoorstel werd door de NAR afgewezen.

Nr. 10 VAN MEVROUW PEHLIVAN C.S.

Het vierde lid van punt 9 van het beschikkend gedeelte vervangen als volgt :

« Na het afronden van de pilootfase met betrekking tot het gelijkheids- en diversiteitslabel een grondige evaluatie te voorzien. De nodige inspanningen te leveren om het label breed bekend te maken bij bedrijven en ondernemingen, en zich te engageren ondernemingen zo veel als mogelijk te stimuleren het label daadwerkelijk te verkrijgen »

Verantwoording

Momenteel loopt er al een pilootfase met betrekking tot het gelijkheids- en diversiteitslabel. Hieraan nemen 15 ondernemingen deel. In maart 2007 wordt deze fase afgerond. De vereisten voor het verkrijgen van het label zijn : het naleven van de wet inzake gelijke kansen en non-discriminatie, het uitwerken en uitvoeren van een diversiteitsbeleid, het doorlopen van een proces inzake analyse, planning, implementatie en evaluatie van het diversiteitsbeleid en een continue verbetering. Het label beoogt een diversiteit in bedrijven op grond van 4 criteria : gender, culturele diversiteit, leeftijd en handicap.

Fatma PEHLIVAN.
Jihane ANNANE.
Olga ZRIHEN.
Annemie VAN de CASTEELE.