

**SÉNAT DE BELGIQUE**


---

**SESSION DE 2020-2021**


---

19 AVRIL 2021

---

**L'écart salarial entre les hommes et les femmes**


---

**RAPPORT**

fait au nom du Comité d'avis  
pour l'égalité des chances entre les femmes et  
les hommes  
par  
Mme **Masai**

---

**BELGISCHE SENAAAT**


---

**ZITTING 2020-2021**


---

19 APRIL 2021

---

**De loonkloof tussen mannen en vrouwen**


---

**VERSLAG**

namens het adviescomité  
voor gelijke kansen voor vrouwen en  
mannen  
uitgebracht door  
mevrouw **Masai**

---

Composition du Comité d'avis / Samenstelling van het Adviescomité  
**Présidente / Voorzitster:** Latifa Gahouchi

**Membres / Leden**

<b>N-VA</b>	Mark Demesmaeker, Freya Perdaens, Nadia Sminate
<b>Ecolo-Groen</b>	Fourat Ben Chikha, France Masai, Farida Tahar
<b>Vlaams Belang</b>	Adeline Blancquaert, Bob De Brabandere, Anke Van dermeersch
<b>PS</b>	Philippe Courard, Latifa Gahouchi
<b>MR</b>	Georges-Louis Bouchez, Véronique Durenne
<b>CD&amp;V</b>	Sabine de Bethune, Orry Van de Wauwer
<b>Open Vld</b>	Rik Daems, Tom Ongena
<b>PVDA-PTB</b>	Laure Lekane, Ayse Yigit
<b>Vooruit</b>	Katia Segers

**I. INTRODUCTION**

Lors de sa réunion du 19 octobre 2020, le Comité d'avis a décidé d'aborder le sujet de l'écart salarial.

Il a consacré ses réunions des 23 novembre 2020, 7 décembre 2020, 4 et 18 janvier 2021 à des auditions. Ont été entendus:

- Mme Soizic Dubot, coordinatrice nationale chargée des questions d'emploi, *Vie Féminine*;
- Mme Florence Vierendeel, chargée d'études, les Femmes Prévoyantes socialistes;
- Mme Ilse De Vooght, chargée de mission, *Femina*;
- Mme Lesia Radelicki, responsable Égalité des genres, cabinet de Mme Helena Dalli, commissaire européenne à l'Égalité;
- Mme Dominique Gavage, présidente *Task Force Women & Sport* et administratrice du Comité olympique interfédéral belge (COIB);
- M. Cédric Schmidtke, conseiller Premier pilier et Réforme structurelle des pensions, cabinet de Mme Karine Lalieux, ministre des Pensions et de l'Intégration sociale;
- Mme Mary Collins, *senior policy and advocacy coordinator, European Women's Lobby*;
- Mme Monica De Jonghe, directeur général, Fédération des entreprises de Belgique (FEB);
- Mme Gaëlle Demez, responsable femmes et seniors, Confédération des syndicats chrétiens (CSC);
- Mme Martine Vandevenne, responsable *gender mainstreaming*, Fédération générale du travail de Belgique (FGTB fédéral);
- M. Nick Deschacht, professeur d'économie du travail, *Katholieke Universiteit Leuven (KU Leuven)*;
- Mme Annemie Pernot, présidente de la Commission permanente du travail et vice-présidente du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes;

**I. INLEIDING**

Het Adviescomité heeft op de vergadering van 19 oktober 2020 beslist het thema van de loonkloof te behandelen.

Op de vergaderingen van 23 november 2020, 7 december 2020, 4 en 18 januari 2021 hield het hoorzittingen. De volgende personen werden gehoord:

- mevrouw Soizic Dubot, nationaal coördinator verantwoordelijk voor arbeidsgerelateerde materies, *Vie Féminine*;
- mevrouw Florence Vierendeel, onderzoekster, *les Femmes Prévoyantes socialistes*;
- mevrouw Ilse De Vooght, beleidsmedewerker, *Femina*;
- mevrouw Lesia Radelicki, verantwoordelijk *gender equality*, kabinet van mevrouw Helena Dalli, *European Equality Commissioner*;
- mevrouw Dominique Gavage voorzitter *Task Force Women & Sport* en beheerder van het Belgisch Olympisch en Interfederaal Comité (BOIC);
- de heer Cédric Schmidtke, adviseur Eerste pijler en Structurele pensioenhervorming, kabinet van mevrouw Karine Lalieux, minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie;
- mevrouw Mary Collins, *senior policy and advocacy coordinator, European Women's Lobby*;
- mevrouw Monica De Jonghe, directeur-generaal, Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO);
- mevrouw Gaëlle Demez, verantwoordelijke vrouwen en senioren, Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV);
- mevrouw Martine Vandevenne, verantwoordelijke *gender mainstreaming*, Federaal Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV);
- de heer Nick Deschacht, hoogleraar arbeidseconomie, Katholieke Universiteit Leuven (KU Leuven);
- mevrouw Annemie Pernot, voorzitter van de Vaste Commissie arbeid en ondervoorzitter van de Raad gelijke kansen voor mannen en vrouwen;

- Mmes Liesbet Stevens, directeur adjoint et Véronique De Baets, attachée, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- MM. Ilan Tojerow, professeur d'économie à l'Université libre de Bruxelles (ULB) et directeur du Dulbea (ULB) et Sébastien Fontenay, chercheur doctorant au Dulbea (ULB).

Ces auditions ont chaque fois été suivies d'un échange de vues. Elles figurent en annexe du présent rapport.

Des avis écrits ont également été sollicités auprès de divers interlocuteurs:

- Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS);
- Institut bruxellois de statistique et d'analyse (IBSA);
- *Vlaanderen Statistiek*.

Seuls l'IWEPS et l'IBSA ont fourni des contributions écrites, lesquelles sont également reprises en annexe du présent rapport. *Vlaanderen Statistiek* a répondu ne pas disposer de statistiques propres à la Flandre.

Les réunions des 22 février, 8 et 22 mars et 19 avril 2021 ont été consacrées à la présentation et à la discussion d'une proposition de recommandations.

## II. CONSTATS

### A. Chiffres et méthodes de calcul

#### 1) Introduction

Les principaux chiffres permettant de mesurer l'écart salarial en Belgique proviennent de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, une enquête annuelle menée par Statbel (et supervisée par Eurostat) auprès des entreprises employant au moins dix salariés. Les données de cette enquête permettent d'estimer le salaire horaire et le salaire annuel des femmes et des hommes exerçant un emploi salarié dans le secteur privé. Ces chiffres et cette base de calcul sont utilisés par l'IWEPS et l'IBSA.

Il est possible de calculer l'écart salarial annuel et l'écart salarial horaire, selon la formule suivante conventionnellement utilisée:

- de dames Liesbet Stevens, adjunct-directeur, en Véronique De Baets, attachée, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- de heren Ilan Tojerow, hoogleraar economie aan de *Université libre de Bruxelles* (ULB) en directeur van Dulbea (ULB) en Sébastien Fontenay, doctoraatsonderzoeker van Dulbea (ULB).

Die hoorzittingen werden telkens gevolgd door een gedachtewisseling. Ze gaan als bijlage bij dit verslag.

Er werden tevens aan diverse gesprekspartners schriftelijke adviezen gevraagd:

- *Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique* (IWEPS);
- Brussels Instituut voor statistiek en analyse (BISA);
- Vlaanderen Statistiek.

Alleen het IWEPS en het BISA verstrekten schriftelijke bijdragen, die eveneens als bijlage bij dit verslag gaan. Vlaanderen Statistiek heeft laten weten dat het niet over eigen statistieken voor Vlaanderen beschikt.

Tijdens de vergaderingen van 22 februari, 8 en 22 maart en 19 april 2021 werd een voorstel van aanbevelingen toegelicht en besproken.

## II. VASTSTELLINGEN

### A. Cijfers en berekeningsmethoden

#### 1) Inleiding

De belangrijkste cijfers waarmee de loonkloof in België wordt berekend, zijn afkomstig van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, een jaarlijkse enquête die door Statbel (onder toezicht van Eurostat) wordt gehouden bij ondernemingen met tien of meer werknemers. Aan de hand van de data van die enquête kan men het uurloon en het jaarloon ramen van de vrouwen en de mannen die een baan als loontrekkende hebben in de privésector. Die cijfers en die berekeningswijze gebruiken het IWEPS en het BISA.

Men kan de jaarloonkloof en de uurloonkloof berekenen aan de hand van de volgende, gangbare formule:

*Salaire moyen des Hommes – Salaire moyen des Femmes*  
*Salaire moyen des Hommes*

Suivant cette méthode de calcul, en 2018, pour l'ensemble de la Belgique, l'écart salarial annuel de genre est estimé à 20,3 % et l'écart salarial horaire est estimé à 10,9 %.

En Wallonie (source: avis écrit IWEPS), l'écart salarial annuel de genre est estimé à 22,1 % et l'écart salarial horaire est estimé à 8,6 %, tandis que celui de la Flandre est de 13,9 % (source Statbel – enquête sur la structure des salaires). Dans la Région de Bruxelles-Capitale (source: contribution écrite de l'IBSA (1)), l'écart salarial horaire est évalué à 11 %. En d'autres termes, là où un homme gagne 1 euro, une femme ne gagne que 89 centimes.

**2) Évolution de l'écart salarial en Belgique**

Sur base de ces chiffres, on constate une réduction de l'écart salarial annuel et de l'écart salarial horaire au cours des vingt dernières années partout en Belgique. La différence la plus importante est constatée en Wallonie où l'écart salarial annuel est passé de 31,3 % en 1999 à 22,1 % en 2018 et l'écart salarial horaire est passé de 17,8 % en 1999 à 8,6 % en 2018. Cependant, cette réduction ralentit ces dernières années, au point qu'on peut se demander si elle ne va pas se stabiliser pour atteindre un plateau.

**3) Observations sur la méthode de calcul**

– L'écart salarial se calcule sur la base du lieu de travail et non sur la base du lieu de résidence des salariés. Or, à titre d'exemple, en Région de Bruxelles-Capitale (RBC), un poste de travail sur deux est occupé par un navetteur. Leur profil diffère de celui des travailleurs bruxellois à différents égards: niveau de qualification, âge, secteur d'activité, profession, etc. Une analyse de l'écart salarial des travailleurs habitant la RBC pourrait donc donner des résultats différents. Une piste pour l'étudier serait d'exploiter les données de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) ou de Statbel et de calculer l'écart salarial au lieu de résidence.

– Les statistiques présentées ici ne tiennent pas compte des indépendants qui représentent à titre d'exemple

(1) Voir avis contribution écrite de l'IBSA, p. 2, Tab. 1: Salaire horaire brut moyen (en euros) et écart salarial selon le lieu de travail en 2018.

*Gemiddeld loon van mannen – Gemiddeld loon van vrouwen*  
*Gemiddeld loon van mannen*

Aan de hand van die berekeningsmethode wordt voor geheel België de genderloonkloof per jaar op 20,3 % geraamd en de loonkloof per uur op 10,9 %.

In Wallonië (bron: schriftelijk advies IWEPS) wordt de genderloonkloof per jaar op 22,1 % geraamd en de uurloonkloof op 8,6 %, terwijl die in Vlaanderen 13,9 % bedraagt (bron Statbel – enquête naar de structuur van de lonen). In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (bron: schriftelijke bijdrage van het BISA (1)) wordt de uurloonkloof op 11 % geraamd. Wanneer met andere woorden een man 1 euro verdient, verdient een vrouw slechts 89 cent.

**2) Evolutie van de loonkloof in België**

Op basis van die cijfers stelt men vast dat de jaarloonkloof en de uurloonkloof de laatste twintig jaar overal in België zijn afgenomen. De grootste daling neemt men in Wallonië waar, waar de jaarloonkloof afgenomen is van 31,3 % in 1999 naar 22,1 % in 2018 en de uurloonkloof van 17,8 % in 1999 naar 8,6 % in 2018. Die daling vertraagt de laatste jaren evenwel, zodat men zich kan afvragen of er geen sprake is van een stabilisering op een plateau.

**3) Opmerkingen over de berekeningswijze**

– De loonkloof wordt aan de hand van de arbeidsplaats berekend en niet aan de hand van de woonplaats van de werknemers. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) bijvoorbeeld wordt één arbeidsplaats op twee evenwel door een pendelaar ingenomen. Hun profiel verschilt in allerlei opzichten van dat van de Brusselse werknemers: kwalificatieniveau, leeftijd, activiteitensector, beroep, enz. Een analyse van de loonkloof van de werknemers die in het BHG wonen zou dus wel eens andere resultaten kunnen opleveren. Een mogelijkheid om die te onderzoeken is misschien de data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) of van Statbel te gebruiken en de loonkloof naar de woonplaats te berekenen.

– In de statistieken die hier worden voorgelegd, wordt geen rekening gehouden met de zelfstandigen, die

(1) Zie advies schriftelijke bijdrage van het BISA, blz. 2, Tab. 1: Gemiddeld bruto-uurloon (in euro) en loonkloof naargelang van de arbeidsplaats in 2018.

13 % des personnes travaillant en Région bruxelloise. Une piste serait d'analyser les données de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

– La base de calcul ne prend pas en compte les entreprises employant moins de dix salariés, ni le secteur public, ni le secteur non-marchand.

– Dans la formule reprise ci-dessus, le choix du salaire moyen masculin en dénominateur au lieu du salaire moyen féminin est contestable – bien qu'il s'agisse d'un choix uniformément utilisé par les producteurs officiels de statistiques et conforme aux conventions internationales – et ce pour deux raisons:

- il conduit à une interprétation peu intuitive du pourcentage. En effet, traduit en langage non mathématique, ce chiffre exprime en pourcentage la diminution du salaire des hommes nécessaire pour atteindre l'égalité salariale. Si l'on avait mis le salaire moyen féminin au dénominateur, l'écart salarial exprimerait en pourcentage l'augmentation du salaire des femmes nécessaire pour atteindre l'égalité salariale, ce qui est plus intuitif et correspond aux revendications historiques et actuelles des mouvements syndicaux et de femmes;

- le choix de ce dénominateur conduit à un chiffre plus faible que si le salaire féminin avait été choisi comme dénominateur – cela s'explique par le simple fait que les salaires masculins sont en moyenne plus élevés que les salaires féminins. Ainsi, avec le salaire féminin comme dénominateur, en Wallonie, l'écart salarial annuel serait de 28,4 % et l'écart salarial horaire serait de 9,5 %, contre respectivement 22,1 % et 8,6 % selon la méthode de calcul actuelle. Ce choix peut donc conduire à minimiser l'ampleur et la gravité de l'écart, même s'il n'a aucun effet sur la validité technique de l'indicateur et n'influence pas les conclusions.

#### 4) *Autres mesures*

D'autres institutions en Belgique présentent des chiffres de l'écart salarial qui diffèrent de ceux de l'IWEPS ou de l'IBSA. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEHF) calcule, avec l'aide de Statbel et du Bureau fédéral du Plan, des écarts salariaux de 23,7 % (sans correction pour la durée du travail) et de 9,6 % (avec correction pour la durée du travail). Sans être identiques, l'écart salarial sans correction pour la durée du travail est conceptuellement proche de l'écart salarial annuel et l'écart salarial avec correction pour la durée

bijvoorbeeld 13 % vertegenwoordigen van de personen die in het Brussels Gewest werken. Een mogelijkheid is de data van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) te analyseren.

– De berekeningsbasis neemt noch ondernemingen met minder dan tien werknemers, noch de overheidssector, noch de non-profitsector in aanmerking.

– In de bovengenoemde formule is de keuze om in de noemer het gemiddelde loon van de mannen in plaats van dat van de vrouwen te plaatsen betwistbaar, hoewel dit de keuze is van alle officiële producenten van statistieken en zij conform is aan de internationale afspraken. Daar zijn twee redenen voor:

- ten eerste leidt dit tot een weinig intuïtieve interpretatie van het percentage. Omgezet in niet-wiskundige taal drukt dit cijfer immers in procenten uit hoeveel de lonen van de mannen zouden moeten dalen om tot een gelijk loon te komen. Als men daarentegen het gemiddelde loon van vrouwen in de noemer plaatst, zou het percentage van de loonkloof uitdrukken hoe sterk het loon van de vrouwen zou moeten stijgen om tot een gelijk loon te komen. Dit lijkt een meer intuïtieve benadering en beantwoordt aan de vroegere en huidige eisen van de vakbonden en de vrouwen;

- ten tweede leidt de keuze van deze noemer tot een lager cijfer dan als men voor het loon van de vrouwen had gekozen, om de eenvoudige reden dat de lonen van de mannen gemiddeld hoger zijn dan die van de vrouwen. Met de lonen van de vrouwen in de noemer zou het jaarloonverschil in Wallonië aldus 28,4 % bedragen en het uurloonverschil 9,5 %, tegen respectievelijk 22,1 % en 8,6 % volgens de huidige berekeningswijze. Deze keuze kan er dus toe leiden dat men de omvang en de ernst van de kloof minimaliseert, al heeft ze geen gevolgen voor de technische geldigheid van de indicator en beïnvloedt ze de conclusies niet.

#### 4) *Andere berekeningen*

Andere instellingen in België bieden cijfers van de loonkloof die verschillen van die van het IWEPS of het BISA. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) kwam, met de hulp van Statbel en het Federaal Planbureau, uit op loonverschillen van 23,7 % (zonder correctie voor de arbeidstijd) en van 9,6 % (met correctie voor de arbeidstijd). Ze zijn niet identiek, maar de loonkloof zonder correctie voor de arbeidstijd staat conceptueel dicht bij de jaarloonkloof en de loonkloof met correctie voor de arbeidstijd staat conceptueel dicht

du travail est conceptuellement proche de l'écart salarial horaire. Les organisations syndicales ou les associations représentant les femmes se basent sur ces chiffres.

Ces différences importantes tiennent surtout à la population prise en compte, aux différents composants du salaire retenus (par exemple: primes) et à la méthodologie utilisée pour prendre en compte le temps de travail. Les chiffres de l'IEHF n'excluent ni les petites entreprises, ni le secteur public ou le secteur non-marchand, au contraire de ceux présentés par l'IBSA et l'IWEPS. Le tableau renseigné en page 7 de la contribution fournie par l'IBSA résume les différences entre les deux méthodologies et méthodes de calcul.

Notons également que Eurostat évalue l'écart salarial à 6 % (1) tandis que pour l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), il serait de l'ordre de 4,7 %: il s'agit pour ce dernier chiffre d'une médiane pour les travailleurs à temps plein et les indépendants.

## B. Les causes de l'écart salarial

Lors des auditions organisées par le Comité d'avis, diverses raisons pouvant expliquer les discriminations liées aux rémunérations des femmes ont été exposées:

1) le choix des études et les stéréotypes qui déterminent ces choix: les femmes sont plus nombreuses à faire des études supérieures mais elles choisissent en général des orientations menant à des emplois moins bien payés. Elles s'orientent vers les compétences non techniques (*soft skills*) et bien trop rarement vers les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques;

2) la ségrégation verticale ou le plafond de verre: dans les différentes phases de leur carrière, les femmes sont victimes de ségrégation lors de la sélection, en cas de démission ou lorsque leur contrat n'est pas prolongé. Elles obtiennent moins souvent une promotion ou une fonction dirigeante et restent souvent dans des fonctions moins bien payées;

3) la ségrégation horizontale ou les murs de verre: certains secteurs sont considérés comme typiquement féminins

(1) Différence entre le revenu brut horaire moyen des salariés et celui des salariées en proportion du revenu brut horaire moyen des salariés. La population de référence comprend tous les salariés travaillant dans des entreprises d'au moins dix salariés appartenant aux sections B à S (excepté O) de la NACE Rev.2. Cet indicateur est calculé à partir des données collectées dans le cadre de l'Enquête sur la structure des revenus.

bij de uurloonkloof. De vakbonden en de vrouwenverenigingen baseren zich op die cijfers.

Die belangrijke afwijkingen hebben vooral te maken met de populatie en de verschillende looncomponenten (bijvoorbeeld premies) die in aanmerking werden genomen, alsook met de methodologie die werd gebruikt om de arbeidstijd in rekening te brengen. De cijfers van het IGVM sluiten noch de kleine ondernemingen, noch de overheidssector, noch de non-profitsector uit, in tegenstelling tot de cijfers van het BISA en het IWEPS. De tabel op bladzijde 7 van de bijdrage van het BISA geeft een samenvatting van de verschillen tussen beide methodologieën en berekeningsmethoden.

Eurostat ten slotte raamt de loonkloof op 6 % (1), terwijl hij volgens de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) 4,7 % bedraagt: dat laatste cijfer is een mediaan voor de voltijdse werknemers en de zelfstandigen.

## B. De oorzaken van de loonkloof

Tijdens de hoorzittingen van het Adviescomité kwamen verscheidene redenen aan bod die de discriminatie inzake de bezoldiging van vrouwen kunnen verklaren:

1) de studiekeuze en de stereotypen die deze keuze bepalen: vrouwen volgen vaker hogere studies, maar kiezen meestal richtingen die naar minder goed betaalde banen leiden. Ze zijn op niet-technische competenties gericht (*soft skills*) en veel te weinig op wetenschappen, technologie, engineering en wiskunde;

2) verticale segregatie of het glazen plafond: in de verschillende fasen van hun loopbaan zijn vrouwen het slachtoffer van segregatie bij de selectie, bij ontslag of wanneer hun contract niet wordt verlengd. Zij maken minder kans op promotie of managementfuncties en blijven vaak in minder goed betaalde functies;

3) horizontale segregatie of glazen muren: sommige sectoren worden als typisch vrouwelijk of typisch mannelijk

(1) Verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van loontrekkende mannen en dat van loontrekkende vrouwen in verhouding tot het gemiddelde bruto-uurloon van de loontrekkende mannen. De referentiepopulatie omvat alle loontrekkenden werkzaam in ondernemingen met tien werknemers en meer die tot de secties B tot S (behalve O) van de NACE-code Rev.2 behoren. Dat kencijfer wordt berekend aan de hand van data die werden verzameld bij de loonstructurenquête.

ou masculins et les femmes sont surreprésentées dans les secteurs moins valorisés et moins bien payés;

4) les avantages extralégaux: l'octroi d'un GSM, d'un laptop, d'une voiture avec carte essence mais aussi la pension complémentaire sont plus avantageux pour les hommes. Le problème de l'écart n'est pas seulement lié au «salaire salarié» mais aussi aux avantages extralégaux et en nature. Si ces derniers sont comptabilisés, les chiffres explosent et l'écart salarial monte jusqu'à 40 ou 50 %. Pour combler l'écart salarial, il est donc indispensable de se focaliser sur les négociations collectives car les femmes sont perdantes dans les négociations de salaire individuelles;

5) le temps partiel: sur base annuelle, c'est le facteur principal qui explique l'écart salarial. En Belgique, 44 % des femmes travaillent à temps partiel contre 11 % des hommes;

6) l'équilibre entre le travail et la vie privée: de manière générale, les femmes s'occupent plus des enfants, des personnes âgées ou malades dans leur famille. Elles ont plus souvent recours à des congés dits thématiques (parentaux, aidants proches, etc.);

7) le salaire différé a un impact direct sur la vie de tous les jours. Cela se vérifie pour le chômage temporaire (calculé sur le salaire brut) mais aussi pour les indemnités de maladie ou invalidité, et enfin au terme de la carrière, au moment de la pension, où l'écart entre les hommes et les femmes dépasse les 30 %;

8) la décision d'avoir des enfants pénalise la carrière des femmes et leur donne un retard par rapport aux hommes. C'est un problème universel qui n'est pas spécifique à la Belgique. Une étude de l'OCDE montre qu'une femme qui a des enfants sera pénalisée au cours de sa carrière (1). Entre autres, le «coût» lié à la maternité («*child penalty*»), affecte les mères sans affecter les pères. En Belgique, la naissance d'un enfant engendre en moyenne une diminution de 43 % des revenus des mères (huit ans après la naissance). Cette diminution ne s'observe pas chez les pères (2).

### C. Profil des emplois à forte ségrégation et temps partiels

En général, l'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public et pour les femmes

(1) <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf> (consulté le 26 janvier 2021).

(2) «Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help», 2020, Fontenay et Tojerow, IZA.

beschouwd en vrouwen zijn oververtegenwoordigd in minder gewaardeerde en minder goed betaalde sectoren;

4) extralegale voordelen: de toekenning van een gsm, een laptop, een bedrijfswagen met tankkaart, maar ook het aanvullend pensioen zijn voordeliger voor mannen. Het probleem van de loonkloof houdt niet alleen verband met het loon *stricto sensu*, maar ook met de extralegale voordelen en de voordelen *in natura*. Als die worden meegerekend, exploderen de cijfers en stijgt de loonkloof tot 40 of 50 %. Om de loonkloof te dichten, is het dan ook van essentieel belang te focussen op de collectieve onderhandelingen, aangezien vrouwen bij individuele loononderhandelingen het onderspit delven;

5) deeltijds werk: op jaarbasis is dit de belangrijkste factor die de loonkloof verklaart. In België werkt 44 % van de vrouwen deeltijds, tegenover 11 % van de mannen;

6) evenwicht tussen werk en privéleven: vrouwen zorgen over het algemeen meer voor de kinderen, ouderen en zieken in hun familie. Ze maken vaker gebruik van zogenaamd thematisch verlof (ouderschapsverlof, zorgverlof, enz.);

7) uitgesteld loon heeft een directe invloed op het dagelijks leven. Dit geldt voor tijdelijke werkloosheid (berekend op basis van het brutoloon), maar ook voor ziekte- of invaliditeitsuitkeringen, en ten slotte aan het eind van de loopbaan, bij de pensionering, waarbij de kloof tussen mannen en vrouwen meer dan 30 % bedraagt;

8) de beslissing om kinderen te krijgen benadeelt de carrière van vrouwen en zadelt hen op met een achterstand op mannen. Dit is een universeel probleem dat niet specifiek is voor België. Uit een studie van de OESO blijkt dat een vrouw met kinderen tijdens haar loopbaan wordt benadeeld (1). De «kostprijs» van het moederschap («*child penalty*») treft de moeders maar niet de vaders. In België leidt de geboorte van een kind gemiddeld tot een daling van het inkomen van de moeder met 43 % (acht jaar na de geboorte). Deze daling wordt niet vastgesteld bij de vaders (2).

### C. Profiel van sterk gesegregerde en deeltijdse jobs

In het algemeen is de loonkloof groter in de privé-sector dan in de overheidssector en voor arbeidsters.

(1) <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf> (geraadpleegd op 26 januari 2021).

(2) «Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help», 2020, Fontenay en Tojerow, IZA.

sous le statut d'ouvrière. Plusieurs mécanismes cachés entrent en jeu derrière cet écart salarial: la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail et la féminisation du travail à temps partiel.

Une grande partie de l'écart salarial est liée aux types d'emplois proposés aux femmes ou aux types de postes auxquels elles sont en mesure d'accéder. La ségrégation horizontale persiste puisque l'emploi des femmes se concentre dans certains secteurs particuliers. Quatre secteurs rassemblent près de la moitié des travailleuses en Belgique et cela vaut particulièrement pour les femmes peu qualifiées pour qui les possibilités d'emploi se situent souvent dans le secteur du nettoyage, des services aux personnes et de la distribution. Peu de choix s'offrent aux femmes non qualifiées et ces choix leur sont même souvent imposés par les organismes d'insertion socioprofessionnelle. Ces emplois ont en commun d'être marqués par de faibles revenus horaires, par le sceau de la non-qualification – ils sont situés au bas de l'échelle sociale –, par des temps partiels contraints et par une quasi-absence d'évolution de carrière ou de perspective.

De plus, les travailleuses de ces secteurs font face à un plancher «collant» (*sticky floor*), auquel il est difficile de se soustraire et qui soulève des questions sur l'orientation ou les représentations à l'œuvre sur le marché de l'emploi et dans la société en général, ainsi que sur la manière dont le marché de l'emploi et les entreprises sont structurés. En effet, le marché de l'emploi valorise certaines activités et en invisibilise d'autres avec une dimension sexuée.

Il est important d'aborder l'incidence du temps partiel que reflète bien le double indicateur d'écart salarial sur base horaire ou annuelle. Des secteurs entiers de l'économie sont organisés selon le principe du temps partiel. La moitié des femmes salariées en Belgique travaillent à temps partiel. Cela concerne spécifiquement les salariées les moins qualifiées, à savoir les ouvrières. Ce temps partiel est vécu comme une entrave quand il s'accompagne d'horaires variables, de déplacements qui ne sont pas repris comme critère dans la rémunération ou dans le total des heures de temps de travail. Ces éléments rendent impossible la combinaison avec une autre activité rémunérée ou l'augmentation durable des heures de travail. Selon certains chiffres évoqués, une femme à temps partiel gagne 9,1 % de moins qu'un homme à temps partiel.

Par ailleurs, ce sont principalement les femmes qui vont se retirer du marché du travail ou prendre un temps

Er gaan verschillende verborgen mechanismen achter de loonkloof schuil: de horizontale en verticale segregatie van de arbeidsmarkt en de vervrouwelijking van deeltijds werk.

Een groot deel van de loonkloof hangt samen met het soort banen dat vrouwen wordt aangeboden of het soort functies dat zij kunnen bekleden. Horizontale segregatie blijft voortbestaan aangezien de werkgelegenheid voor vrouwen in bepaalde sectoren geconcentreerd is. Vier sectoren zijn goed voor bijna de helft van alle vrouwelijke werknemers in België en dit geldt met name voor laaggeschoolde vrouwen, voor wie de arbeidskansen vaak liggen in sectoren als schoonmaak, dienstverlening aan personen en distributie. Ongeschoolde vrouwen hebben weinig keuzemogelijkheden en die keuzemogelijkheden worden hun vaak zelfs opgelegd door instellingen voor socioprofessionele integratie. Deze banen worden allemaal gekenmerkt door een laag uurloon, door de stempel van ongeschooldheid – ze staan onderaan de sociale ladder –, door verplicht deeltijds werk en door het vrijwel ontbreken van loopbaanontwikkeling of -vooruitzichten.

Bovendien worden werkneemsters in deze sectoren geconfronteerd met een «kleverige vloer» (*sticky floor*), waar moeilijk vanaf te komen is en die vragen oproept over de aansturing of de beeldvorming op de arbeidsmarkt en in de samenleving in het algemeen, alsook over de wijze waarop de arbeidsmarkt en de bedrijven gestructureerd zijn. De arbeidsmarkt valoriseert immers bepaalde activiteiten en maakt andere met een genderdimensie onzichtbaar.

Het is belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan het effect van deeltijds werk, dat goed tot uiting komt in de tweeledige indicator van de loonkloof op uur- of jaarbasis. Hele sectoren van de economie zijn georganiseerd op grond van het beginsel van deeltijds werk. De helft van alle vrouwelijke werknemers in België werkt deeltijds. Dit betreft in het bijzonder de laagst opgeleide werkneemsters, met name arbeidsters. Deeltijds werk wordt als een belemmering ervaren wanneer het gepaard gaat met variabele werktijden en verplaatsingen die niet als criterium in aanmerking worden genomen voor de bezoldiging of in het totaal aantal gewerkte uren. Deze elementen maken de combinatie met een andere bezoldigde activiteit of een duurzame verhoging van de arbeidstijd onmogelijk. Volgens sommige van de genoemde cijfers verdient een vrouw die deeltijds werkt 9,1 % minder dan een man met een deeltijdse baan.

Bovendien zijn het voornamelijk vrouwen die zich uit de arbeidsmarkt terugtrekken of deeltijds gaan werken



partiel lorsque la situation l'exige. Il faut noter que les contrats à temps partiel répondent rarement à une demande des travailleuses. À peine 10 % des temps partiels seraient librement choisis. Les autres temps partiels sont contraints pour différentes raisons:

– à cause de l'organisation du travail: certains secteurs féminisés comme la grande distribution, le nettoyage industriel, les services d'aide à la personne, les titres-services, etc., sont des secteurs quasi exclusivement basés sur le principe du temps partiel, soit parce qu'on fonctionne avec des horaires décalés, soit à cause de la pénibilité du travail qui rend le temps plein impossible sur le long terme. C'est le cas notamment dans le secteur des titres-services;

– à cause de l'insuffisance des services aux personnes: de l'impossibilité de trouver une solution de garde pour les enfants. Se pose ici la question de la prise en charge des personnes dépendantes et donc la question des aidants proches;

– à cause de l'écart salarial lui-même et du cercle vicieux qu'il induit: l'écart salarial est à la fois une cause et une conséquence. En effet, dans une situation où l'un des deux partenaires doit réduire son temps de travail pour s'occuper des enfants par exemple, le couple choisira *a priori* logiquement le salaire le moins important qui est souvent celui de la femme.

Ces réductions individuelles du temps de travail vont avoir des répercussions négatives sur le salaire des femmes mais aussi sur l'ensemble de leur carrière. Au final, il s'avère que celles qui travaillent à temps partiel vont au bout d'un certain temps percevoir moins de salaire par heure que leur collègue travaillant à temps plein. Elles bénéficieront aussi dans une moindre mesure des avantages extralégaux, resteront cantonnées à certains postes et donc ne pourront pas accéder à des postes plus élevés ou à responsabilités. Elle obtiendront moins de promotions, etc. Il s'agit là du phénomène de ségrégation verticale où les femmes se heurtent au plafond de verre et où leurs compétences seront difficilement reconnues à leur juste valeur. Ainsi, les femmes subissent à titre individuel les conséquences d'une division inégale du travail au sein de la société.

Par ailleurs, il y a clairement un lien entre temps partiel, répartition inégalitaire du travail domestique et rôles genrés. Aux tâches familiales, aux soins et à l'éducation des enfants, les femmes consacrent onze heures hebdomadaires de plus que les hommes. Au final, elles ont une charge plus importante que celle des hommes

wanneer de situatie dit vereist. Er moet worden opgemerkt dat deeltijdse contracten zelden beantwoorden aan een vraag van werkneemsters. Nauwelijks 10 % van het deeltijds werk zou uit vrije wil zijn gekozen. De andere deeltijdwerkers zijn om verschillende redenen gedwongen deeltijds te werken:

– vanwege de organisatie van het werk: bepaalde vrouwelijke sectoren zoals groothandel, industriële schoonmaak, dienstverlening aan personen, dienstencheques, enz., zijn sectoren die bijna uitsluitend gebaseerd zijn op het principe van deeltijds werk, hetzij omdat zij werken met onregelmatige werktijden, hetzij omdat de zwaarte van het werk voltijds werk op lange termijn onmogelijk maakt. Dit is met name het geval in de dienstenchequesector;

– door het tekort aan dienstverlening aan personen: het blijkt onmogelijk om een oplossing te vinden voor de opvang van de kinderen. Dit doet de vraag rijzen naar de opvang van hulpbehoevende personen en derhalve naar de mantelzorgers;

– vanwege de loonkloof zelf en de vicieuze cirkel die daardoor ontstaat: de loonkloof is zowel een oorzaak als een gevolg. In een situatie waarin een van de twee partners bijvoorbeeld minder moet gaan werken om voor de kinderen te zorgen, zal het koppel logischerwijze het laagste loon kiezen, en dat is vaak het loon van de vrouw.

Deze individuele verminderingen van de arbeidstijd zullen een negatief effect hebben op het loon van vrouwen, maar ook op hun gehele loopbaan. Uiteindelijk blijkt dat vrouwen die deeltijds werken, na verloop van tijd minder loon per uur zullen ontvangen dan hun collega's die voltijds werken. Zij zullen ook minder extralegale voordelen genieten, vast blijven zitten in bepaalde functies en dus niet kunnen doorgroeien naar hogere of meer verantwoordelijke functies. Ze zullen minder promoties krijgen, enz. Het gaat hier om het fenomeen van de verticale segregatie, waarbij vrouwen tegen een glazen plafond aanlopen en hun vaardigheden niet naar behoren worden erkend. Individuele vrouwen ondervinden dus de gevolgen van een ongelijke werkverdeling in de samenleving.

Bovendien bestaat er een duidelijk verband tussen deeltijds werk, ongelijke verdeling van huishoudelijk werk en genderrollen. Vrouwen besteden elf uur per week meer dan mannen aan gezinstaken en de zorg voor en opvoeding van kinderen. Uiteindelijk hebben zij het zwaarder dan mannen, die zeven uur meer aan betaald

qui consacrent sept heures de plus à un travail qui lui, est rémunéré. C'est là encore un autre cercle vicieux qui emprisonne les femmes, qui, travaillant souvent à temps partiel, disposent «de plus de temps» et par conséquent s'acquitteront plus de ces mêmes tâches domestiques.

Enfin, les hommes et les femmes opèrent des choix différents en termes d'emploi. Les femmes disposent de possibilités de promotion moins rapides parce qu'elles prestent moins d'heures en moyenne et que le volume d'expérience qu'elles acquièrent tout au long de leur carrière est moindre à cause de leurs prestations à temps partiel, des congés de maternité, d'un nombre moins élevé d'heures supplémentaires, etc. Cette différence entre les hommes et les femmes était bien plus importante il y a quelques décennies qu'aujourd'hui et les études montrent une convergence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le nombre d'heures de travail et l'expérience.

#### D. Les écarts dans les pensions

L'écart salarial mène à l'écart des pensions et donc à la pauvreté. Les femmes bénéficient en moyenne de pensions plus faibles que les hommes, ce qui augmente leur risque de précarité. En Europe, 20 % des femmes au-delà de soixante-cinq ans se trouvent actuellement dans une situation de pauvreté. Ce sont des femmes qui ont travaillé et aussi d'autres qui n'ont pas travaillé parce qu'on s'attend toujours à ce que ce soient les femmes qui s'occupent des enfants, des personnes âgées, des personnes dépendantes. Elles se retrouvent donc sanctionnées tout au long de leur vie. Il convient donc de tenir compte du travail non rémunéré et de l'immense contribution de ce dernier à notre économie.

Conséquence de l'écart salarial, à l'âge de la pension, les femmes auront cinq fois plus de risques de sombrer dans la pauvreté que les hommes. La pension d'une femme s'élève en moyenne à 882 euros contre 1 181 euros pour un homme, soit une différence de 26 %. Dans le régime des salarié(e)s, l'écart de pension est encore plus important: 1 531 euros pour les hommes contre 918 euros pour les femmes ayant pris leur pension en 2016.

Ces différences s'expliquent en raison de la carrière différente chez les femmes et chez les hommes. Les femmes prestent plus de mi-temps, de tiers-temps, et prennent plus de congés thématiques tels que des congés pour aidants proches, etc. Au final, les femmes cumulent en moyenne trente-huit années de carrière, tant en termes de temps de travail effectif que de travail assimilé, contre quarante-deux années pour les hommes. La perte moyenne pour le calcul de la pension – calculée

werk besteden. Dit is opnieuw een vicieuze cirkel die vrouwen, die vaak deeltijds werken, klem zet, omdat zij «meer tijd» hebben en daarom meer van dezelfde huishoudelijke taken op zich zullen nemen.

Ten slotte maken mannen en vrouwen verschillende keuzes wat werk betreft en maken vrouwen minder snel kans op promotie omdat zij gemiddeld minder uren werken en minder ervaring opbouwen tijdens hun loopbaan als gevolg van deeltijdwerk, zwangerschapsverlof, minder overuren, enz. Dit verschil tussen mannen en vrouwen was enkele decennia geleden veel groter dan nu en uit studies blijkt dat mannen en vrouwen naar elkaar toegroeien wat arbeidsuren en werkervaring betreft.

#### D. De pensioenkloof

De loonkloof leidt tot de pensioenkloof en dus tot armoede. Vrouwen krijgen gemiddeld lagere pensioenen dan mannen, waardoor zij een hoger risico op bestaansonzekerheid lopen. In Europa leeft momenteel 20 % van de vrouwen ouder dan vijftenzestig jaar in armoede. Het gaat om vrouwen die hebben gewerkt, maar ook om vrouwen die niet hebben gewerkt, omdat altijd wordt verwacht dat vrouwen zorgen voor kinderen, ouderen, afhankelijke mensen. Zij worden dus hiervoor afgestraft. Er moet rekening worden gehouden met onbetaald werk en de immense bijdrage ervan aan onze economie.

Als gevolg van de loonkloof zullen vrouwen die met pensioen gaan vijf keer meer risico lopen om in armoede te vervallen dan mannen. Het gemiddelde pensioen van een vrouw bedraagt 882 euro, tegen 1 181 euro voor een man, een verschil van 26 %. In het stelsel voor werknemers is de pensioenkloof nog groter: 1 531 euro voor mannen tegenover 918 euro voor vrouwen die in 2016 met pensioen gingen.

Deze verschillen kunnen worden verklaard door de verschillende loopbaantrajecten van vrouwen en mannen. Vrouwen werken meer halftijds of één derde en nemen meer thematische verloven op zoals mantelzorgverlof, enz. Alles bij elkaar hebben vrouwen een gemiddelde loopbaan van achtendertig jaar, zowel inzake werkelijke arbeidstijd als gelijkgestelde arbeidstijd, tegenover tweeënveertig jaar voor mannen. Het gemiddelde verlies voor de berekening van het pensioen – berekend op basis van

sur la base de quarante-cinq années – est de trois années pour les hommes alors qu'elle est de sept années pour les femmes, ce qui se traduit indubitablement par des montants extrêmement différents pour leur pension respective.

### E. La crise de la Covid-19

La pandémie a accentué les inégalités et discriminations entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Outre le fait que les secteurs dits essentiels et de première ligne lors de cette pandémie étaient majoritairement féminins (secteur des soins, aides à la personne, alimentation et grande distribution), d'autres inégalités ont pesé sur les femmes.

Septante-cinq pour cent des personnes qui ont pris un congé parental coronavirus sont des femmes.

Ce sont aussi surtout les femmes qui travaillent dans les secteurs les plus touchés et qui, trop souvent, doivent combiner le télétravail et les tâches ménagères. Si l'on pensait que le télétravail pourrait être bénéfique pour mener à une meilleure répartition entre vie privée et professionnelle, il s'est avéré que c'étaient surtout les femmes qui s'occupaient de la majorité des tâches ménagères et du *pre-teaching* des enfants. Le télétravail en période de pandémie est donc à appréhender avec un regard genré.

Le télétravail représente d'ailleurs un risque pour les femmes en termes de «réseautage». En effet, elles ne peuvent plus entretenir leurs réseaux en restant à la maison, ce qui engendre un plafond de verre. Une récente étude de l'Université catholique de Louvain (UCLouvain) montre aussi que les femmes prennent moins la parole lors des réunions en ligne.

### III. PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS

Le 22 février 2021, Mme Masai, rapporteuse, a soumis au Comité d'avis un projet de recommandations.

Elle rappelle que les auditions ont été nombreuses et qu'elles ont fourni énormément de données. De nombreuses recommandations ont été suggérées par les orateurs. Beaucoup de réflexions d'ordre systémique et qui sortaient du cadre strict de l'écart salarial ont par ailleurs été présentées.

C'est pourquoi le texte qu'elle propose débute par quelques points d'attention sur une nécessaire approche transversale qui mènera à l'implémentation de politiques qui auront un impact visant à atteindre l'égalité

vijfenveertig jaar – is drie jaar voor mannen en zeven jaar voor vrouwen, wat ongetwijfeld leidt tot zeer uiteenlopende bedragen voor hun respectieve pensioenen.

### E. De Covid-19-crisis

De pandemie heeft de ongelijkheden en de discriminatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verscherpt. Naast het feit dat de zogenaamde essentiële en eerstelijnssectoren tijdens de pandemie voor het overgrote deel uit vrouwen bestonden (zorgsector, bijstand aan personen, voeding en distributie), wogen nog andere ongelijkheden op vrouwen.

Vijfenzeventig procent van de werknemers die coronaparentalverlof namen, zijn vrouwen.

Het zijn ook vooral vrouwen die in de meest getroffen sectoren werken en die maar al te vaak telewerk en huishoudelijke taken moeten combineren. Hoewel men dacht dat telewerk gunstig zou kunnen zijn voor een betere evenwicht tussen privé en beroepsleven, bleek dat vooral vrouwen het grootste deel van de huishoudelijke taken en de *pre-teaching* van de kinderen op zich namen. Telewerk in tijden van pandemie moet dus genderspecifiek benaderd worden.

Telewerk houdt voor vrouwen ook een risico inzake «netwerken» in. Door thuis te blijven, kunnen zij hun netwerken niet langer onderhouden, waardoor een glazen plafond ontstaat. Uit een recente studie van de *Université catholique de Louvain* (UCLouvain) blijkt ook dat vrouwen minder vaak het woord nemen tijdens onlinevergaderingen.

### III. VOORSTEL VAN AANBEVELINGEN

Op 22 februari 2021 bezorgde mevrouw Masai, rapporteur, het Adviescomité een voorstel van aanbevelingen.

Ze wijst erop dat er veel hoorzittingen zijn geweest en dat ze enorm veel gegevens hebben opgeleverd. De sprekers hebben vele aanbevelingen voorgesteld. Tevens werden vele bedenkingen van systemische aard naar voor gebracht, die buiten het strikte kader van de loonkloof vielen.

Om die reden begint de tekst die ze voorstelt met enkele aandachtspunten over een vereiste transversale aanpak, die moet leiden tot de implementatie van beleidsvormen die de loongelijkheid kunnen bevorderen. Vervolgens

salariale. Ensuite, les recommandations sont regroupées selon différents thèmes: la valeur du travail des femmes, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'orientation professionnelle et le «formatage» du marché de l'emploi selon des représentations, dans la société, du travail des femmes (au niveau notamment de l'éducation, de la médiatisation du rôle des modèles féminins, etc.). Viennent ensuite les recommandations sur l'écart salarial au sens strict et les mesures à mettre en place pour l'accompagnement des entreprises dans ce processus et, enfin, la question des pensions.

### A. Projet de texte

Sur la base des auditions et des discussions qu'il a tenues et des avis écrits qu'il a reçus, le Comité d'avis recommande de:

#### *1) Sur la manière de mener des politiques visant l'égalité salariale*

1. Aborder toutes les politiques menées selon une approche intersectionnelle, c'est-à-dire porter une attention particulière aux personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination dans notre société: racisme, homophobie, discrimination envers les personnes trans et non-binaires, les personnes handicapées, les personnes précarisées, sans papiers, demandeuses d'asile, allophones, en surpoids, âgées, etc.

2. Disposer de manière systématique des données sexuées dès le début d'une proposition de loi, pouvoir les construire et savoir où trouver ces données pour pouvoir les utiliser tout au long du processus législatif, en ce compris au moment de l'évaluation. En général, quand on dispose des données sexuées, le diagnostic apparaît de lui-même et le travail sur les solutions en est facilité.

3. Appliquer de manière stricte les principes de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*.

4. Développer une approche genrée du plan de relance économique avec une attention particulière aux secteurs les plus touchés (horeca, métiers de contacts, etc.).

5. Élaborer un code unique sur l'égalité des genres avec des textes consolidés. La législation relative à l'égalité salariale, au genre ou à l'équilibre famille-travail est répartie dans un trop grand nombre de sources différentes avec de nombreux changements législatifs au fil

worden de aanbevelingen in diverse thema's samengebracht: het opwaarderen van de arbeid van vrouwen, het evenwicht tussen het beroepsleven en het privéleven, de beroepskeuze en de «formattering» van de arbeidsmarkt naar de beeldvorming in de samenleving rond vrouwenarbeid (onder andere in het onderwijs, in de media-aandacht voor vrouwelijke rolmodellen, enz.). Dan volgen de aanbevelingen over de loonkloof in de strikte zin en de maatregelen die moeten worden genomen om de ondernemingen in dat proces bij te staan en, ten slotte, de pensioenkwesitie.

### A. Ontwerptekst

Op grond van de hoorzittingen, de besprekingen en de geschreven adviezen, beveelt het Adviescomité het volgende aan:

#### *1) Betreffende de beleidsvoering ter bevordering van de loongelijkheid*

1. Alle beleidsmaatregelen te bekijken vanuit een intersectionele invalshoek, met andere woorden bijzondere aandacht te verlenen aan personen die in onze maatschappij met verschillende vormen van discriminatie tegelijk te kampen hebben: racisme, homofobie, discriminatie van transgenders en non-binaire personen, gehandicapten, personen in precaire situaties, mensen zonder papieren, asielzoekers, anderstaligen, personen met overgewicht, ouderen, enz.

2. Systematisch te beschikken over gendergegevens bij het opstellen van een wetsvoorstel, ze kunnen samenstellen en weten waar ze te vinden, zodat zij tijdens het hele wetgevingsproces gebruikt kunnen worden, met inbegrip van de evaluatiefase. Wanneer men over gendergegevens beschikt, komt de diagnose meestal vanzelf tevoorschijn en wordt het daardoor makkelijker om oplossingen te vinden.

3. De beginselen van *gender mainstreaming* en *gender budgeting* strikt toe te passen.

4. Een genderbewuste benadering van het economisch herstelplan te hanteren, met bijzondere aandacht voor de meest getroffen sectoren (horeca, contactberoepen, enz.).

5. Een afzonderlijk wetboek samen te stellen met alle geconsolideerde teksten. De wetgeving over loongelijkheid, gendergelijkheid en het evenwicht tussen gezins- en beroepsleven is verspreid over een te groot aantal bronnen en heeft in de loop der jaren vele wijzigingen

des ans. Ce code permettrait de trouver rapidement et efficacement toutes les informations.

6. Mettre en place des mesures pour éviter la perte d'emplois des femmes après la crise.

### **2) Sur la nécessité de valoriser le travail des femmes**

7. Élargir la prise en compte des critères qui caractérisent le travail: les qualifications, les connaissances, l'expérience, les compétences requises, la technicité, la complexité, les responsabilités engagées, et la charge, qu'elle soit physique, mentale ou émotionnelle, etc.

8. Élargir les catégories concernées par la pénibilité au travail et les ouvrir aux temps partiels.

9. Revaloriser des professions féminines et des secteurs typiquement féminins (*care*, alimentation, service aux personnes, distribution) étant observé que ces secteurs sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées.

### **3) En ce qui concerne l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**

10. Mettre en place une réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.

11. Poursuivre l'amélioration du statut des aidants consacré par la loi du 17 mai 2019 établissant une reconnaissance des aidants proches.

12. Envisager l'individualisation des droits de la sécurité sociale, l'égalité de traitement en matière de protection sociale, la suppression de la catégorie «cohabitant». Cela permettrait une meilleure harmonisation fiscale entre les emplois à temps partiel et signifierait également plus d'autonomie dans les choix professionnels.

13. Prendre en compte l'effet de la naissance des enfants sur la dynamique au niveau des ménages, et plus particulièrement de l'impact sur les femmes.

14. Concevoir les régimes de congé (congé de maternité, congé de paternité (appelé aussi congé de parentalité), congé parental, crédit-temps) en tenant davantage compte de la dimension du genre et de la solidarité en matière de responsabilités familiales. Les congés doivent être conçus de manière à pouvoir être pris de façon égale

ondergaan. Dankzij een dergelijk wetboek zou men al deze informatie snel en op efficiënte wijze kunnen terugvinden.

6. Maatregelen te nemen om banenverlies van vrouwen na de crisis te voorkomen.

### **2) Over de noodzaak om arbeid van vrouwen op te waarderen**

7. De criteria die het werk bepalen, verruimen: kwalificaties, kennis, ervaring, vereiste vaardigheden, techniciteit, complexiteit, verantwoordelijkheden, de fysieke, mentale en emotionele werklast, enz.

8. De categorieën die vallen onder de zware beroepen verruimen en uitbreiden tot deeltijdse arbeid.

9. Vrouwenberoepen en typisch vrouwelijke sectoren op te waarderen (zorg, voeding, dienstverlening aan personen, distributie), gelet op de vaststelling dat in die sectoren vooral vrouwen werken met weinig diploma's, die geïmmigreerd of buitenlands zijn en op grond van hun huidskleur gediscrimineerd worden.

### **3) Betreffende het evenwicht tussen privéleven en beroepsleven**

10. Een collectieve arbeidstijdverkorting in te voeren, zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen.

11. Het statuut voor mantelzorgers, geregeld door de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, te blijven verbeteren.

12. De individualisering van de socialezekerheidsrechten, de gelijke behandeling inzake sociale bescherming, de afschaffing van de categorie «samenwonende» te overwegen. Dat kan een betere fiscale harmonisering mogelijk maken tussen de deeltijdse banen en kan ook meer autonomie in de beroepskeuze betekenen.

13. Rekening te houden met de weerslag van de geboorte van kinderen op de dynamiek in de gezinnen, meer bepaald met de impact op de vrouwen.

14. Verlofregelingen (moederschapsverlof, vaderschapsverlof (ook meeouderschapsverlof genoemd), ouderschapsverlof, tijdscrediet) uit te werken en daarbij meer rekening te houden met de genderdimensie en de solidariteit inzake de taakverdeling in het gezin. De verloven moeten zo worden opgevat dat ze op gelijke wijze

par les femmes et les hommes, à pouvoir être pris par tout le monde et pas seulement par les personnes qui disposent de moyens le leur permettant.

15. Allonger le congé de paternité (appelé aussi congé de coparentalité).

16. Augmenter le nombre de places en milieu d'accueil de la petite enfance.

17. Faire de toutes les structures accueillant des enfants (maisons intergénérationnelles de loisirs artistiques et culturels – MILAC, accueils temps libre – ATL, et bien sûr enseignement) des services de première nécessité de qualité.

18. Promouvoir l'offre de repas chauds à l'école.

19. Appréhender le télétravail en période de pandémie et post-pandémie avec le regard genré et réfléchir à la manière de contrôler le temps de travail afin d'avoir une meilleure répartition entre vie privée et vie professionnelle.

20. Disposer de données systématiques concernant les prestations des heures supplémentaires. Quels sont les profils des travailleurs qui font des heures supplémentaires? Quel est l'impact de ces heures sur la vie privée et sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle? Les femmes y ont-elles accès ou pas? Etc. Cela permettrait d'enclencher des actions très concrètes pour pouvoir travailler sur ces questions en entreprise.

21. Développer des politiques de prévention du *burn out* professionnel et parental en portant une attention particulière aux femmes qui ont supporté une charge mentale plus élevée pendant la crise.

22. Sensibiliser les services internes et externes de prévention et de protection du travail au genre et aux spécificités des problèmes de santé des femmes au travail.

**4) Sur les questions de l'orientation professionnelle, ou des représentations à l'œuvre sur le marché de l'emploi et dans la société en général**

23. Porter une attention, dès la petite enfance, à la dimension du genre dans l'éducation et l'enseignement: les jeux, les activités, les livres et les cours doivent être libres de stéréotypes.

24. Favoriser l'accès des femmes à des métiers dits «plus masculins» (sciences, technologie, ingénierie,

kunnen worden opgenomen door vrouwen en mannen, dat iedereen ze kan opnemen en niet alleen diegenen die de middelen hebben om het zich te veroorloven.

15. Het vaderschapsverlof (ook meouderschapsverlof genoemd) te verlengen.

16. Het aantal plaatsen in de peuteropvang op te trekken.

17. Van alle structuren voor kinderopvang (kinderopvang, buitenschoolse opvang, en uiteraard het onderwijs) kwaliteitsvolle levensnoodzakelijk diensten te maken.

18. Het aanbod van warme maaltijden op school te stimuleren.

19. Het telewerken in de periode van de pandemie en erna te bekijken vanuit de genderinvalshoek en na te denken over hoe men de arbeidstijd kan controleren, om tot een betere balans tussen privéleven en beroepsleven te komen.

20. Over systematische data te beschikken inzake het presteren van overuren. Welke werknemersprofielen werken over? Welke impact hebben die overuren op het privéleven en op de balans van privéleven en beroepsleven? Hebben vrouwen er toegang toe of niet? Enz. Aan de hand daarvan kan men heel concrete acties opstarten om rond die problemen in de ondernemingen te werken.

21. Een preventiebeleid voor beroepsmatige *burn out* en *burn out* bij ouders te ontwikkelen met bijzondere aandacht voor vrouwen die gedurende de crisis een zwaardere mentale last hebben moeten dragen.

22. De interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bewust te maken van het genderspect en specifieke kenmerken van de gezondheidsproblemen van vrouwen op het werk.

**4) Over de problemen rond beroepskeuze of rond de denkbeelden op de arbeidsmarkt en in de maatschappij in het algemeen**

23. Van in de peutertijd aandacht te besteden aan de genderdimensie van opvoeding en onderwijs: spelletjes, activiteiten, boeken en lessen moeten stereotypevrij zijn.

24. De toegang van vrouwen te bevorderen tot zogenaamde meer mannelijke beroepen (wetenschappen,

mathématiques ou informatique, etc.) et inversement des hommes à des métiers dits «plus féminins» (soins de santé, enseignement, etc.).

25. Supprimer les discriminations et les inégalités numériques, qui augmentent avec l'essor de l'intelligence artificielle, dans des secteurs où les femmes sont désavantagées et sous-représentées.

26. Généraliser l'éducation à la vie affective et sexuelle, comme outil de connaissance de soi et des autres, et pour lutter contre les inégalités de genre.

27. Augmenter au maximum la médiatisation de femmes pour renforcer l'inspiration des modèles féminins dans la société, comme par exemple dans le sport féminin pour stimuler la reconnaissance et le sponsoring et ainsi mettre hommes et femmes sur un pied d'égalité pour des prestations sportives équivalentes.

### **5) Sur la question de l'écart salarial entre les femmes et les hommes**

28. Fixer une date butoir pour atteindre l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

29. Augmenter le salaire minimum.

30. Relever le montant des salaires dans les secteurs où les femmes sont majoritaires (titres-services, alimentation, petite enfance, etc.).

31. Rendre les salaires plus transparents et ventilés par genre, en conformité avec la législation transposant la directive européenne (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes, dont le salaire.

32. Faire pression auprès de la Commission européenne afin qu'elle adopte le plus rapidement possible le projet de directive européenne sur la transparence financière.

33. Demander au Conseil central de l'économie (CCE) de tenir compte de l'aspect genré dans le rapport concernant la norme salariale qu'il rédige tous les deux ans, et qui sert de base aux négociations au niveau interprofessionnel.

34. Favoriser l'accès des femmes aux avantages extra-légaux, tels qu'une pension complémentaire, une voiture de fonction, un ordinateur portable, etc. En comparaison avec les femmes, les hommes ont plus de chances

technologie, engineering, wiskunde of informatica, enz.) en omgekeerd van mannen tot zogenaamde meer vrouwelijke beroepen (gezondheidszorg, onderwijs, enz.).

25. De discriminatie en de digitale kloof, die toenemen als gevolg van de opkomst van de artificiële intelligentie, op te heffen in sectoren waar vrouwen benadeeld worden en ondervertegenwoordigd zijn.

26. Overall vorming rond het affectieve en seksuele leven te geven, als middel tot zelfkennis en tot kennis van de anderen, en om genderongelijkheid te bestrijden.

27. Vrouwen maximaal in de media aan bod te laten komen om inspiratie uit vrouwelijke rolmodellen in de samenleving, bijvoorbeeld in de vrouwensport, te versterken, om de erkenning en de sponsoring te stimuleren en aldus mannen en vrouwen voor gelijkwaardige sportprestaties op voet van gelijkheid te plaatsen.

### **5) Betreffende de loonkloof tussen vrouwen en mannen**

28. Een streefdatum vast te stellen voor het verwezenlijken van loongelijkheid voor mannen en vrouwen.

29. Het minimumloon te verhogen.

30. De lonen te verhogen in sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn (dienstencheques, voeding, kinderopvang, enz.).

31. De lonen transparanter en meer naar geslacht uitgesplitst te maken overeenkomstig de wetgeving tot omzetting van de Europese richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, waaronder de lonen.

32. Druk uit te oefenen op de Europese Commissie om het ontwerp van Europese richtlijn inzake financiële transparantie zo spoedig mogelijk goed te keuren.

33. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) te vragen rekening te houden met het genderspect in het verslag over de loonnorm dat om de twee jaar wordt opgesteld en dat als basis dient voor de onderhandelingen op interprofessioneel niveau.

34. De toegang van vrouwen te bevorderen tot extralegale voordelen, zoals een aanvullend pensioen, een bedrijfswagen, een laptop, enz. In vergelijking met vrouwen hebben mannen meer kans om een pensioenplan,

de bénéficiaire d'un plan de retraite ou d'une assurance groupe ou encore d'une assurance maladie ou hospitalisation complémentaire.

35. Lutter contre le *sticky floor*: les femmes sont plus souvent et plus longtemps dans des fonctions qui sont moins bien payées.

36. Privilégier les quotas intelligents lors des recrutements, c'est-à-dire prendre en considération, pour le calcul du quota, le nombre de recrutements au cours d'une période donnée plutôt que le nombre total actuel de travailleurs. Des quotas intelligents imposent, par exemple, qu'un tiers au moins des recrutements effectués au cours des x dernières années bénéficient à des femmes et à des hommes.

37. Adopter des mesures facilitant de manière directe ou indirecte la mobilité des travailleurs, comme par exemple rendre accessible une information transparente sur les montants des salaires.

**6) En ce qui concerne l'accompagnement des entreprises vers l'égalité salariale**

38. Mieux encadrer l'élaboration et l'analyse des rapports d'analyse (bilans sociaux, rapports bisannuels, plans d'actions) mis en place par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial.

39. Adapter les dispositions de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial pour les rendre applicables au secteur public.

40. Inciter les entreprises à améliorer les données des bilans sociaux et optimaliser les rapports de rémunération.

41. Former les employeurs et les réviseurs d'entreprises à la collecte de données sexuées pour compléter le bilan social de manière adéquate.

42. Réduire la charge administrative de ces rapports, par exemple:

a) envisager un format standard «*all in one*» pour le rapport bisannuel et le rapport d'analyse: l'entreprise fournit les données une seule fois;

b) développer une application permettant aux entreprises d'encoder systématiquement des données sexuées, ce qui, en conséquence, améliorerait la lisibilité des données par les analystes.

een groepsverzekering of een aanvullende ziekte- of hospitalisatieverzekering aangeboden te krijgen.

35. De *sticky floor* te bestrijden: vrouwen bekleeden vaker en langer functies die minder goed worden betaald.

36. De voorkeur te geven aan intelligente quota bij de aanwerving, dat wil zeggen voor de berekening van de quota het aantal aanwervingen over een bepaalde periode te bekijken in plaats van het huidige totale aantal werknemers. Intelligente quota houden bijvoorbeeld in dat ten minste een derde van de aanwervingen in de afgelopen x jaar uit vrouwen en mannen moet bestaan.

37. Maatregelen te nemen die de mobiliteit van werknemers direct of indirect vergemakkelijken, zoals het toegankelijk maken van transparante informatie over salarisbedragen.

**6) Betreffende de ondersteuning van bedrijven bij hun inspanningen voor gelijke lonen**

38. Beter toe te zien op de opstelling en analyse van de analyseverslagen (sociale balans, tweejaarlijkse verslagen, actieplannen), die bij de wet van 2012 zijn ingevoerd.

39. De bepalingen van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof aan te passen, om ze toepasbaar te maken op de overheidssector.

40. Bedrijven aan te moedigen de sociale balansgegevens te verbeteren, de remuneratieverslagen te optimaliseren.

41. Werkgevers en bedrijfsrevisoren op te leiden in het verzamelen van genderspecifieke gegevens, zodat de sociale balans adequaat kan worden ingevuld.

42. De administratieve rompslomp van deze verslagen te verminderen, bijvoorbeeld door:

a) een standaard «alles-in-één»-formaat voor het tweejaarlijks verslag en het analyseverslag te overwegen: de onderneming verstrekt de gegevens slechts één keer;

b) een app te ontwikkelen om de systematisch codering van de genderspecifieke gegevens voor ondernemingen mogelijk te maken, hetgeen de leesbaarheid van de gegevens voor analisten zou verbeteren.



- |   |  |
|---|--|
| <p>43. Rendre obligatoire le plan d'action résultant du bilan social et du rapport de rémunération.</p> <p>44. Fournir des canevas standards aux entreprises pour les plans d'actions.</p> <p>45. Organiser le contrôle de ces rapports au niveau national, de manière à pouvoir effectuer une comparaison entre les différentes entreprises et les différents secteurs.</p> <p>46. Favoriser une meilleure intégration des données issues des instruments existants (banque carrefour et bilan social).</p> <p>47. Élargir les comparaisons salariales au niveau sectoriel.</p> <p>48. Rendre accessibles les rapports internes aux entreprises à des fins d'analyse extérieure, dans le respect du règlement général pour la protection des données.</p> <p>49. Renforcer le rôle de l'inspection du travail dans les cas de discrimination salariale.</p> <p>50. Viser une application beaucoup plus stricte et plus conséquente de la convention collective de travail CCT 35 qui impose de proposer les nouvelles heures de travail disponibles dans l'entreprise en priorité aux personnes travaillant à temps partiel. À ce jour, cette convention est fort peu appliquée et les sanctions et les contrôles sont peu fréquents.</p> <p>51. Abaisser le seuil de représentation syndicale dans les entreprises et en parallèle, augmenter les heures de formation pour les délégués afin qu'ils puissent se saisir efficacement de la thématique de l'écart salarial.</p> | <p>43. Het actieplan dat voortvloeit uit de sociale balans en het remuneratieverslag verplicht te maken.</p> <p>44. Bedrijven standaardmodellen voor actieplannen te bieden.</p> <p>45. Het toezicht op deze verslagen op nationaal niveau te organiseren, om een vergelijking tussen verschillende bedrijven en sectoren te kunnen maken.</p> <p>46. Een betere integratie van de gegevens uit de bestaande instrumenten (kruispuntbank en sociale balans) te bevorderen.</p> <p>47. Loonvergelijkingen op sectoraal niveau te verruimen.</p> <p>48. Interne bedrijfsrapporten beschikbaar te stellen voor externe analyse, in overeenstemming met de algemene verordening gegevensbescherming.</p> <p>49. De rol van de arbeidsinspectie in geval van loondiscriminatie te versterken.</p> <p>50. Een veel striktere en logischere toepassing te beogen van de collectieve arbeidsovereenkomst CAO 35, die voorschrijft om de nieuwe arbeidsuren die in een bedrijf beschikbaar worden prioritair aan te bieden aan mensen die deeltijds werken. Tot op heden wordt deze overeenkomst weinig toegepast en zijn er amper sancties of controles.</p> <p>51. De drempel voor vakbondsvertegenwoordiging binnen de bedrijven te verlagen en tegelijk het aantal uren vorming voor de afgevaardigden te verhogen, zodat zij zich met kennis van zaken over het probleem van de loonkloof kunnen buigen.</p> |
| <p><b>7) Concernant les régimes de pensions</b></p>   |  |
| <p>52. Confier à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes une mission de rapportage et d'analyse de l'écart des pensions.</p> <p>53. Revaloriser considérablement la garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA), la pension minimum, le minimum par année de carrière, et le plafond salarial.</p> <p>54. Étudier la mise en place du <i>splitting</i> entre les parents. La solidarité acceptée et décidée conjointement au moment de la carrière (arrêt ou réduction du temps de travail d'un des parents, et majoritairement des femmes) n'est pas reproduite au moment de la pension. Le concept de <i>splitting</i> présuppose un pot commun à partir du</p>   | <p><b>7) Betreffende de pensioenstelsels</b></p> <p>52. Aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de bevoegdheid toe te kennen om verslag uit te brengen en analyses te maken inzake de pensioenkloof.</p> <p>53. De inkomensgarantie (IGO) voor ouderen gevoelig te herwaarderen, evenals het minimumpensioen, het minimum per loopbaanjaar en het loonplafond.</p> <p>54. Een <i>splitting</i> tussen ouders te bestuderen. De solidariteit die samen wordt aanvaard en beslist aan het begin van de loopbaan (loopbaanonderbreking of werktijdvermindering van één van de ouders en meestal van de vrouw) wordt niet doorberekend in het pensioen. Het concept van <i>splitting</i> gaat uit van een gezamenlijke</p>  |

moment où les couples décident conjointement qu'ils sont solidaires. Ils se solidarisent durant leur carrière mais aussi au moment de la pension.

## B. Discussion des amendements et votes

### 1) Discussion

Au vu du nombre conséquent d'amendements à traiter et à voter, Mme Gahouchi propose aux membres du Comité d'avis, dans un esprit d'efficacité, qu'ils indiquent pour chaque amendement si un éclaircissement ou une intervention sont souhaités. La méthodologie de travail adoptée consistera à d'abord traiter les demandes d'explications puis à procéder au vote de chaque amendement pour conclure avec un vote sur l'ensemble du texte de la proposition.

Les recommandations et les amendements qui ont donné lieu à des demandes d'explications, concernent:

#### a) Recommandation n° 6 – «Mettre en place des mesures pour éviter la perte d'emplois des femmes après la crise»

Mme Durenne propose de remplacer: «la perte d'emplois des femmes après la crise» par «les pertes d'emplois après la crise avec une attention particulière pour les femmes.» (amendement n° 1) et Mme Claes de remplacer «la perte d'emplois des femmes après la crise» par «la perte d'emplois après la crise de la Covid-19, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables durement touchés.» (amendement n° 15).

Mme Masai n'y voit pas d'objection. Pour elle, les deux propositions peuvent être combinées mais il est cependant nécessaire que le mot femmes s'y trouve inscrit.

Mme Claes remarque que la crise de la Covid-19 n'a épargné personne mais certains groupes vulnérables ont été plus durement touchés et méritent donc davantage d'attention. En mettant unilatéralement l'accent sur les femmes, on pourrait donner l'impression qu'elles sont les seules touchées par la crise de la Covid-19, une impression que son groupe politique veut éviter en faisant en sorte que l'accent soit mis sur l'ensemble des groupes vulnérables sur le marché du travail.

Mme de Bethune répond à Mme Claes en se référant à la lettre ouverte du premier ministre Alexander De Croo et à celle de la présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen adressée à plusieurs dirigeants d'États européens, dans laquelle l'importance de

«pot» vanaf het moment dat de ouders beslissen om samen solidair te zijn. Ze voegen dan hun loopbanen, maar ook hun pensioenen samen.

## B. Bespreking van de amendementen en stemmingen

### 1) Bespreking

Om het grote aantal amendementen op een doeltreffende manier te behandelen, stelt mevrouw Gahouchi aan de leden van het Adviescomité voor dat zij voor elk amendement aangeven of een opheldering of opmerking gewenst is. Eerst zullen de vragen om uitleg behandeld worden, dan wordt er over elk amendement afzonderlijk gestemd en ten slotte wordt er gestemd over het voorstel in zijn geheel.

De aanbevelingen en amendementen waarover uitleg werd gevraagd, zijn de volgende:

#### a) Aanbeveling nr. 6 – «Maatregelen te nemen om banenverlies van vrouwen na de crisis te voorkomen»

Mevrouw Durenne stelt voor om «om banenverlies van vrouwen na de crisis te voorkomen» te vervangen door «om banenverlies na de crisis te voorkomen, met bijzondere aandacht voor vrouwen,» (amendement nr. 1), en mevrouw Claes om «maatregelen te nemen om banenverlies van vrouwen na de crisis te voorkomen» te vervangen door «maatregelen nemen om banenverlies na de Covid-19-crisis te voorkomen, met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen die hard worden getroffen.» (amendement nr. 15).

Mevrouw Masai heeft hiertegen geen bezwaar. Voor haar kunnen de twee voorgestelde teksten worden gecombineerd, zolang het woord vrouwen erin voorkomt.

Mevrouw Claes merkt op dat de Covid-19-crisis iedereen raakt, maar dat bepaalde kwetsbare groepen harder worden getroffen en dus bijkomende aandacht verdienen. Door eenzijdig de nadruk op vrouwen te leggen, lijkt het of alleen zij getroffen zijn door de Covid-19-crisis. Dit wil haar fractie vermijden. Daarom verkiest mevrouw Claes een uitbreiding van de focus naar alle kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Als antwoord aan mevrouw Claes, verwijst mevrouw de Bethune naar een open brief van premier Alexander De Croo en van de voorzitter van de Europese Commissie, mevrouw Ursula von der Leyen, aan verschillende Europese leiders, waarin gewag wordt

l'impact de la crise de la Covid-19 sur les femmes est pointée. Mme de Bethune estime qu'il est important de définir la spécificité de cette crise sur les femmes. Ceci n'enlève rien à l'attention que l'on pourrait aussi porter à d'autres groupes vulnérables mais cela pourrait être fait dans un autre contexte.

Mme Gahouchi et consorts déposent un amendement n° 23, qui combine les amendements n°s 1 et n° 15.

b) Recommandation n° 6/1

Mme Claes propose d'insérer la recommandation suivante: «Examiner et enregistrer les causes sociétales et sous-jacentes qui peuvent être à l'origine de l'écart salarial telles que les différences en termes de temps de travail, de secteur, de profession et d'ancienneté.» (amendement n° 16).

Mme Claes indique que des études scientifiques montrent que l'écart salarial s'explique davantage par les différences en termes de temps de travail (régime de travail à temps partiel ou à temps plein), de secteur, de profession et d'ancienneté plutôt que par une discrimination directe ou une violation du principe «à travail égal, salaire égal».

c) Recommandation n° 9 – «Revaloriser des professions féminines et des secteurs typiquement féminins (care, alimentation, service aux personnes, distribution), étant observé que ces secteurs sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées»

Mme Durenne propose de remplacer les mots «ces secteurs sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées» par «l'utilité et la pénibilité de ces secteurs sont souvent sous-estimées et que, du même coup, les emplois dans ces secteurs se trouvent sous-valorisés» (amendement n° 2). Cette reformulation permettra d'éviter qu'on ne puisse interpréter que les femmes dans ces secteurs sont automatiquement considérées comme, soit peu diplômées, soit immigrées.

Mme de Bethune soutient l'amendement de Mme Durenne car le texte de base de cette recommandation est dénigrant pour les femmes de ces secteurs. Il pourrait ainsi faire supposer, par exemple, que les femmes dans les secteurs du soin n'ont pas de formation,

gemaakt van de gevolgen van de Covid-19-crisis voor vrouwen. Mevrouw de Bethune meent dat het belangrijk is om de specifieke impact van deze crisis op vrouwen te bepalen. Dit neemt niet weg dat andere kwetsbare groepen ook de nodige aandacht verdienen, maar dit kan men in een andere context doen.

Mevrouw Gahouchi c.s. dient amendement nr. 23 in, dat een combinatie is van de amendementen nrs. 1 en 15.

b) Aanbeveling nr. 6/1

Mevrouw Claes stelt voor om de volgende aanbeveling in te voegen: «De maatschappelijke en achterliggende oorzaken onderzoeken en registreren die aan de oorsprong kunnen liggen van het verschil in verloning, zoals het verschil in arbeidstijd, het verschil in sector en beroep en het verschil in anciënniteit.» (amendement nr. 16).

Mevrouw Claes wijst erop dat wetenschappelijke studies hebben aangetoond dat de loonkloof veeleer te wijten is aan verschillen in de arbeidsduur (deeltijds vs. voltijds), aan de sector, het beroep en de anciënniteit, dan aan regelrechte discriminatie of een schending van het beginsel «gelijk loon voor gelijk werk».

c) Aanbeveling nr. 9 – «Vrouwenberoepen en typisch vrouwelijke sectoren op te waarderen (zorg, voeding, dienstverlening aan personen, distributie), gelet op de vaststelling dat in die sectoren vooral vrouwen werken met weinig diploma's, die geïmmigreerd of buitenlands zijn en op grond van hun huidskleur gediscrimineerd worden»

Mevrouw Durenne stelt voor om de woorden «dat in die sectoren vooral vrouwen werken met weinig diploma's, die geïmmigreerd of buitenlands zijn en op grond van hun huidskleur gediscrimineerd worden» te vervangen door de woorden «dat vaak wordt onderschat hoe nuttig en zwaar het werk in die sectoren is, en dat de jobs in die sectoren dan ook ondergewaardeerd worden» (amendement nr. 2). Deze herformulering kan voorkomen dat men ervan uitgaat dat vrouwen in deze sectoren automatisch beschouwd worden als weinig geschoold of geïmmigreerd.

Mevrouw de Bethune onderschrijft het amendement van mevrouw Durenne, omdat de basistekst van deze aanbeveling neerbuigend is voor vrouwen die in die sectoren werken. Zo zou de tekst kunnen laten uitschijnen dat vrouwen in de zorgsector, bijvoorbeeld, geen

ce qui est évidemment faux. Non seulement ces femmes disposent d'une formation mais elles en sont fières.

Mme Masai accueille favorablement l'amendement de Mme Durenne qui propose plus de clarté et une meilleure formulation.

Mme Claes propose de remplacer les mots «des professions féminines et des secteurs typiquement féminins» par les mots «les groupes vulnérables sur le marché du travail.» (amendement n° 17).

La sénatrice souhaiterait que soit clarifié ce qu'on entend par professions ou secteurs spécifiquement féminins ou masculins. L'emploi des termes «professions féminines» et «secteurs typiquement féminins» a un effet de polarisation et ne cadre pas avec l'objectif visant à garantir l'égalité des genres. C'est pourquoi il serait préférable de parler de groupes vulnérables sur le marché du travail.

Mme Gahouchi et consorts introduisent un amendement n° 24 visant une reformulation de la recommandation afin de tenir compte des différentes remarques.

d) Recommandation n° 11 – «Poursuivre l'amélioration du statut des aidants consacré par la loi du 17 mai 2019 établissant une reconnaissance des aidants proches.»

Mme Claes estime que l'amendement n° 42 de Mme de Bethune, qui vise à remplacer la recommandation n° 11, n'a pas sa place dans la thématique de l'écart salarial.

e) Recommandation n° 12 – «Envisager l'individualisation des droits de la sécurité sociale, l'égalité de traitement en matière de protection sociale, la suppression de la catégorie «cohabitant». Cela permettrait une meilleure harmonisation fiscale entre les emplois à temps partiel et signifierait également plus d'autonomie dans les choix professionnels.»

Mme Claes précise qu'elle est d'accord sur le principe de l'individualisation des droits de la sécurité sociale mais que cette mise en application ne sera pas évidente. Son groupe s'abstiendra donc lors du vote sur cet amendement.

f) Recommandation n° 15 – «Allonger le congé de paternité (appelé aussi congé de coparentalité)»

Mme Gahouchi et consorts déposent un amendement n° 25 visant à remplacer la recommandation par

éducation hebben genoten, wat uiteraard onjuist is. Niet alleen hebben deze vrouwen een opleiding gevolgd, zij zijn er ook trots op.

Mevrouw Masai steunt het amendement van mevrouw Durenne, dat duidelijker en beter geformuleerd is.

Mevrouw Claes stelt voor om de woorden «Vrouwenberoepen en typisch vrouwelijke sectoren op te waarderen» te vervangen door de woorden «De kwetsbare groepen opwaarderen op de arbeidsmarkt» (amendement nr. 17).

De senator wil dat men verduidelijkt wat men verstaat onder specifiek vrouwelijke en mannelijke sectoren. Het gebruik van de termen «vrouwenberoepen» en «typisch vrouwelijke sectoren» werkt polariserend en komt het streven naar gendergelijkheid niet ten goede. Daarom is het beter te spreken over «de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt».

Mevrouw Gahouchi *c.s.* dient amendement nr. 24 in, dat de aanbeveling wil herformuleren, rekening houdend met de verschillende opmerkingen.

d) Aanbeveling nr. 11 – «Het statuut voor mantelzorgers, geregeld door de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, te blijven verbeteren.»

Mevrouw Claes meent dat amendement nr. 42 van mevrouw de Bethune, dat aanbeveling nr. 11 wil vervangen, niet op zijn plaats is in de thematiek over de loonkloof.

e) Aanbeveling nr. 12 – «De individualisering van de socialezekerheidsrechten, de gelijke behandeling inzake sociale bescherming, de afschaffing van de categorie «samenwonende» te overwegen. Dat kan een betere fiscale harmonisering mogelijk maken tussen de deeltijdse banen en kan ook meer autonomie in de beroepskeuze betekenen.»

Mevrouw Claes verduidelijkt dat zij akkoord gaat met het principe van de individualisering van de socialezekerheidsrechten, maar dat de uitvoering ervan niet vanzelfsprekend zal zijn. Haar fractie zal zich dus onthouden tijdens de stemming over dit amendement.

f) Aanbeveling nr. 15 – «Het vaderschapsverlof (ook meeouderschapsverlof genoemd) te verlengen»

Mevrouw Gahouchi *c.s.* dient amendement nr. 25 in, teneinde de aanbeveling te vervangen door:

«Poursuivre l’allongement du congé de paternité et du congé de coparentalité et prendre des mesures de sensibilisation visant à inciter les pères à utiliser ce congé».

Mme Claes expose les raisons pour lesquelles son groupe votera contre cet amendement afin que le vote négatif de son groupe politique ne soit pas mal interprété par ses collègues. La N-VA estime que les pères et les coparents doivent pouvoir prendre leur congé sans craindre de perdre leur emploi. Cependant, cette obligation visant à prendre le congé de paternité ou coparentalité ne tient pas toujours compte des besoins et des souhaits des parents. En outre, cette obligation peut avoir des conséquences négatives pour la famille.

g) Recommandations n<sup>os</sup> 16, 17, 17/1 et 18. Ces recommandations concernent essentiellement l'accueil de la petite enfance et l'accueil extrascolaire

Mme Claes signale que son groupe politique n'est pas opposé à ces recommandations sur le fond, mais comme la matière relève de la compétence exclusive des Communautés, la N-VA votera contre.

h) Recommandation n<sup>o</sup> 27 – «Augmenter au maximum la médiatisation de femmes pour renforcer l'inspiration des modèles féminins dans la société, comme par exemple dans le sport féminin pour stimuler la reconnaissance et le sponsoring et ainsi mettre hommes et femmes sur un pied d'égalité pour des prestations sportives équivalentes.»

L'amendement n<sup>o</sup> 6 de Mme Durenne vise à remplacer la recommandation par une formulation plus détaillée.

Mme Claes déclare que le point de vue de son groupe politique est que les médias doivent refléter la société dans son ensemble. Tous les groupes de population doivent pouvoir se reconnaître dans l'offre des médias. Son parti est partisan d'objectifs chiffrés à atteindre mais pas de quotas. Les gens veulent être récompensés parce qu'ils ont du talent et parce qu'ils sont qualifiés pour occuper un poste, et non pas parce qu'ils sont femmes ou parce qu'ils appartiennent à une minorité. Par ailleurs, Mme Claes ajoute que le sport et les STIM relèvent de la compétence des entités fédérées, dès lors, cette recommandation n'a pas sa place ici.

«Vaderschapsverlof en meeoouderschapsverlof nog meer te verlengen en sensibiliseringsmaatregelen te nemen om vaders ertoe aan te zetten van dat verlof gebruik te maken.»

Mevrouw Claes legt uit waarom haar fractie tegen dit amendement zal stemmen, zodat deze tegenstem niet verkeerd wordt geïnterpreteerd door haar collega's. De N-VA meent ook dat de vaders en meeoouders verlof moeten kunnen nemen zonder vrees om hun job te verliezen. Deze verplichting om vaderschapsverlof of meeoouderschapsverlof te nemen, houdt echter niet altijd rekening met de noden en wensen van de ouders. Bovendien kan zij negatieve gevolgen hebben voor het gezin.

g) Aanbevelingen nrs. 16, 17, 17/1 en 18. Deze aanbevelingen betreffen vooral de kinderopvang en de buitenschoolse opvang

Mevrouw Claes wijst erop dat haar fractie niet inhoudelijk gekant is tegen deze aanbevelingen, maar omdat zij onder de gemeenschapsbevoegdheden vallen, zal de N-VA tegen stemmen.

h) Aanbeveling nr. 27 – «Vrouwen maximaal in de media aan bod te laten komen om inspiratie uit vrouwelijke rolmodellen in de samenleving, bijvoorbeeld in de vrouwensport, te versterken, om de erkenning en de sponsoring te stimuleren en aldus mannen en vrouwen voor gelijkwaardige sportprestaties op voet van gelijkheid te plaatsen.»

Amendement nr. 6 van mevrouw Durenne wil deze aanbeveling door een gedetailleerdere formulering vervangen.

Mevrouw Claes verklaart dat haar fractie van oordeel is dat de media een afspiegeling moeten zijn van de maatschappij in haar geheel. Alle bevolkingsgroepen moeten zich herkennen in het media-aanbod. Haar partij is voorstander van becijferde doelstellingen die gehaald moeten worden, maar niet van quota. Mensen willen beloond worden omdat zij talent hebben en omdat zij geschikt zijn voor de job, en niet omdat zij vrouw zijn of tot een minderheid behoren. Bovendien vallen sport en STEM-richtingen onder de bevoegdheden van de deelstaten, en hoort deze aanbeveling hier dus niet thuis.

i) Recommandation n° 29 – «Augmenter le salaire minimum»

L'amendement n° 29 de Mme Gahouchi et consorts vise à remplacer le texte de cette recommandation par «Étudier l'impact d'une hausse du salaire minimum», tandis que l'amendement n° 51 de Mme de Bethune vise à compléter la recommandation.

Mme Claes réagit en se référant à un avis de UNIZO de 2019 dans lequel il a clairement été établi que l'augmentation continue des salaires minimaux imposés par la loi augmente également les coûts des groupes les plus vulnérables sur le marché du travail et hypothèque ainsi lourdement leurs possibilités d'emploi, avec comme corollaire un état persistant de pauvreté et un retard social. Dans cet avis, on peut lire que les employeurs ne paient pas le salaire minimum par avarice mais parce qu'ils ne peuvent pas se permettre des salaires plus élevés. Augmenter le salaire minimum sans en compenser les coûts engendrés pourraient faire disparaître de la carte certains secteurs à bas salaires et diminuerait les perspectives d'emploi des personnes peu qualifiées. Par conséquent, son groupe politique votera contre ces deux amendements et cette recommandation.

Mme de Bethune souligne que, dans son amendement n° 51, elle a essayé autant que possible de présenter une position nuancée tenant compte du contenu de la recommandation et ne le contredisant pas, et qui rendrait l'application de l'augmentation du salaire minimum plus réaliste. Il faut agir sur le salaire minimum mais cela doit être fait par les partenaires sociaux, de manière sensible et progressive, dans le respect du droit salarial et de la compétitivité internationale. Il faut tendre à la suppression des pièges à l'emploi et au chômage et veiller à ne pas appliquer une technique qui, par le biais d'une légère augmentation des salaires, entraînerait en fait une perte totale de ces revenus supplémentaires pour les travailleurs par une augmentation de leurs impôts. La technique utilisée doit donc permettre de déjouer les pièges à l'emploi et au chômage et faire en sorte que les personnes à faibles revenus disposent réellement d'un revenu net plus important. Dans la stratégie pour y parvenir, il faut tenir compte du droit salarial, de la compétitivité internationale et des partenaires sociaux. Ceci est parfaitement réalisable et c'est d'ailleurs une priorité pour son parti dans les années à venir.

i) Aanbeveling nr. 29 – «Het minimumloon te verhogen»

Amendement nr. 29 van mevrouw Gahouchi *c.s.* wil de tekst van deze aanbeveling vervangen als volgt: «De impact van een verhoging van het minimumloon te onderzoeken». Amendement nr. 51 van mevrouw de Bethune wil deze aanbeveling vervolledigen.

Mevrouw Claes antwoordt hierop door te verwijzen naar een studie van UNIZO uit 2019 waarin duidelijk wordt aangetoond dat een constante, bij wet opgelegde verhoging van de minimumlonen ook de kosten van de kwetsbaarste mensen op de arbeidsmarkt verhoogt, en dus hun tewerkstellingsmogelijkheden sterk in het gedrang brengt, wat leidt tot blijvende armoede en sociale achterstelling. Uit dit advies blijkt dat werkgevers het minimumloon niet uit gierigheid betalen, maar omdat zij zich geen hogere lonen kunnen veroorloven. Het minimumloon verhogen zonder de kosten die dit meebrengt te compenseren, zou sommige lageloonsectoren van de kaart kunnen vegen en de tewerkstellingsperspectieven van laaggeschoolden kunnen fnuiken. Bijgevolg zal haar fractie tegen deze twee amendementen en de aanbeveling stemmen.

Mevrouw de Bethune verklaart dat zij in haar amendement nr. 51 een zo genuanceerd mogelijk standpunt heeft willen innemen, dat rekening houdt met de inhoud van de aanbeveling en er niet tegen indruist, en dat de toepassing van de verhoging van het minimumloon realistischer maakt. Er moet gewerkt worden aan het minimumloon, maar dat moeten de sociale partners doen, op een voorzichtige en geleidelijke manier, met inachtneming van het arbeidsrecht en de internationale competitiviteit. De werkloosheidsval moet worden aangepakt en we moeten erop toezien dat we geen stelsel toepassen waarbij een lichte loonsverhoging teniet wordt gedaan door een belastingverhoging. De methode die men hanteert moet de werkloosheidsval dus ongedaan maken door ervoor te zorgen dat personen met een laag inkomen werkelijk een hoger nettoloon overhouden. Om dit te bereiken, moet men rekening houden met het arbeidsrecht, de internationale competitiviteit en de sociale partners. Dit is perfect uitvoerbaar, en het is trouwens een prioriteit van haar partij voor de komende jaren.

j) Recommandation n° 30 – «Relever le montant des salaires dans les secteurs où les femmes sont majoritaires (titres-services, alimentation, petite enfance, ...)»

Mme de Bethune introduit un amendement n° 52 visant à remplacer la recommandation comme suit: «Encourager les partenaires sociaux à engager une concertation afin de revaloriser ou d'augmenter les salaires dans les secteurs sous-évalués où les femmes sont majoritaires, comme les titres-services, la distribution, l'accueil des enfants, comme cela a déjà été fait récemment dans le secteur des soins à la suite de la crise de la Covid-19.»

Mme Claes a des remarques à formuler sur cet amendement mais aussi sur la recommandation même. Elle a déjà exprimé clairement la position de son parti lors du débat en séance plénière: à travail égal, salaire égal, mais un salaire plus élevé dans un secteur uniquement parce qu'une majorité de femmes y travaillent, ne constitue pas un critère objectif.

Mme de Bethune répond que ce n'est certes pas seulement parce que cela concerne une majorité de femmes que c'est un problème mais bien parce que ces professions sont principalement exercées par des femmes, parce que dans une structure patriarcale vieille de plusieurs siècles, certaines tâches demeurent typiquement féminines et sont structurellement dévaluées socialement. En conséquence, les salaires y sont plus bas et la concertation sociale s'intéresse trop peu à ces secteurs pour y revaloriser les emplois et les tâches. La pandémie liée à la Covid-19 a permis de mettre en avant les professions de soins de santé qui sont majoritairement exercées par les femmes. Il faudrait que davantage d'hommes s'investissent dans les professions de soins comme aides-soignants ou infirmiers.

k) Recommandation n° 38 – «Mieux encadrer l'élaboration et l'analyse des rapports d'analyse (bilan sociaux, rapports bisannuels, plans d'actions) mis en place par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial.»

L'amendement n° 9 de Mme Durenne vise à ajouter les mots «pour autant que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises» et l'amendement n° 30 de Mme Gahouchi et consorts remplace dans l'amendement n° 9 les mots «pour autant que» par les mots «en veillant à ce que».

Mme Claes déclare que son groupe politique s'abstiendra lors du vote sur ces amendements parce qu'il est difficile d'obtenir la garantie qu'il n'y aura pas de charge supplémentaire pour les entreprises. Par ailleurs, les

j) Aanbeveling nr. 30 – «De lonen te verhogen in sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn (dienstencheques, voeding, kinderopvang, ...)»

Mevrouw de Bethune dient amendement nr. 52 in, dat aanbeveling nr. 30 wil vervangen als volgt: «De sociale partners aanmoedigen om in overleg te gaan en de lonen te herwaarden of te verhogen in de ondergewaardeerde sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn, zoals dienstencheques, distributie, kinderopvang, zoals recent en onder impact van de Covid-19-crisis reeds gebeurde in de zorg.»

Mevrouw Claes heeft bedenkingen bij dit amendement, maar ook bij de aanbeveling zelf. Zij heeft het standpunt van haar partij reeds duidelijk uiteengezet tijdens het debat in de plenaire vergadering: gelijk loon voor gelijk werk, maar een hoger loon in een bepaalde sector enkel en alleen omdat er een meerderheid van vrouwen in werkt, is geen objectief criterium.

Mevrouw de Bethune antwoordt dat het zeker niet zo is dat het een probleem is omdat een meerderheid van vrouwen er werkt, maar omdat deze beroepen voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend. In een eeuwenoude patriarchale structuur blijven bepaalde beroepen typisch vrouwelijk en worden zij op sociaal vlak ondergewaardeerd. Bijgevolg zijn de lonen er lager en is er in het sociaal overleg te weinig aandacht voor deze sectoren om het werk en de taken er te herwaarden. De Covid-19-crisis heeft de zorgverleningssector, waarin vooral vrouwen werken, op de voorgrond geplaatst. Meer mannen zouden in zorgberoepen als verpleeghulp of verpleger aan de slag moeten gaan.

k) Aanbeveling nr. 38 – «Beter toe te zien op de opstelling en analyse van de analyseverslagen (sociale balans, tweejaarlijkse verslagen, actieplannen), die bij de wet van 2012 zijn ingevoerd.»

Amendement nr. 9 van mevrouw Durenne wil de woorden «, voor zover dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen» toevoegen, en amendement nr. 30 van mevrouw Gahouchi *c.s.* wil in amendement nr. 9 de woorden «voor zover» vervangen door de woorden «waarbij ervoor wordt gezorgd dat».

Mevrouw Claes verklaart dat haar fractie zich zal onthouden bij de stemming over deze amendementen, omdat men moeilijk kan waarborgen dat dit geen bijkomende lasten voor de bedrijven zal opleveren. Bovendien

résultats de l'étude exploratoire ne sont pas connus. Par conséquent, son groupe politique émet quelques doutes à ce sujet.

l) Recommandations n<sup>os</sup> 40 et 41 – «40. Inciter les entreprises à améliorer les données des bilans sociaux et optimiser les rapports de rémunération.» – «41. Former les employeurs et les réviseurs d'entreprises à la collecte de données sexuelles pour compléter le bilan social de manière adéquate.»

Mme Claes estime qu'il ne faut pas imposer de charges administratives supplémentaires à nos entreprises. Cela doit apparaître clairement dans ces recommandations.

m) Recommandation n<sup>o</sup> 51 – «Abaisser le seuil de représentation syndicale dans les entreprises et, en parallèle, augmenter les heures de formation pour les délégués afin qu'ils puissent se saisir efficacement de la thématique de l'écart salarial.»

Mme Claes déclare que selon elle, ce point n'a pas sa place dans ces recommandations.

n) Recommandation n<sup>o</sup> 56 (nouvelle): l'amendement n<sup>o</sup> 56 de Mme de Bethune vise à insérer une recommandation n<sup>o</sup> 56 concernant l'application du «test gender»

Mme Claes signale que cette recommandation ne fait que reprendre ce qui a déjà été formulé d'une manière plus générale dans la recommandation n<sup>o</sup> 3.

## 2) Votes

a) Recommandations n<sup>os</sup> 1 à 4

La recommandation n<sup>o</sup> 1 est adoptée à l'unanimité des 11 membres présents.

La recommandation n<sup>o</sup> 2 est adoptée par 10 voix et 1 abstention.

La recommandation n<sup>o</sup> 3 est adoptée à l'unanimité des 11 membres présents.

La recommandation n<sup>o</sup> 4 est adoptée par 10 voix et 1 abstention.

zijn de resultaten van de verkennende studie niet gekend. Bijgevolg heeft haar fractie hier twijfels over.

l) Aanbevelingen nrs. 40 en 41 – «40. Bedrijven aan te moedigen de sociale balansgegevens te verbeteren, de remuneratieverslagen te optimaliseren» – «41. Werkgevers en bedrijfsrevisoren op te leiden in het verzamelen van genderspecifieke gegevens, zodat de sociale balans adequaat kan worden ingevuld.»

Mevrouw Claes meent dat men geen bijkomende administratieve lasten aan onze bedrijven mag opleggen. Dat moet in deze aanbevelingen duidelijk worden aangegeven.

m) Aanbeveling nr. 51 – «De drempel voor vakbondsvertegenwoordiging binnen de bedrijven te verlagen en tegelijk het aantal uren vorming voor de afgevaardigden te verhogen, zodat zij zich met kennis van zaken over het probleem van de loonkloof kunnen buigen.»

Mevrouw Claes zegt dat dit punt volgens haar niet in de aanbevelingen thuishoort.

n) Aanbeveling nr. 56 (nieuw): amendement nr. 56 van mevrouw de Bethune strekt om een aanbeveling nr. 56 in te voegen over de toepassing van de «gendertoets».

Mevrouw Claes wijst erop dat die aanbeveling slechts herhaalt wat reeds algemener geformuleerd werd in aanbeveling nr. 3.

## 2) Stemmingen

a) Aanbevelingen nrs. 1 tot 4

Aanbeveling nr. 1 wordt eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

Aanbeveling nr. 2 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.

Aanbeveling nr. 3 wordt eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

Aanbeveling nr. 4 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.



b) Recommandation n° 5

L'amendement n° 39 est adopté par 10 voix et 1 abstention.

La recommandation n° 5 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

c) Recommandation n° 6

L'amendement n° 1 est retiré.

L'amendement n° 15 est rejeté par 10 voix contre 1.

L'amendement n° 23 est adopté par 8 voix et 3 abstentions.

La recommandation n° 6 ainsi amendée est adoptée par 10 voix et 1 abstention.

d) Recommandation n° 6/1 (nouvelle)

L'amendement n° 16 est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

e) Recommandation n° 7

La recommandation n° 7 est adoptée à l'unanimité des 11 membres présents.

f) Recommandation n° 8

L'amendement n° 41 est adopté par 9 voix contre 2.

La recommandation n° 8 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

g) Recommandation n° 9

L'amendement n° 2 est retiré.

L'amendement n° 17 est rejeté par 10 voix contre 1.

L'amendement n° 24 est adopté par 10 voix contre 1.

La recommandation n° 9 ainsi amendée est adoptée par 10 voix et 1 abstention.

b) Aanbeveling nr. 5

Amendement nr. 39 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 5 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

c) Aanbeveling nr. 6

Amendement nr. 1 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 15 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 1 stem.

Amendement nr. 23 wordt aangenomen met 8 stemmen bij 3 onthoudingen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 6 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.

d) Aanbeveling nr. 6/1 (nieuw)

Amendement nr. 16 wordt eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

e) Aanbeveling nr. 7

Aanbeveling nr. 7 wordt eenparig aangenomen door de 11 aanwezige leden.

f) Aanbeveling nr. 8

Amendement nr. 41 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 8 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

g) Aanbeveling nr. 9

Amendement nr. 2 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 17 wordt verworpen met 10 tegen 1 stem.

Amendement nr. 24 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 9 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.

h) Recommandation n° 10

Les amendements n°s 38 et 40 sont adoptés par 10 voix contre 1.

L'amendement n° 3 est rejeté par 8 voix contre 3. Par conséquent, l'amendement n° 18 devient sans objet. La recommandation n° 10 ainsi amendée est adoptée par 9 voix contre 2.

i) Recommandation n° 11

L'amendement n° 42 est adopté par 10 voix contre 1.

La recommandation n° 11 ainsi amendée est adoptée par 9 voix contre 1, et 1 abstention.

j) Recommandation n° 12

L'amendement n° 43 est adopté par 9 voix contre 1 et 1 abstention.

La recommandation n° 12 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

k) Recommandations n°s 13 et 14

Les recommandations n° 13 et 14 sont adoptées par 10 voix et 1 abstention.

l) Recommandation n° 15

L'amendement n° 25 est adopté par 9 voix contre 1, et 1 abstention.

La recommandation n° 15 ainsi amendée est adoptée par 9 voix contre 2.

m) Recommandation n° 16

L'amendement n° 44 est adopté par 11 voix contre 1.

La recommandation n° 16 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

n) Recommandation n° 17

L'amendement n° 45 est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

h) Aanbeveling nr. 10

Amendementen nrs. 38 en 40 worden aangenomen met 10 tegen 1 stem.

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 8 tegen 3 stemmen. Amendement nr. 18 dient bijgevolg geen doel meer. De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 10 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

i) Aanbeveling nr. 11

Amendement nr. 42 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 11 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 stem bij 1 onthouding.

j) Aanbeveling nr. 12

Amendement nr. 43 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 12 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

k) Aanbevelingen nrs. 13 en 14

Aanbevelingen nrs. 13 en 14 worden aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.

l) Aanbeveling nr. 15

Amendement nr. 25 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 15 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

m) Aanbeveling nr. 16

Amendement nr. 44 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 16 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

n) Aanbeveling nr. 17

Amendement nr. 45 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

La recommandation n° 17 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

o) Recommandation n° 17/1

L'amendement n° 46 est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

p) Recommandation n° 18

L'amendement n° 4 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

La recommandation n° 18 ainsi amendée est adoptée par 11 voix contre 1 et 1 abstention.

q) Recommandations n<sup>os</sup> 19 et 20

Les recommandations n<sup>os</sup> 19 et 20 sont adoptées par 11 voix et 2 abstentions.

r) Recommandation n° 21

L'amendement n° 5 est retiré.

L'amendement n° 26 est adopté par 12 voix et 1 abstention.

La recommandation n° 21 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

s) Recommandation n° 22

La recommandation n° 22 est adoptée par 11 voix et 2 abstentions.

t) Recommandation n° 23

L'amendement n° 47 est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

La recommandation n° 23 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

u) Recommandation n° 24

L'amendement n° 19 est rejeté par 8 voix contre 2, et 3 abstentions.

L'amendement n° 27 est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

L'amendement n° 48 est adopté par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 17 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

o) Aanbeveling nr. 17/1

Amendement nr. 46 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

p) Aanbeveling nr. 18

Amendement nr. 4 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 18 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

q) Aanbevelingen nrs. 19 en 20

Aanbevelingen nrs. 19 en 20 worden aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

r) Aanbeveling nr. 21

Amendement nr. 5 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 26 wordt aangenomen met 12 stemmen bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 21 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

s) Aanbeveling nr. 22

Aanbeveling nr. 22 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

t) Aanbeveling nr. 23

Amendement nr. 47 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 23 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

u) Aanbeveling nr. 24

Amendement nr. 19 wordt verworpen met 8 tegen 2 stemmen bij 3 onthoudingen.

Amendement nr. 27 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

Amendement nr. 48 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

La recommandation n° 24 ainsi amendée est adoptée par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

v) Recommandation n° 25

L'amendement n° 28 est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

La recommandation n° 25 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

w) Recommandation n° 26

L'amendement n° 49 est adopté par 10 voix contre 2, et 1 abstention.

La recommandation n° 26 ainsi amendée est adoptée par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

x) Recommandation n° 27

L'amendement n° 49 est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

La recommandation n° 27 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

y) Recommandation n° 28

L'amendement n° 7 est adopté par 6 voix contre 4, et 3 abstentions.

L'amendement n° 50 est adopté par 11 voix, et 2 abstentions.

La recommandation n° 28 ainsi amendée est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

z) Recommandation n° 28/1

L'amendement n° 37 est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

aa) Recommandation n° 29

L'amendement n° 51 est adopté par 10 voix contre 2, et 1 abstention.

L'amendement n° 29 est adopté par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

La recommandation n° 29 ainsi amendée est adoptée par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 24 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

v) Aanbeveling nr. 25

Amendement nr. 28 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 25 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

w) Aanbeveling nr. 26

Amendement nr. 49 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 26 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

x) Aanbeveling nr. 27

Amendement nr. 49 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 27 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

y) Aanbeveling nr. 28

Amendement nr. 7 wordt aangenomen met 6 tegen 4 stemmen bij 3 onthoudingen.

Amendement nr. 50 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 28 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

z) Aanbeveling nr. 28/1

Amendement nr. 37 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

aa) Aanbeveling nr. 29

Amendement nr. 51 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen bij 1 onthouding.

Amendement nr. 29 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 29 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

bb) Recommandation n° 30

L'amendement n° 8 est adopté par 8 voix contre 1, et 4 abstentions.

L'amendement n° 52 est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

L'amendement n° 20 est rejeté par 10 voix contre 2, et 1 abstention.

La recommandation n° 30 ainsi amendée est adoptée par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

cc) Recommandations n°s 31 et 32

Les recommandations n°s 31 et 32 sont adoptées par 11 voix et 2 abstentions.

dd) Recommandation n° 33

La recommandation n° 33 est adoptée par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

ee) Recommandation n° 34

La recommandation n° 34 est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

ff) Recommandation n° 35

La recommandation n° 35 est adoptée par 8 voix contre 3, et 2 abstentions.

gg) Recommandation n° 36

L'amendement n° 21 est rejeté par 9 voix contre 1, et 3 abstentions.

La recommandation n° 36 ainsi amendée est adoptée par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

hh) Recommandation n° 37

La recommandation n° 37 est adoptée par 11 voix et 2 abstentions.

ii) Recommandation n° 38

L'amendement n° 30, sous-amendement à l'amendement n° 9, est adopté par 9 voix contre 1, et 3 abstentions.

L'amendement n° 9 tel que sous-amendé par

bb) Aanbeveling nr. 30

Amendement nr. 8 wordt aangenomen met 8 tegen 1 stem bij 4 onthoudingen.

Amendement nr. 52 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

Amendement nr. 20 wordt verworpen met 10 tegen 2 stemmen bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 30 wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1 stem bij 1 onthouding.

cc) Aanbevelingen nrs. 31 en 32

Aanbevelingen nrs. 31 en 32 worden aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

dd) Aanbeveling nr. 33

Aanbeveling nr. 33 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

ee) Aanbeveling nr. 34

Aanbeveling nr. 34 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

ff) Aanbeveling nr. 35

Aanbeveling nr. 35 wordt aangenomen met 8 tegen 3 stemmen bij 2 onthoudingen.

gg) Aanbeveling nr. 36

Amendement nr. 21 wordt verworpen met 9 tegen 1 stem bij 3 onthoudingen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 36 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

hh) Aanbeveling nr. 37

Aanbeveling nr. 37 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

ii) Aanbeveling nr. 38

Amendement nr. 30, subamendement op amendement nr. 9, wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem bij 3 onthoudingen.

Het aldus door amendement nr. 30 gesubamendeerde

L'amendement n° 30, est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

La recommandation n° 38 ainsi amendée est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

jj) Recommandation n° 39

La recommandation n° 39 est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

kk) Recommandation n° 40

L'amendement n° 31, sous-amendement à l'amendement n° 10, est adopté par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

L'amendement n° 10 tel que sous-amendé par l'amendement n° 31, est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

La recommandation n° 40 ainsi amendée est adoptée par 10 voix, et 3 abstentions.

ll) Recommandation n° 41

L'amendement n° 32, sous-amendement à l'amendement n° 11, est adopté par 11 voix, et 2 abstentions.

L'amendement n° 11 tel que sous-amendé par l'amendement n° 32, est adopté par 11 voix contre 1, et 1 abstention.

La recommandation n° 41 ainsi amendée est adoptée par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

mm) Recommandation n° 42

La recommandation n° 42 est adoptée par 8 voix contre 3, et 2 abstentions.

nn) Recommandation n° 43

L'amendement n° 33, sous-amendement à l'amendement n° 12, est adopté par 11 voix, et 2 abstentions.

L'amendement n° 12 tel que sous-amendé par l'amendement n° 33, est adopté par le même vote.

La recommandation n° 43 ainsi amendée est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

amendement nr. 9 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 38 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

jj) Aanbeveling nr. 39

Aanbeveling nr. 39 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

kk) Aanbeveling nr. 40

Amendement nr. 31, subamendement op amendement nr. 10, wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

Het aldus door amendement nr. 31 gesubamendeerde amendement nr. 10 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 40 wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 3 onthoudingen.

ll) Aanbeveling nr. 41

Amendement nr. 32, subamendement op amendement nr. 11, wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het aldus door amendement nr. 32 gesubamendeerde amendement nr. 11 wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 41 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem, bij 2 onthoudingen.

mm) Aanbeveling nr. 42

Aanbeveling nr. 42 wordt aangenomen met 8 tegen 3 stemmen bij 2 onthoudingen.

nn) Aanbeveling nr. 43

Amendement nr. 33, subamendement op amendement nr. 12, wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het aldus door amendement nr. 33 gesubamendeerde amendement nr. 12 wordt met dezelfde stemuitslag aangenomen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 43 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

oo) Recommandation n° 44

L'amendement n° 34, sous-amendement à l'amendement n° 13, est adopté par 10 voix, et 3 abstentions.

L'amendement n° 13 tel que sous-amendé par l'amendement n° 34, est adopté par le même vote.

La recommandation n° 44 ainsi amendée est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

pp) Recommandation n° 45

La recommandation n° 45 est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

qq) Recommandation n° 46

La recommandation n° 46 est adoptée par 12 voix, et 1 abstention.

rr) Recommandations n<sup>os</sup> 47, 48, 49 et 50

Les recommandations n<sup>os</sup> 47, 48, 49 et 50 sont adoptées par 11 voix, et 2 abstentions.

ss) Recommandation n° 51

L'amendement n° 35 est adopté par 7 voix contre 5, et 1 abstention.

L'amendement n° 14 est adopté par le même vote.

Suite au vote de l'amendement n° 14, l'amendement n° 53 devient sans objet.

tt) Recommandation n° 52

La recommandation n° 52 est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

uu) Recommandation n° 53

L'amendement n° 22 est adopté par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

L'amendement n° 54 est rejeté par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

La recommandation n° 53 ainsi amendée est adoptée par 11 voix, et 2 abstentions.

oo) Aanbeveling nr. 44

Amendement nr. 34, subamendement op amendement nr. 13, wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Het aldus door amendement nr. 34 gesubamendeerde amendement nr. 13 wordt met dezelfde stemuitslag aangenomen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 44 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

pp) Aanbeveling nr. 45

Aanbeveling nr. 45 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

qq) Aanbeveling nr. 46

Aanbeveling nr. 46 wordt aangenomen met 12 stemmen bij 1 onthouding.

rr) Aanbevelingen nrs. 47, 48, 49 en 50

Aanbevelingen nrs. 47, 48, 49 en 50 worden aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

ss) Aanbeveling nr. 51

Amendement nr. 35 wordt aangenomen met 7 tegen 5 stemmen bij 1 onthouding.

Amendement nr. 14 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

Als gevolg van de aanneming van amendement nr. 14 dient amendement nr. 53 geen doel meer.

tt) Aanbeveling nr. 52

Aanbeveling nr. 52 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

uu) Aanbeveling nr. 53

Amendement nr. 22 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

Amendement nr. 54 wordt verworpen met 10 tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 53 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

vv) Recommandation n° 54

La recommandation n° 54 est adoptée par 10 voix contre 1, et 2 abstentions.

ww) Recommandation n° 55

L'amendement n° 55 est adopté par 11 voix, et 2 abstentions.

La recommandation n° 55 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

xx) Recommandation n° 56

L'amendement n° 56 est adopté par 10 voix contre 2, et 1 abstention.

La recommandation n° 56 ainsi amendée est adoptée par le même vote.

**C. Recommandations**

Sur la base des auditions et des discussions qu'il a tenues et des avis écrits qu'il a reçus, le Comité d'avis recommande de:

***1) Sur la manière de mener des politiques visant l'égalité salariale***

1. Aborder toutes les politiques menées selon une approche intersectionnelle, c'est-à-dire porter une attention particulière aux personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination dans notre société: racisme, homophobie, discrimination envers les personnes trans et non-binaires, les personnes handicapées, les personnes précarisées, sans papiers, demandeuses d'asile, allophones, en surpoids, âgées, etc.

2. Disposer de manière systématique des données sexuées dès le début d'une proposition de loi, pouvoir les construire et savoir où trouver ces données pour pouvoir les utiliser tout au long du processus législatif, en ce compris au moment de l'évaluation. En général, quand on dispose des données sexuées, le diagnostic apparaît de lui-même et le travail sur les solutions en est facilité.

3. Appliquer de manière stricte les principes de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*.

vv) Aanbeveling nr. 54

Aanbeveling nr. 54 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem bij 2 onthoudingen.

ww) Aanbeveling nr. 55

Amendement nr. 55 wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 55 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

xx) Aanbeveling nr. 56

Amendement nr. 56 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen, bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 56 wordt aangenomen met dezelfde stemuitslag.

**C. Aanbevelingen**

Op grond van de hoorzittingen, de besprekingen en de geschreven adviezen, beveelt het Adviescomité het volgende aan:

***1) Betreffende de beleidsvoering ter bevordering van de loongelijkheid***

1. Alle beleidsmaatregelen te bekijken vanuit een intersectionele invalshoek, met andere woorden bijzondere aandacht te verlenen aan personen die in onze maatschappij met verschillende vormen van discriminatie tegelijk te kampen hebben: racisme, homofobie, discriminatie van transgenders en non-binaire personen, gehandicapten, personen in precaire situaties, mensen zonder papieren, asielzoekers, anderstaligen, personen met overgewicht, ouderen, enz.

2. Systematisch te beschikken over gendergegevens bij het opstellen van een wetsvoorstel, ze kunnen samenstellen en weten waar ze te vinden, zodat zij tijdens het hele wetgevingsproces gebruikt kunnen worden, met inbegrip van de evaluatiefase. Wanneer men over gendergegevens beschikt, komt de diagnose meestal vanzelf tevoorschijn en wordt het daardoor makkelijker om oplossingen te vinden.

3. De beginselen van *gender mainstreaming* en *gender budgeting* strikt toe te passen.



4. Développer une approche genrée du plan de relance économique avec une attention particulière aux secteurs les plus touchés (horeca, métiers de contact, etc.).

5. Élaborer un code unique sur l'égalité des genres avec des textes consolidés. La législation relative à l'égalité salariale, au genre ou à l'équilibre famille-travail est répartie dans un trop grand nombre de sources différentes avec de nombreux changements législatifs au fil des ans. Ce code permettrait de trouver rapidement et efficacement toutes les informations. À côté de cette refonte de la législation, il serait judicieux de pouvoir disposer dans la pratique d'un bon aperçu de celle-ci dans un manuel pratique ou une brochure, ou sur un site internet, régulièrement mis à jour. Le Comité d'avis recommande à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'intégrer cela dans l'ensemble de ses tâches.

6. Mettre en place des mesures pour éviter la perte d'emploi, après la crise de la Covid-19, des groupes vulnérables durement touchés, en accordant une attention particulière aux femmes.

7. Examiner et enregistrer les causes sociétales et sous-jacentes qui peuvent être à l'origine de l'écart salarial, telles que les différences en termes de temps de travail, de secteur, de profession et d'ancienneté.

## **2) Sur la nécessité de valoriser le travail des femmes**

8. Élargir la prise en compte des critères qui caractérisent le travail: les qualifications, les connaissances, l'expérience, les compétences requises, la technicité, la complexité, les responsabilités engagées, et la charge, qu'elle soit physique, mentale ou émotionnelle, etc.

9. Élargir les catégories concernées par la pénibilité au travail et les ouvrir aux temps partiels. Pour s'attaquer à l'écart salarial, il faut s'attaquer à sa cause principale: le travail à temps partiel. Cela est généralement lié à la problématique du travail pénible. Dans certains emplois, il est physiquement impossible de tenir toute une carrière à temps plein jusqu'à soixante-cinq ans. Le secteur des titres-services en est un des exemples les plus parlants. La norme du temps plein à trente-huit heures n'est pas tenable dans ce type de secteur où la question de la mobilité se pose aussi.

10. Revaloriser les professions plus occupées par les femmes et les secteurs qui emploient davantage de

4. Een genderbewuste benadering van het economisch herstelplan te hanteren, met bijzondere aandacht voor de meest getroffen sectoren (horeca, contactberoepen, enz.).

5. Een afzonderlijk wetboek samen te stellen met alle geconsolideerde teksten. De wetgeving over loongelijkheid, gendergelijkheid en het evenwicht tussen gezins- en beroepsleven is verspreid over een te groot aantal bronnen en heeft in de loop der jaren vele wijzigingen ondergaan. Dankzij een dergelijk wetboek zou men al deze informatie snel en op efficiënte wijze kunnen terugvinden. Naast dergelijke herschikking in de wetgeving, zou het in de praktijk handig zijn om te kunnen beschikken over een goed overzicht in een praktisch handboek of brochure, of website, die regelmatig geupdated zouden worden. Het Adviescomité adviseert het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dit in hun takenpakket op te nemen.

6. Maatregelen te nemen om na de Covid-19-crisis banenverlies bij de zwaar getroffen kwetsbare groepen te voorkomen en hierbij speciaal aandacht te besteden aan vrouwen.

7. De maatschappelijke en achterliggende oorzaken onderzoeken en registreren die aan de oorsprong kunnen liggen van het verschil in verloning, zoals het verschil in arbeidstijd, het verschil in sector en beroep en het verschil in anciënniteit.

## **2) Over de noodzaak om arbeid van vrouwen op te waarderen**

8. De criteria die het werk bepalen, verruimen: kwalificaties, kennis, ervaring, vereiste vaardigheden, techniciteit, complexiteit, verantwoordelijkheden, de fysieke, mentale en emotionele werklast, enz.

9. De categorieën die vallen onder de zware beroepen verruimen en uitbreiden tot deeltijdse arbeid. Om de loonkloof aan te pakken moet men de hoofdoorzaak aanpakken: deeltijds werk. Vaak heeft dit te maken met de problematiek van zwaar werk. In bepaalde beroepen kan men onmogelijk gedurende een volledige voltijdse loopbaan tot vijftenzestig jaar lichamelijk standhouden. De sector van de dienstencheques is hiervan een duidelijk voorbeeld. De norm van de voltijdse achtendertig urenbaan is in dergelijke sector, waar ook het probleem van de mobiliteit rijst, niet houdbaar.

10. Beroepen die meer door vrouwen worden beoefend en sectoren waar meer vrouwen werkzaam zijn (zorg,

femmes (*care*, alimentation, service aux personnes, distribution, etc.) et dont l'utilité et la pénibilité sont souvent sous-estimées. Les emplois dans ces secteurs se trouvent sous-valorisés et sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées.

### **3) En ce qui concerne l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**

11. Étudier la mise en place d'une réduction collective du temps de travail pour les salariés, les fonctionnaires et les indépendants. Le Comité d'avis recommande d'étudier sérieusement toutes les formes de réduction du temps de travail. Il serait intéressant de quantifier ce que pourrait rapporter une réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Alors que d'aucuns pointent le caractère impraticable de cette mesure sur le plan économique, d'autres pensent que la semaine de quatre jours de travail pourrait conduire à plus d'égalité entre les hommes et les femmes car c'est un levier pour un partage plus juste du travail professionnel rémunéré mais aussi du travail domestique non rémunéré. Ce régime permettrait de dégager plus de temps pour l'implication des hommes dans le ménage tout en valorisant la carrière professionnelle des femmes et en diminuant le nombre de temps partiels non choisis.

12. Évaluer le statut des aidants proches consacré par la loi du 17 mai 2019 établissant une reconnaissance des aidants proches, et poursuivre son amélioration. Le Comité d'avis appelle à valoriser et reconnaître les soins dispensés par les aidants proches comme un complément indispensable aux soins professionnels. Cela se concrétise par un renforcement plus marqué du statut des aidants proches, tel que régi par la loi du 17 mai 2019, l'octroi d'une aide pratique et financière plus substantielle aux aidants proches, la possibilité de prolonger le «congé d'aidant proche», aujourd'hui limité à un mois, et une meilleure coordination des politiques relatives aux aidants proches au niveau de l'État fédéral, des entités fédérées et des pouvoirs locaux.

13. Envisager l'individualisation des droits de la sécurité sociale, l'égalité de traitement en matière de protection sociale, la suppression de la catégorie «cohabitant». Le Comité d'avis veut mettre les catégories d'allocations davantage en conformité avec les nouveaux modèles familiaux. La réglementation doit aussi être simplifiée et harmonisée. Cela permettrait une meilleure harmonisation fiscale entre les emplois à temps partiel et signifierait également plus d'autonomie dans les choix professionnels.

voeding, dienstverlening aan personen, distributie, enz.) en waarvan vaak wordt onderschat hoe nuttig en zwaar ze zijn, op te waarderen. De banen in die sectoren zijn vaak ondergewaardeerd en worden vooral ingenomen door vrouwen met weinig diploma's, die geïmmigreerd of buitenlands zijn en op grond van hun huidskleur gediscrimineerd worden.

### **3) Betreffende het evenwicht tussen privéleven en beroepsleven**

11. De invoering van een collectieve arbeidstijdverkorting voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen te onderzoeken. Het Adviescomité beveelt aan om alle vormen van werktijdverkorting ernstig te bestuderen. Het is interessant om te becijferen wat een arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen zou kunnen opleveren. Terwijl sommigen op de economische onhaalbaarheid wijzen, stellen anderen dat de vierdagenweek kan leiden tot meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen omdat zij een hefboom is voor een eerlijkere verdeling van bezoldigde arbeid, maar ook van onbezoldigd huishoudelijk werk. Dit zou meer tijd vrijmaken voor mannen in het huishouden, de professionele loopbaan van vrouwen ten goede komen, en tegelijk het aantal ongewilde deeltijdse jobs verminderen.

12. Het statuut voor mantelzorgers, geregeld door de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, te evalueren en te blijven verbeteren. Het Adviescomité vraagt de mantelzorg te waarderen en te erkennen als een noodzakelijke aanvulling op de professionele zorg. Dit vertaalt zich in een verdere versterking van het statuut van de mantelzorgers, zoals geregeld door de wet van 17 mei 2019, meer financiële en praktische ondersteuning voor mantelzorgers, een mogelijke verlenging van het mantelzorgverlof dat nu maximaal één maand telt, en een betere afstemming van het mantelzorgbeleid op het niveau van de Federale Staat, de deelstaten en de lokale besturen.

13. De individualisering van de socialezekerheidsrechten, de gelijke behandeling inzake sociale bescherming, de afschaffing van de categorie «samenwonende» te overwegen. Het Adviescomité wil de uitkeringscategorieën meer in lijn brengen met de nieuwe gezinsvormen. De regelgeving moet ook worden vereenvoudigd en op elkaar worden afgestemd. Dat kan een betere fiscale harmonisering mogelijk maken tussen de deeltijdse banen en kan ook meer autonomie in de beroepskeuze betekenen.

14. Prendre en compte l'effet de la naissance des enfants sur la dynamique au niveau des ménages, et plus particulièrement de l'impact sur les femmes.

15. Concevoir les régimes de congé (congé de maternité, congé de paternité (appelé aussi congé de parentalité), congé parental, crédit-temps) en tenant davantage compte de la dimension du genre et de la solidarité en matière de responsabilités familiales. Les congés doivent être conçus de manière à pouvoir être pris de manière égale par les femmes et les hommes, à pouvoir être pris par tout le monde et pas seulement par les personnes qui disposent de moyens le leur permettant.

16. Poursuivre l'allongement du congé de paternité et du congé de coparentalité, et prendre des mesures de sensibilisation visant à inciter les pères à utiliser ce congé.

17. Garantir une offre suffisante de places en milieu d'accueil de la petite enfance afin de couvrir les besoins, et ce en veillant à l'accessibilité tant financière que physique, à la flexibilité et à l'inclusivité. À cet égard, les pouvoirs publics doivent continuer à investir dans le développement d'une offre d'accueil fondée sur les revenus et offrir un statut attractif et des emplois de qualité aux accueillants ainsi qu'aux initiateurs des structures d'accueil.

18. Instaurer un cadre qualitatif pour l'ensemble des structures accueillant des enfants, dans lequel les fonctions pédagogique, sociale et économique occupent une place équivalente, et octroyer un label de qualité à l'enseignement maternel suivant les normes du cadre de qualité.

19. Garantir une offre de qualité, intégrée au niveau local, en matière d'accueil et d'activités extrascolaires, ainsi qu'une bonne coordination dans ce domaine avec le secteur de l'enseignement, afin de permettre aux parents d'organiser plus facilement l'accueil extrascolaire et les loisirs de leurs enfants.

20. Promouvoir l'offre de repas chauds à l'école tout en respectant l'autonomie des établissements scolaires.

21. Appréhender le télétravail en période de pandémie et post-pandémie avec le regard genré et réfléchir à la manière de contrôler le temps de travail afin d'avoir une meilleure répartition entre vie privée et vie professionnelle.

14. Rekening te houden met de weerslag van de geboorte van kinderen op de dynamiek in de gezinnen, meer bepaald met de impact op de vrouwen.

15. Verlofregelingen (moederschapsverlof, vaderschapsverlof (ook meeoouderschapsverlof genoemd), ouderschapsverlof, tijdskrediet) uit te werken en daarbij meer rekening te houden met de genderdimensie en de solidariteit inzake de taakverdeling in het gezin. De verloven moeten zo worden opgevat dat ze op gelijke wijze kunnen worden opgenomen door vrouwen en mannen, dat iedereen ze kan opnemen en niet alleen diegenen die de middelen hebben om het zich te veroorloven.

16. Vaderschapsverlof en meeoouderschapsverlof nog meer te verlengen en sensibiliseringsmaatregelen te nemen om vaders ertoe aan te zetten van dat verlof gebruik te maken.

17. Te zorgen voor een behoeftedekkend aanbod aan opvang voor baby's en peuters, dit op het vlak van betaalbaarheid, bereikbaarheid, flexibiliteit en inclusiviteit. De overheid moet daarbij verder investeren in de uitbouw van inkomensgerelateerde kinderopvang en moet zorgen voor een aantrekkelijk statuut en werkbaar werk voor kinderbegeleiders en initiatiefnemers binnen de kinderopvang.

18. Voor alle structuren van kinderopvang een kwaliteitskader toe te passen, waarin de pedagogische, sociale en economische functie een evenwaardige plaats krijgen, en aan het kleuteronderwijs een kwaliteitslabel toe te kennen volgens de normen van het kwaliteitskader.

19. Te zorgen voor een op lokaal niveau geïntegreerd en kwaliteitsvol aanbod aan buitenschoolse opvang en activiteiten, en een goede afstemming met het onderwijs daarrond, zodat het voor ouders makkelijker wordt om de buitenschoolse opvang en vrijetijdsbesteding van hun kind te organiseren.

20. Het aanbod van warme maaltijden op school te stimuleren, met eerbiediging van de autonomie van de scholen.

21. Het telewerken in de periode van de pandemie en erna te bekijken vanuit de genderinvalshoek en na te denken over hoe men de arbeidstijd kan controleren, om tot een betere balans tussen privéleven en beroepsleven te komen.

22. Disposer de données systématiques concernant les prestations des heures supplémentaires. Quels sont les profils des travailleurs qui font des heures supplémentaires? Quel est l'impact de ces heures sur la vie privée et sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle? Les femmes y ont-elles accès ou pas? Etc. Cela permettrait d'enclencher des actions très concrètes pour pouvoir travailler sur ces questions en entreprise.

23. Développer des politiques de prévention du *burn-out* professionnel et parental en portant une attention particulière aux femmes, qui ont généralement supporté une charge mentale plus élevée pendant la crise.

24. Sensibiliser les services internes et externes de prévention et de protection du travail au genre et aux spécificités des problèmes de santé des femmes au travail.

**4) Sur les questions de l'orientation professionnelle, ou des représentations à l'œuvre sur le marché de l'emploi et dans la société en général**

25. Contrôler la présence de stéréotypes de genre dans le matériel pédagogique utilisé à partir de l'école maternelle jusqu'à l'enseignement secondaire et supérieur, et faire en sorte que le matériel et les activités pédagogiques soient exempts de ces stéréotypes. Il convient également d'aider le corps enseignant à mieux comprendre les mécanismes des stéréotypes et leur influence sur le développement identitaire et à y apporter une réponse appropriée.

26. Favoriser l'accès des femmes à des métiers dits «plus masculins» (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques (STIM) ou informatique, dont ceux liés au développement de l'intelligence artificielle) et inversement des hommes à des métiers dits «plus féminins» (soins de santé, enseignement, etc.). Il convient de prendre à cette fin des mesures dans différents domaines, comme briser les attentes stéréotypées véhiculées à propos de certaines filières d'études et perspectives d'avenir sur le marché du travail et recourir à des modèles de référence.

27. Supprimer les discriminations et les inégalités numériques, notamment l'accès à internet, dont sont davantage victimes certains publics précarisés dont les femmes vivant seules.

28. Généraliser l'éducation à la vie affective et sexuelle,

22. Over systematische data te beschikken inzake het presteren van overuren. Welke werknemersprofielen werken over? Welke impact hebben die overuren op het privéleven en op de balans van privéleven en beroepsleven? Hebben vrouwen er toegang toe of niet? Enz. Aan de hand daarvan kan men heel concrete acties opstarten om rond die problemen in de ondernemingen te werken.

23. Een preventiebeleid voor beroepsmatige *burn-out* en *burn-out* bij ouders te ontwikkelen met bijzondere aandacht voor vrouwen, die over het algemeen gedurende de crisis een zwaardere mentale last hebben moeten dragen.

24. De interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bewust te maken van het gendersaspect en specifieke kenmerken van de gezondheidsproblemen van vrouwen op het werk.

**4) Over de problemen rond beroepskeuze of rond de denkbeelden op de arbeidsmarkt en in de maatschappij in het algemeen**

25. Het lesmateriaal dat gebruikt wordt vanaf de kleuterschool tot en met het secundair en hoger onderwijs, te screenen op genderstereotypen en te zorgen voor lesmateriaal en pedagogische activiteiten die vrij zijn van deze stereotypen. Leerkrachten moeten ook ondersteund worden om de mechanismen van de stereotypering en de invloed ervan op de identiteitsvorming beter te begrijpen en hier gepast mee om te gaan.

26. De toegang van vrouwen te bevorderen tot zogenaamde meer mannelijke beroepen (wetenschappen, technologie, engineering, wiskunde of informatica, waaronder de beroepen met betrekking tot de ontwikkeling van artificiële intelligentie) en omgekeerd van mannen tot zogenaamde meer vrouwelijke beroepen (gezondheidszorg, onderwijs, enz.). Hiertoe moeten maatregelen genomen worden op verschillende domeinen, waaronder het openbreken van stereotype verwachtingen over bepaalde studierichtingen en toekomstige mogelijkheden op de arbeidsmarkt en het inzetten van rolmodellen.

27. De discriminatie en de digitale kloof, met name inzake de toegang tot het internet, die bepaalde kansarme groepen – waaronder alleenstaande vrouwen – harder treffen, weg te werken.

28. Overall vorming rond het affectieve en seksuele

comme outil de connaissance de soi et des autres, et pour lutter contre les inégalités de genre. Garantir que l'école dispense dès le plus jeune âge une éducation à la vie sexuelle et affective adaptée à l'âge et au stade de développement de l'enfant, en ciblant prioritairement l'égalité des genres, l'autodétermination et l'acceptation de la diversité.

29. Augmenter de manière importante la médiatisation des femmes pour renforcer l'inspiration des modèles féminins dans la société, notamment dans les professions où les femmes sont sous-représentées (STIM, etc.).

30. Inciter les médias à davantage mettre en valeur les sports féminins, de manière à augmenter leur visibilité et subséquemment les sponsorings inhérents.

31. Accorder des rétributions égales entre sportifs et sportives pour des niveaux de compétitions égaux.

#### **5) Sur la question de l'écart salarial entre les femmes et les hommes**

32. Profiter de l'occasion offerte par les engagements pris dans l'accord de gouvernement, par la transposition prochaine de plusieurs directives européennes et par les avis du Comité économique et social européen en matière de droits sociaux pour notre pays. Ainsi, la Stratégie européenne en matière d'égalité des chances (2020-25) prône comme priorité l'élimination de l'écart salarial. Une première étape sera d'encourager la transparence salariale.

33. Déterminer des objectifs chiffrés dans le temps (comme par exemple une année d'échéance à laquelle l'égalité salariale devra être atteinte, ou un pourcentage de réduction à telle échéance), permettant ainsi de définir plus clairement dans le temps les plans d'action nécessaires pour atteindre l'égalité.

34. Étudier l'impact d'une hausse du salaire minimum. Agir sur celui-ci en éliminant les pièges à l'emploi, en maintenant l'indexation automatique, en rendant plus attractif le passage d'une indemnité à un emploi et l'augmentation du temps de travail. Le Comité d'avis incite les partenaires sociaux à conclure mutuellement des accords de concertation afin d'augmenter progressivement les salaires minimaux, en respectant la loi sur la norme salariale et notre compétitivité au niveau international.

leven te geven, als middel tot zelfkennis en tot kennis van de anderen, en om genderongelijkheid te bestrijden. Te garanderen dat ieder kind vanaf jonge leeftijd op school toegang krijgt tot relationele en seksuele vorming, aangepast aan de leeftijd en ontwikkelingsfase van het kind, met gendergelijkheid, zelfbeschikking en de aanvaarding van diversiteit als uitgangspunten.

29. Vrouwen veel meer aan bod te laten komen in de media om de inspiratie uit vrouwelijke rolmodellen in de samenleving te versterken, meer bepaald in beroepen waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn (STEM, enz.).

30. De media aan te moedigen om meer aandacht te schenken aan vrouwensporten, zodat ze meer in de kijker staan en de daaraan verbonden sponsoring wordt gestimuleerd.

31. Gelijke beloningen toe te kennen aan sportmannen en -vrouwen voor gelijkwaardige competitieniveaus.

#### **5) Betreffende de loonkloof tussen vrouwen en mannen**

32. Gebruik maken van het momentum dat gecreëerd wordt door de engagementen in het regeerakkoord, de op til zijnde omzetting van een aantal EU-richtlijnen, en de op te volgen adviezen van het Sociaal Economisch Comité inzake sociale rechten voor ons land. Zo schuift de EU gelijkheidsstrategie (2020-25) het uitroeien van de loonkloof als prioriteit naar voren. Een eerste stap zal het bevorderen van de loontransparantie zijn.

33. Tijdsgebonden doelstellingen vast te stellen (bijvoorbeeld een bepaald jaar waarin loongelijkheid moet zijn bereikt, of een verminderingspercentage binnen een bepaalde termijn), zodat de actieplannen die nodig zijn om gelijkheid te bereiken duidelijker in de tijd kunnen worden afgebakend.

34. De impact van een verhoging van het minimumloon te onderzoeken. Op de minimumlonen inwerken door activiteitsvallen weg te werken, de automatische indexering te behouden, de overgang van een uitkering naar een job en de uitbreiding van arbeidstijd lonend te maken. Het Adviescomité roept de sociale partners op om in onderling overleg akkoorden te maken om de minimumlonen geleidelijk te verhogen, met respect voor de loonnormwet en onze internationale concurrentiepositie.

35. Encourager les partenaires sociaux à entamer une concertation afin de revaloriser ou d'augmenter les salaires dans les secteurs sous-évalués où les femmes sont majoritaires, comme les titres-services, la distribution, l'accueil des enfants, comme cela a déjà été fait récemment dans le secteur des soins à la suite de la crise de la Covid-19.

36. Rendre les salaires plus transparents et ventilés par genre, en conformité avec la législation transposant la directive européenne (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes, dont le salaire.

37. Faire pression auprès de la Commission européenne afin qu'elle adopte le plus rapidement possible le projet de directive européenne sur la transparence financière.

38. Demander au Conseil central de l'économie (CCE) de tenir compte de l'aspect genré dans le rapport concernant la norme salariale qu'il rédige tous les deux ans, et qui sert de base aux négociations au niveau interprofessionnel.

39. Favoriser l'accès des femmes aux avantages extra-légaux, tels qu'une pension complémentaire, une voiture de fonction, un ordinateur portable, etc. En comparaison avec les femmes, les hommes ont plus de chances de bénéficier d'un plan de retraite ou d'une assurance groupe ou encore d'une assurance maladie ou hospitalisation complémentaire.

40. Lutter contre le *sticky floor*: les femmes sont plus souvent et plus longtemps dans des fonctions qui sont moins bien payées.

41. Privilégier les quotas intelligents lors des recrutements, c'est-à-dire prendre en considération, pour le calcul du quota, le nombre de recrutements au cours d'une période donnée plutôt que le nombre total actuel de travailleurs. Des quotas intelligents imposent, par exemple, qu'un tiers au moins des recrutements effectués au cours des x dernières années bénéficient à des femmes et à des hommes.

42. Adopter des mesures facilitant de manière directe ou indirecte la mobilité des travailleurs, comme par exemple rendre accessible une information transparente sur les montants des salaires.

**6) En ce qui concerne l'accompagnement des entreprises vers l'égalité salariale**

43. Mieux encadrer l'élaboration et l'analyse des

35. De sociale partners aanmoedigen om in overleg te gaan en de lonen te herwaarden of te verhogen in de ondergewaardeerde sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn, zoals dienstencheques, distributie, kinderopvang, zoals recent en onder impact van de Covid-19-crisis reeds gebeurde in de zorg.

36. De lonen transparanter en meer naar geslacht uitgesplitst te maken overeenkomstig de wetgeving tot omzetting van de Europese richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, waaronder de lonen.

37. Druk uit te oefenen op de Europese Commissie om het ontwerp van Europese richtlijn inzake financiële transparantie zo spoedig mogelijk goed te keuren.

38. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) te vragen rekening te houden met het genderspect in het verslag over de loonnorm dat om de twee jaar wordt opgesteld en dat als basis dient voor de onderhandelingen op interprofessioneel niveau.

39. De toegang van vrouwen te bevorderen tot extralegale voordelen, zoals een aanvullend pensioen, een bedrijfswagen, een *laptop*, enz. In vergelijking met vrouwen hebben mannen meer kans om een pensioenplan, een groepsverzekering of een aanvullende ziekte- of hospitalisatieverzekering aangeboden te krijgen.

40. De *sticky floor* te bestrijden: vrouwen bekleden vaker en langer functies die minder goed worden betaald.

41. De voorkeur te geven aan intelligente quota bij de aanwerving, dat wil zeggen voor de berekening van de quota het aantal aanwervingen over een bepaalde periode te bekijken in plaats van het huidige totale aantal werknemers. Intelligente quota houden bijvoorbeeld in dat ten minste een derde van de aanwervingen in de afgelopen x jaar uit vrouwen en mannen moet bestaan.

42. Maatregelen te nemen die de mobiliteit van werknemers direct of indirect vergemakkelijken, zoals het toegankelijk maken van transparante informatie over salarisbedragen.

**6) Betreffende de ondersteuning van bedrijven bij hun inspanningen voor gelijke lonen**

43. Beter toe te zien op de opstelling en analyse van de

rapports d'analyse (bilans sociaux, rapports bisannuels, plans d'actions) mis en place par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial en veillant à ce que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises.

44. Adapter les dispositions de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial pour les rendre applicables au secteur public.

45. Inciter les entreprises à améliorer les données des bilans sociaux et optimiser les rapports de rémunération en veillant à ce que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises.

46. Former les employeurs et les réviseurs d'entreprises à la collecte de données sexuées pour compléter le bilan social de manière adéquate en veillant à ce que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises.

47. Réduire la charge administrative de ces rapports, par exemple:

a) envisager un format standard «*all in one*» pour le rapport bisannuel et le rapport d'analyse: l'entreprise fournit les données une seule fois;

b) développer une application permettant aux entreprises d'encoder systématiquement des données sexuées, ce qui, en conséquence, améliorerait la lisibilité des données par les analystes.

48. Rendre obligatoire le plan d'action résultant du bilan social et du rapport de rémunération en veillant à ce que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises.

49. Fournir des canevas standards aux entreprises pour les plans d'action en veillant à ce que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises.

50. Organiser le contrôle de ces rapports au niveau national, de manière à pouvoir effectuer une comparaison entre les différentes entreprises et les différents secteurs.

51. Favoriser une meilleure intégration des données issues des instruments existants (banque carrefour et bilan social).

52. Élargir les comparaisons salariales au niveau sectoriel.

analyseverslagen (sociale balans, tweejaarlijkse verslagen, actieplannen), die bij de wet van 2012 zijn ingevoerd waarbij ervoor wordt gezorgd dat dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen.

44. De bepalingen van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof aan te passen, om ze toe- pasbaar te maken op de overheidssector.

45. Bedrijven aan te moedigen de sociale balansgegevens te verbeteren, de remuneratieverslagen te optimaliseren waarbij ervoor wordt gezorgd dat dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen.

46. Werkgevers en bedrijfsrevisoren op te leiden in het verzamelen van genderspecifieke gegevens, zodat de sociale balans adequaat kan worden ingevuld waarbij ervoor wordt gezorgd dat dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen.

47. De administratieve rompslomp van deze verslagen te verminderen, bijvoorbeeld door:

a) een standaard «alles-in-één»-formaat voor het twee- jaarlijks verslag en het analyseverslag te overwegen: de onderneming verstrekt de gegevens slechts één keer;

b) een *app* te ontwikkelen om de systematisch codering van de genderspecifieke gegevens voor ondernemingen mogelijk te maken, hetgeen de leesbaarheid van de gegevens voor analisten zou verbeteren.

48. Het actieplan dat voortvloeit uit de sociale balans en het remuneratieverslag verplicht te maken waarbij ervoor wordt gezorgd dat dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen.

49. Bedrijven standaardmodellen voor actieplannen te bieden waarbij ervoor wordt gezorgd dat dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen.

50. Het toezicht op deze verslagen op nationaal niveau te organiseren, om een vergelijking tussen verschillende bedrijven en sectoren te kunnen maken.

51. Een betere integratie van de gegevens uit de bestaande instrumenten (kruispuntbank en sociale balans) te bevorderen.

52. Loonvergelijkingen op sectoraal niveau te verruimen.

53. Rendre accessibles les rapports internes aux entreprises à des fins d'analyse extérieure, dans le respect du règlement général pour la protection des données.

54. Renforcer le rôle de l'inspection du travail dans les cas de discrimination salariale.

55. Viser une application beaucoup plus stricte et plus conséquente de la convention collective de travail CCT 35 qui impose de proposer les nouvelles heures de travail disponibles dans l'entreprise en priorité aux personnes travaillant à temps partiel. À ce jour, cette convention est fort peu appliquée et les sanctions et les contrôles sont peu fréquents.

56. Instaurer un certificat spécifique reconnu en matière d'égalité salariale à l'intention des entreprises comptant plus de cinquante travailleurs. Grâce à ce certificat, ces entreprises pourraient démontrer de manière objective qu'elles mènent une politique moderne en matière de personnel et disposeraient d'atouts supplémentaires pour attirer de nouveaux travailleurs. Ce certificat serait la preuve que l'entreprise octroie, à travail égal, un salaire égal et des avantages extralégaux identiques aux femmes et aux hommes. Il s'agit d'une mesure positive qui incitera rapidement les autres entreprises à vouloir décrocher, elles aussi, ce certificat. Les différents services publics demanderont en tout cas ce certificat pour leurs administrations.

### 7) Concernant les régimes de pensions

57. Confier à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes une mission de rapportage et d'analyse de l'écart des pensions.

58. Poursuivre la revalorisation de la garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA), la pension minimum, le minimum par année de carrière et le plafond salarial.

59. Étudier la mise en place du *splitting* entre parents. La solidarité acceptée et décidée conjointement au moment de la carrière (arrêt ou réduction du temps de travail d'un des parents, et majoritairement des femmes) n'est pas reproduite au moment de la pension. Le concept de *splitting* présuppose un pot commun à partir du moment où les couples décident conjointement qu'ils sont solidaires. Ils se solidarisent durant leur carrière mais aussi au moment de la pension.

60. Se conformer à la résolution inscrite dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020: «Prendre en compte les inégalités entre hommes et femmes et les réduire autant que possible».

53. Interne bedrijfsrapporten beschikbaar te stellen voor externe analyse, in overeenstemming met de algemene verordening gegevensbescherming.

54. De rol van de arbeidsinspectie in geval van loondiscriminatie te versterken.

55. Een veel striktere en logischere toepassing te beogen van de collectieve arbeidsovereenkomst CAO 35, die voorschrijft om de nieuwe arbeidsuren die in een bedrijf beschikbaar worden prioritair aan te bieden aan mensen die deeltijds werken. Tot op heden wordt deze overeenkomst weinig toegepast en zijn er amper sancties of controles.

56. Een nieuw specifiek erkend certificaat in te voeren, namelijk een certificaat voor gelijke verloning. Ondernemingen met meer dan vijftig werknemers die dit wensen kunnen aldus met dit certificaat objectief aantonen dat ze een modern personeelsbeleid voeren. Dit biedt hen extra troeven bij het aantrekken van nieuwe werknemers. Het certificaat toont aan dat vrouwen en mannen een gelijk loon alsook extralegale voordelen krijgen voor arbeid van gelijke waarde in deze ondernemingen. Het is een positieve incentive die de andere bedrijven snel zal overtuigen om eveneens dit certificaat te bekomen. De respectieve overheidsdiensten zullen voor hun administraties alvast deze certificering aanvragen.

### 7) Betreffende de pensioenstelsels

57. Aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de bevoegdheid toe te kennen om verslag uit te brengen en analyses te maken inzake de pensioenloof.

58. De inkomensgarantie (IGO) voor ouderen verder gevoelig te herwaarderden, evenals het minimumpensioen, het minimum per loopbaanjaar en het loonplafond.

59. Een *splitting* tussen ouders te bestuderen. De solidariteit die samen wordt aanvaard en beslist aan het begin van de loopbaan (loopbaanonderbreking of werktijdvermindering van één van de ouders en meestal van de vrouw) wordt niet doorberekend in het pensioen. Het concept van *splitting* gaat uit van een gezamenlijke «pot» vanaf het moment dat de ouders beslissen om samen solidair te zijn. Ze voegen dan hun loopbanen, maar ook hun pensioenen samen.

60. Het voornemen van het regeerakkoord van 30 september 2020 in acht te nemen waarin gesteld wordt: «Rekening te houden met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen en deze – in de mate van het mogelijke – te verminderen».



## 61. Appliquer le «gender test» de manière systématique:

- appliquer le «gender test» prévu par la loi sur la dimension du genre de manière systématique et cohérente dans tous les domaines politiques;
- mesurer les effets des réformes des pensions en termes de genre et prévoir des mesures correctrices en vue de remédier aux discriminations et inégalités indésirables du passé. Il convient en particulier de mettre en place des mesures d'atténuation pour que les pensions que les femmes et les hommes perçoivent à un âge plus avancé soient suffisantes et non discriminatoires;
- appliquer en particulier le «gender test»:
  - aux mesures relatives aux périodes assimilées;
  - aux métiers lourds (en tenant compte des secteurs qui se sont féminisés);
  - au système de points (avec une attention pour les points octroyés pour les périodes de prise en charge);
  - aux pensions minimales;
  - à l'actualisation de la dimension familiale;
  - à la démocratisation du deuxième pilier de pension.

## IV. VOTES

La proposition de recommandations ainsi amendée est adoptée par 11 voix et 2 abstentions.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

*La rapporteuse,*

France MASAI.

*La présidente,*

Latifa GAHOUCI.

\*  
\* \*

Annexe: Amendements à la proposition de recommandations.

## 61. De gendertoets blijvend toe te passen:

- de gendertoets, zoals voorzien in de *gendermainstreamingswet*, blijvend en consequent toe te passen in alle beleidsdomeinen;
- de genderimpact van pensioenhervormingen te meten en correctiemaatregelen in te voeren om discriminaties en ongewilde ongelijkheden uit het verleden bij te sturen. Het gaat in het bijzonder om verzachtende maatregelen die ervoor zorgen dat het pensioen van mannen en vrouwen op latere leeftijd toereikend en genderneutraal is;
- de gendertoets in het bijzonder toe te passen op:
  - maatregelen over gelijkgestelde periodes;
  - de zware beroepen (rekening houdende met vrouwelijke sectoren);
  - het puntensysteem (met aandacht voor zorgpunten);
  - de minimumpensioenen;
  - de actualisering van de gezinsdimensie;
  - de democratisering van de tweede pensioenpijler.

## IV. STEMMINGEN

Het aldus geamendeerde voorstel van aanbevelingen wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

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

*De rapporteur,*

France MASAI.

*De voorzitter,*

Latifa GAHOUCI.

\*  
\* \*

Bijlage: Amendementen op het voorstel van aanbevelingen.

## ANNEXE

## AMENDEMENTS À LA PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS

## N° 1 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 6, remplacer les mots** «la perte d’emplois des femmes après la crise» **par les mots** «*les pertes d’emploi après la crise, avec une attention particulière pour les femmes*».

## N° 2 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 9, remplacer les mots** «ces secteurs sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées.» **par les mots** «*l’utilité et la pénibilité de ces secteurs sont souvent sous-estimées et que, du même coup, les emplois dans ces secteurs se trouvent sous-valorisés.*»

## N° 3 DE MME DURENNE

**Supprimer la recommandation n° 10.**

## N° 4 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 18, ajouter les mots** «*tout en respectant l’autonomie des établissements scolaires*».

## N° 5 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 21, remplacer le mot** «femmes» **par le mot** «*parents*».

## N° 6 DE MME DURENNE

**Remplacer la recommandation n° 27 par ce qui suit:**

*«Augmenter de manière importante la médiatisation des femmes pour renforcer l’inspiration des modèles féminins dans la société, notamment dans les professions où les femmes sont sous-représentées (STEM, etc.).*

*Inciter les médias à davantage mettre en valeur les sports féminins, de manière à augmenter leur visibilité et subséquemment les sponsorings inhérents.*

*Accorder des rétributions égales entre sportifs et sportives pour des niveaux de compétitions égaux.»*

## BIJLAGE

## AMENDEMENTEN OP HET VOORSTEL VAN AANBEVELINGEN

## NR. 1 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 6, de woorden** «om banenverlies van vrouwen na de crisis te voorkomen» **vervangen door de woorden** «*om banenverlies na de crisis te voorkomen, met bijzondere aandacht voor vrouwen*».

## NR. 2 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 9, de woorden** «dat in die sectoren vooral vrouwen werken met weinig diploma’s, die geïmmigreerd of buitenlands zijn en op grond van hun huidskleur gediscrimineerd worden» **vervangen door de woorden** «*dat vaak wordt onderschat hoe nuttig en zwaar het werk in die sectoren is, en dat de jobs in die sectoren dan ook ondergewaardeerd worden.*»

## NR. 3 VAN MEVROUW DURENNE

**Aanbeveling nr. 10 doen vervallen.**

## NR. 4 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 18, aan het einde van de zin, de woorden** «, met eerbiediging van de autonomie van de scholen» **toevoegen.**

## NR. 5 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 21, het woord** «vrouwen» **vervangen door het woord** «*ouders*».

## NR. 6 VAN MEVROUW DURENNE

**Aanbeveling nr. 27 vervangen als volgt:**

*«Vrouwen veel meer aan bod te laten komen in de media om de inspiratie uit vrouwelijke rolmodellen in de samenleving te versterken, meer bepaald in beroepen waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn (STEM, enz.).*

*De media aan te moedigen om meer aandacht te schenken aan vrouwensporten, zodat ze meer in de kijker staan en de daaraan verbonden sponsoring wordt gestimuleerd.*

*Gelijke beloningen toe te kennen aan sportmannen en -vrouwen voor gelijkwaardige competitieniveaus.»*

## N° 7 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 28, insérer les mots «de manière réalisable» après le mot «fixer».**

## N° 8 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 30, insérer les mots «actuellement sous-valorisés et ô combien utiles» après le mot «secteurs».**

## N° 9 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 38, ajouter les mots «pour autant que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises».**

## N° 10 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 40, ajouter les mots «pour autant que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises».**

## N° 11 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 41, ajouter les mots «pour autant que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises».**

## N° 12 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 43, ajouter les mots «pour autant que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises».**

## N° 13 DE MME DURENNE

**Dans la recommandation n° 44, ajouter les mots «pour autant que cela ne suppose pas de charge supplémentaire sur les entreprises».**

## N° 14 DE MME DURENNE

**Supprimer la recommandation n° 51.**

## N° 15 DE MME CLAES

**Remplacer la recommandation n° 6 par ce qui suit:**

*«6. Mettre en place des mesures pour éviter la perte d'emplois après la crise de la Covid-19, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables durement touchés.»*

## NR. 7 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 28, het woord «realistische» invoegen tussen «Een» en «streefdatum».**

## NR. 8 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 30, de woorden «die momenteel ondergewaardeerd maar zeer nuttig zijn en» invoegen na het woord «sectoren».**

## NR. 9 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 38, aan het einde van de zin, de woorden «, voor zover dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen» toevoegen.**

## NR. 10 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 40, aan het einde van de zin, de woorden «, voor zover dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen» toevoegen.**

## NR. 11 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 41, aan het einde van de zin, de woorden «, voor zover dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen» toevoegen.**

## NR. 12 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 43, aan het einde van de zin, de woorden «, voor zover dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen» toevoegen.**

## NR. 13 VAN MEVROUW DURENNE

**In aanbeveling nr. 44, aan het einde van de zin, de woorden «, voor zover dit geen bijkomende last inhoudt voor de ondernemingen» toevoegen.**

## NR. 14 VAN MEVROUW DURENNE

**Aanbeveling nr. 51 doen vervallen.**

## NR. 15 VAN MEVROUW CLAES

**Aanbeveling 6 vervangen als volgt:**

*«6. Maatregelen nemen om banenverlies na de Covid-19 crisis te voorkomen, met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen die hard worden getroffen.»*

## Justification

La crise de la Covid-19 n'épargne personne, mais certains groupes vulnérables sont plus durement touchés et méritent donc davantage d'attention. En mettant unilatéralement l'accent sur les femmes, on donne l'impression qu'elles sont les seules touchées par la crise de la Covid-19. Nous voulons éviter cela en faisant en sorte que l'attention se porte sur l'ensemble des groupes vulnérables sur le marché du travail.

N° 16 DE MME CLAES

**Insérer une recommandation n° 6/1 (nouvelle) rédigée comme suit:**

*«6/1. Examiner et enregistrer les causes sociétales et sous-jacentes qui peuvent être à l'origine de l'écart salarial telles que les différences en termes de temps de travail, de secteur, de profession et d'ancienneté.»*

## Justification

Des études scientifiques montrent que l'écart salarial s'explique davantage par les différences en termes de temps de travail (régime de travail à temps partiel ou à temps plein), de secteur, de profession et d'ancienneté plutôt que par une discrimination directe ou une violation du principe «à travail égal, salaire égal».

N° 17 DE MME CLAES

**Dans la recommandation n° 9, remplacer les mots «des professions féminines et des secteurs typiquement féminins» par les mots «les groupes vulnérables sur le marché du travail».**

## Justification

L'emploi des termes «professions féminines» et «secteurs typiquement féminins» a un effet de polarisation et ne cadre pas avec l'objectif visant à garantir l'égalité des genres. Nous préférons parler de groupes vulnérables sur le marché du travail.

N° 18 DE MME CLAES

**Supprimer la recommandation n° 10.**

## Justification

Au lieu de poser comme principe que la solution réside dans une réduction du temps de travail, nous devons réfléchir à la manière dont le temps passé au travail peut être utilisé de manière pleinement satisfaisante et épanouissante.

## Verantwoording

De Covid-19-crisis raakt iedereen, maar bepaalde kwetsbare groepen worden harder getroffen en verdienen zeker bijkomende aandacht. Door eenzijdig de focus op vrouwen te leggen lijkt het of zij als enige geraakt worden door de Covid-19 crisis. Dit moet vermeden worden. Daarom wordt een uitbreiding van de focus naar alle kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt verkozen.

NR. 16 VAN MEVROUW CLAES

**Een aanbeveling nr. 6/1 (nieuw) invoegen, luidende:**

*«6/1. De maatschappelijke en achterliggende oorzaken onderzoeken en registreren die aan de oorsprong kunnen liggen van het verschil in verloning, zoals het verschil in arbeidstijd, het verschil in sector en beroep en het verschil in anciënniteit.»*

## Verantwoording

Wetenschappelijke analyses tonen aan dat het verschil in arbeidstijd (deeltijds of voltijds werken), het verschil in sector en beroep en het verschil in anciënniteit ook aan de oorsprong liggen van het verschil in verloning, eerder dan rechtstreekse discriminatie of schending van het principe van gelijk loon voor gelijk werk.

NR. 17 VAN MEVROUW CLAES

**In aanbeveling nr. 9, de woorden «Vrouwenberoepen en typisch vrouwelijke sectoren op te waarderen» vervangen door de woorden «De kwetsbare groepen opwaarderen op de arbeidsmarkt».**

## Verantwoording

Het gebruik van de termen «vrouwenberoepen» en «typisch vrouwelijke sectoren» werkt polariserend en komt niet ten goede van het nastreven van gendergelijkheid. De woorden «de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt» worden daarom verkozen.

NR. 18 VAN MEVROUW CLAES

**Aanbeveling nr. 10 doen vervallen.**

## Verantwoording

Eerder dan ervan uit te gaan dat de oplossing ligt in minder werken, moet er nagedacht worden over hoe de arbeidstijd zinvol en tot tevredenheid kan ingevuld worden.

## N° 19 DE MME CLAES

**Remplacer la recommandation n° 24 par ce qui suit:**

«24. *Lutter contre la ségrégation des genres sur le marché du travail, garantir la non-discrimination en matière de recrutement et de promotion, et promouvoir la flexibilité du travail.*»

## Justification

Les expressions «métiers féminins» et «métiers masculins» ont un important effet de polarisation. En disant quels secteurs et professions sont plus féminins que masculins ou inversement, on fait exactement le contraire de ce que les auteurs recherchent sans doute, à savoir promouvoir l'égalité des genres. Nous préférons mettre l'accent sur la lutte contre la ségrégation des genres, la garantie de la non-discrimination et la promotion de la flexibilité du travail.

## N° 20 DE MME CLAES

**Supprimer la recommandation n° 30.**

## Justification

La présence majoritaire des femmes dans certains secteurs pour justifier un relèvement des salaires n'est pas un critère objectif et ne fera qu'accentuer la polarisation et les discriminations.

## N° 21 DE MME CLAES

**Remplacer la recommandation n° 36 par ce qui suit:**

«36. *Privilégier l'utilisation d'objectifs chiffrés lors des recrutements.*»

## Justification

Les quotas ne sont pas la solution en l'espèce. Une femme n'a pas à se demander si elle a été embauchée pour ses capacités ou parce qu'elle est une femme. C'est pourquoi nous préférons des objectifs chiffrés.

## N° 22 DE MME GAHOUCI

**Dans la recommandation n° 53, remplacer les mots «Revaloriser considérablement» par les mots «Pour-suivre la revalorisation de».**

## NR. 19 VAN MEVROUW CLAES

**Aanbeveling nr. 24 vervangen als volgt:**

«24. *De gendersegregatie op de arbeidsmarkt aanpakken, de non-discriminatie bij aanwerving en promotie waarborgen en arbeidsflexibiliteit bevorderen.*»

## Verantwoording

De termen «vrouwenberoepen» en «mannenberoepen» werken zeer polariserend. Door te bepalen welke beroepen en sectoren specifiek onder «vrouwenberoepen» en «mannenberoepen» vallen wordt net het omgekeerde gedaan van wat de indieners wellicht beogen, nl. gendergelijkheid nastreven. Het is beter te focussen op het tegengaan van gendersegregatie, het waarborgen van non-discriminatie en het bevorderen van arbeidsflexibiliteit.

## NR. 20 VAN MEVROUW CLAES

**Aanbeveling nr. 30 doen vervallen.**

## Verantwoording

Het verhogen van lonen in sectoren puur en alleen omdat een meerderheid vrouwen daar is tewerkgesteld is geen objectief criterium en werkt polarisering en discriminatie net in de hand.

## NR. 21 VAN MEVROUW CLAES

**Aanbeveling nr. 36 vervangen als volgt:**

«36. *De voorkeur te geven aan het werken met streefcijfers bij de aanwerving.*»

## Verantwoording

Quota zijn geen oplossingen voor problemen. Er moet vermeden worden dat een vrouw zich afvraagt of ze is tewerkgesteld omwille van haar capaciteiten of omwille van haar geslacht. Daarom worden streefcijfers verkozen.

## NR. 22 VAN MEVROUW GAHOUCI

**In aanbeveling nr. 53, de woorden «te herwaarderen» vervangen door de woorden «verder te herwaarderen».**

## N° 23 DE MME GAHOUCI ET CONSORTS

**Remplacer la recommandation n° 6 par ce qui suit:**

*«6. Mettre en place des mesures pour éviter la perte d'emploi, après la crise de la Covid-19, des groupes vulnérables durement touchés, en accordant une attention particulière aux femmes.»*

## N° 24 DE MME GAHOUCI ET CONSORTS

**Remplacer la recommandation n° 9 par ce qui suit:**

*«9. Revaloriser les professions plus occupées par les femmes et les secteurs qui emploient davantage de femmes (care, alimentation, service aux personnes, distribution, etc.) et dont l'utilité et la pénibilité sont souvent sous-estimées. Les emplois dans ces secteurs se trouvent sous-valorisés et sont majoritairement occupés par des femmes peu diplômées, immigrées, étrangères ou racisées.»*

## N° 25 DE MME GAHOUCI ET CONSORTS

**Remplacer la recommandation n° 15 par ce qui suit:**

*«15. Poursuivre l'allongement du congé de paternité et du congé de coparentalité et prendre des mesures de sensibilisation visant à inciter les pères à utiliser ce congé.»*

## N° 26 DE MME GAHOUCI ET CONSORTS

**Remplacer la recommandation n° 21 par ce qui suit:**

*«21. Développer des politiques de prévention du burn out professionnel et parental en portant une attention particulière aux femmes, qui ont généralement supporté une charge mentale plus élevée pendant la crise.»*

## N° 27 DE MME GAHOUCI ET CONSORTS

**Dans la recommandation n° 24, remplacer le mot «etc.» après le mot «informatique,» par les mots «, dont ceux liés au développement de l'intelligence artificielle».**

## NR. 23 VAN MEVROUW GAHOUCI C.S.

**Aanbeveling nr. 6 vervangen als volgt:**

*«6. Maatregelen te nemen om na de COVID-19-crisis banenverlies bij de zwaar getroffen kwetsbare groepen te voorkomen en hierbij speciaal aandacht te besteden aan vrouwen.»*

## NR. 24 VAN MEVROUW GAHOUCI C.S.

**Aanbeveling nr. 9 vervangen als volgt:**

*«9. Beroepen die meer door vrouwen worden beoefend en sectoren waar meer vrouwen werkzaam zijn (zorg, voeding, dienstverlening aan personen, distributie, ...) en waarvan vaak wordt onderschat hoe nuttig en zwaar ze zijn, op te waarderen. De banen in die sectoren zijn vaak ondergewaardeerd en worden vooral ingenomen door vrouwen met weinig diploma's, die geïmmigreerd of buitenlands zijn en op grond van hun huidskleur gediscrimineerd worden.»*

## NR. 25 VAN MEVROUW GAHOUCI C.S.

**Aanbeveling nr. 15 vervangen als volgt:**

*«15. Vaderschapsverlof en meeouderschapsverlof nog meer te verlengen en sensibiliseringsmaatregelen te nemen om vaders ertoe aan te zetten van dat verlof gebruik te maken.»*

## NR. 26 VAN MEVROUW GAHOUCI C.S.

**Aanbeveling nr. 21 vervangen als volgt:**

*«21. Een preventiebeleid voor beroepsmatige burn-out en burn-out bij ouders te ontwikkelen met bijzondere aandacht voor vrouwen, die over het algemeen gedurende de crisis een zwaardere mentale last hebben moeten dragen.»*

## NR. 27 VAN MEVROUW GAHOUCI C.S.

**In aanbeveling nr. 24, het woord «enz.» vervangen door de woorden «waaronder de beroepen met betrekking tot de ontwikkeling van artificiële intelligentie».**

## N° 28 DE MME GAHOUCHE ET CONSORTS

**Remplacer la recommandation n° 25 par ce qui suit:**

«25. *Supprimer les discriminations et les inégalités numériques, notamment l'accès à internet, dont sont davantage victimes certains publics précarisés dont les femmes vivant seules.*»

## Justification

Voir les principaux constats du baromètre de l'inclusion numérique réalisé à l'initiative de la Fondation Roi Baudouin, publiés le 28 août 2020.

## N° 29 DE MME GAHOUCHE ET CONSORTS

**Remplacer la recommandation n° 29 par ce qui suit:**

«29. *Étudier l'impact d'une hausse du salaire minimum.*»

## N° 30 DE MME GAHOUCHE ET CONSORTS

(sous-amendement à l'amendement n° 9 de Mme Durenne)

**Dans l'amendement n° 9 à la recommandation n° 38, remplacer les mots «pour autant que» par les mots «en veillant à ce que».**

## N° 31 DE MME GAHOUCHE ET CONSORTS

(sous-amendement à l'amendement n° 10 de Mme Durenne)

**Dans l'amendement n° 10 à la recommandation n° 40, remplacer les mots «pour autant que» par les mots «en veillant à ce que».**

## N° 32 DE MME GAHOUCHE ET CONSORTS

(sous-amendement à l'amendement n° 11 de Mme Durenne)

**Dans l'amendement n° 11 à la recommandation n° 41, Remplacer les mots «pour autant que» par les mots «en veillant à ce que».**

## N° 33 DE MME GAHOUCHE ET CONSORTS

(sous-amendement à l'amendement n° 12 de Mme Durenne)

**Dans l'amendement n° 12 à la recommandation n° 43, remplacer les mots «pour autant que» par les mots «en veillant à ce que».**

## N° 34 DE MME GAHOUCHE ET CONSORTS

(sous-amendement à l'amendement n° 13 de Mme Durenne)

**Dans l'amendement n° 13 à la recommandation n° 44, remplacer les mots «pour autant que» par**

## NR. 28 VAN MEVROUW GAHOUCHE C.S.

**Aanbeveling nr. 25 vervangen als volgt:**

«25. *De discriminatie en de digitale kloof, met name inzake de toegang tot het internet, die bepaalde kansarme groepen -waaronder alleenstaande vrouwen- harder treffen, weg te werken.*»

## Verantwoording

Zie de voornaamste vaststellingen van de Barometer Digitale Inclusie van de Koning Boudewijnstichting, gepubliceerd op 28 augustus 2020.

## NR. 29 VAN MEVROUW GAHOUCHE C.S.

**Aanbeveling nr. 29 vervangen als volgt:**

«29. *De impact van een verhoging van het minimumloon te onderzoeken.*»

## NR. 30 VAN MEVROUW GAHOUCHE C.S.

(subamendement op amendement nr. 9 van mevrouw Durenne)

**In amendement nr. 9 op aanbeveling nr. 38, de woorden «voor zover» vervangen door de woorden «waarbij ervoor wordt gezorgd dat».**

## NR. 31 VAN MEVROUW GAHOUCHE C.S.

(subamendement op amendement nr. 10 van mevrouw Durenne)

**In amendement nr. 10 op aanbeveling nr. 40, de woorden «voor zover» vervangen door de woorden «waarbij ervoor wordt gezorgd dat».**

## NR. 32 VAN MEVROUW GAHOUCHE C.S.

(subamendement op amendement nr. 11 van mevrouw Durenne)

**In amendement nr. 11 op aanbeveling nr. 41, de woorden «voor zover» vervangen door de woorden «waarbij ervoor wordt gezorgd dat».**

## NR. 33 VAN MEVROUW GAHOUCHE C.S.

(subamendement op amendement nr. 12 van mevrouw Durenne)

**In amendement nr. 12 op aanbeveling nr. 43, de woorden «voor zover» vervangen door de woorden «waarbij ervoor wordt gezorgd dat».**

## NR. 34 VAN MEVROUW GAHOUCHE C.S.

(subamendement op amendement nr. 13 van mevrouw Durenne)

**In amendement nr. 13 op aanbeveling nr. 44, de woorden «voor zover» vervangen door de woorden**

**les mots** «*en veillant à ce que*».

N° 35 DE MME GAHOUCI ET CONSORTS

**Remplacer la recommandation n° 51 par ce qui suit:**

«51. *Augmenter les heures de formation pour les délégués syndicaux afin qu’ils puissent se saisir efficacement de la thématique de l’écart salarial.*»

N° 36 de M. DAEMS

**Insérer une recommandation n° 50/1 (nouvelle) rédigée comme suit:**

«50/1. *Instaurer un certificat spécifique reconnu en matière d’égalité salariale à l’intention des entreprises comptant plus de cinquante travailleurs. Grâce à ce certificat, ces entreprises pourraient démontrer de manière objective qu’elles mènent une politique moderne en matière de personnel et disposeraient d’atouts supplémentaires pour attirer de nouveaux travailleurs. Ce certificat serait la preuve que l’entreprise octroie, à travail égal, un salaire égal et des avantages extralégaux identiques aux femmes et aux hommes. Il s’agit d’une mesure positive qui incitera rapidement les autres entreprises à vouloir décrocher, elles aussi, ce certificat. Les différents services publics demanderont en tout cas ce certificat pour leurs administrations.*»

#### Justification

Nous plaidons en faveur de l’instauration d’un nouveau certificat, calqué sur le modèle des normes ISO. Les entreprises peuvent obtenir un certificat reconnu attestant de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes (à l’instar de ce qui se fait pour les normes ISO). Ce certificat est destiné aux entreprises comptant plus de cinquante travailleurs. Afin de montrer l’exemple, les pouvoirs publics s’engagent à ce que leurs propres administrations soient les premières à être certifiées.

Nous renvoyons à cet égard à une proposition législative néerlandaise récente qui vise à compléter la loi relative à l’égalité de traitement entre les hommes et les femmes par un certain nombre de prescriptions et d’instruments nouveaux afin de lutter de manière effective contre l’inégalité salariale entre les hommes et les femmes. L’auteur du présent amendement préconise l’instauration d’un certificat similaire dans notre pays.

N° 37 de MME MASAI

**Insérer une recommandation n° 28/1 (nouvelle) rédigée comme suit:**

«28/1. *Déterminer des objectifs chiffrés dans le temps*

«*waarbij ervoor wordt gezorgd dat*».

NR. 35 VAN MEVROUW GAHOUCI C.S.

**Aanbeveling nr. 51 vervangen als volgt:**

«51. *Het aantal uren vorming voor de vakbondsafgevaardigden te verhogen, zodat zij zich met kennis van zaken over het probleem van de loonkloof kunnen buigen.*»

NR. 36 VAN DE HEER DAEMS

**Een aanbeveling nr. 50/1 (nieuw) invoegen, luidende:**

«50/1. *Een nieuw specifiek erkend certificaat in te voeren, namelijk een certificaat voor gelijke verloning. Ondernemingen met meer dan vijftig werknemers die dit wensen kunnen aldus met dit certificaat objectief aantonen dat ze een modern personeelsbeleid voeren. Dit biedt hen extra troeven bij het aantrekken van nieuwe werknemers. Het certificaat toont aan dat vrouwen en mannen een gelijk loon alsook extralegale voordelen krijgen voor arbeid van gelijke waarde in deze ondernemingen. Het is een positieve incentive die de andere bedrijven snel zal overtuigen om eveneens dit certificaat te bekomen. De respectieve overheidsdiensten zullen voor hun administraties alvast deze certificering aanvragen.*»

#### Toelichting

Naar het voorbeeld van de ISO-normen wordt er gepleit voor de invoering van een nieuw certificaat. Bedrijven kunnen een erkend certificaat voor gelijke verloning tussen mannen en vrouwen bekomen (naar het voorbeeld van ISO-normen). Dit bij bedrijven met meer dan 50 werknemers. Om het voorbeeld te geven neemt de overheid de verantwoordelijkheid om dit in haar eigen administraties als eerste door te voeren.

Hierbij wordt verwezen naar een recent initiatiefvoorstel in Nederland dat aan de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen een aantal nieuwe voorschriften en instrumenten toevoegt om de ongelijke verloning van vrouwen en mannen effectiever tegen te gaan. Indiener pleit voor de invoering van een gelijkaardig certificaat in België.

NR. 37 VAN MEVROUW MASAI

**Een aanbeveling nr. 28/1 (nieuw) invoegen, luidende:**

«28/1. *Tijdsgebonden doelstellingen vast te stellen*



*(comme par exemple une année d'échéance à laquelle l'égalité salariale devra être atteinte, ou un pourcentage de réduction à telle échéance), permettant ainsi de définir plus clairement dans le temps les plans d'action nécessaires pour atteindre l'égalité.»*

Justification

La recommandation n° 28 était trop vague. À vitesse constante de réduction des inégalités salariales, nous atteindrions l'égalité salariale en 2066, ce qui est un horizon bien trop lointain. Il faut donc déterminer un calendrier d'objectif de réduction des inégalités, en années.

N° 38 de MME **EL YOUSFI**

**Remplacer la recommandation n° 10 par ce qui suit:**

*«Étudier la mise en place d'une réduction collective du temps de travail pour les salariés, les fonctionnaires et les indépendants.»*

Justification

Lorsque la question d'une réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire est mise en débat, seuls les salariés et les fonctionnaires sont généralement concernés. Les travailleurs indépendants devraient également pouvoir bénéficier d'une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

La réduction du temps de travail des indépendants permettrait en outre d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et la culture entrepreneuriale.

C'est la raison pour laquelle l'auteure plaide en faveur d'une expérimentation de la mise en place d'une réduction collective du temps de travail dans ces trois régimes.

N° 39 DE MME **de BETHUNE**

**Compléter la recommandation n° 5 par ce qui suit:**

*«À côté de cette refonte de la législation, il serait judicieux de pouvoir disposer dans la pratique d'un bon aperçu de celle-ci dans un manuel pratique ou une brochure, ou sur un site internet, régulièrement mis à jour. Le Comité d'avis recommande à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'intégrer cela dans l'ensemble de ses tâches.»*

N° 40 DE MME **de BETHUNE**

**Compléter la recommandation n° 10 par ce qui suit:**

*«Le Comité d'avis recommande d'étudier sérieusement*

*(bijvoorbeeld een bepaald jaar waarin loongelijkheid moet zijn bereikt, of een verminderspercentage binnen een bepaalde termijn), zodat de actieplannen die nodig zijn om gelijkheid te bereiken duidelijker in de tijd kunnen worden afgebakend.»*

Verantwoording

De aanbeveling nr. 28 was te vaag. Als de loongelijkheid tegen het huidige tempo blijft afnemen, zal er pas in 2066 loongelijkheid bereikt worden, wat dus veel te lang duurt. Daarom moet er een tijdschema worden vastgesteld voor het wegwerken van de ongelijkheden, uitgedrukt in jaren.

NR. 38 VAN MEVROUW **EL YOUSFI**

**Aanbeveling nr. 10 vervangen als volgt:**

*«De invoering van een collectieve arbeidstijdverkorting voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen te onderzoeken.»*

Verantwoording

Wanneer de kwestie van een arbeidstijdverkorting zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen ter sprake komt, gaat het meestal alleen om werknemers en ambtenaren. Ook zelfstandigen zouden een betere combinatie van werk en privéleven moeten kunnen genieten.

Een arbeidstijdverkorting voor zelfstandigen zou bovendien de gendergelijkheid en de ondernemerscultuur ten goede komen.

Daarom pleit de indienster ervoor om te experimenteren met de invoering van een collectieve arbeidstijdverkorting in deze drie stelsels.

NR. 39 VAN MEVROUW **de BETHUNE**

**Aanbeveling nr. 5 aanvullen als volgt:**

*«Naast dergelijke herschikking in de wetgeving, zou het in de praktijk handig zijn om te kunnen beschikken over een goed overzicht in een praktisch handboek/brochure of website, die regelmatig geupdated zouden worden. Het Adviescomité adviseert het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen dit in hun takenpakket op te nemen.»*

NR. 40 VAN MEVROUW **de BETHUNE**

**Aanbeveling nr. 10 aanvullen als volgt:**

*«Het Adviescomité beveelt aan om alle vormen van werk*

*toutes les formes de réduction du temps de travail. Il serait intéressant de quantifier ce que pourrait rapporter une réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Alors que d'aucuns pointent le caractère impraticable de cette mesure sur le plan économique, d'autres pensent que la semaine de quatre jours de travail pourrait conduire à plus d'égalité entre les hommes et les femmes car c'est un levier pour un partage plus juste du travail professionnel rémunéré mais aussi du travail domestique non rémunéré. Ce régime permettrait de dégager plus de temps pour l'implication des hommes dans le ménage tout en valorisant la carrière professionnelle des femmes et en diminuant le nombre de temps partiels non choisis.»*

N° 41 DE MME de BETHUNE

**Compléter la recommandation n° 41 par ce qui suit:**

*«Pour s'attaquer à l'écart salarial, il faut s'attaquer à sa cause principale: le travail à temps partiel. Cela est généralement lié à la problématique du travail pénible. Dans certains emplois, il est physiquement impossible de tenir toute une carrière à temps plein jusqu'à soixante-cinq ans. Le secteur des titres-services en est un des exemples les plus parlants. La norme du temps plein à trente-huit heures n'est pas tenable dans ce type de secteur où la question de la mobilité se pose aussi.»*

N° 42 DE MME de BETHUNE

**Remplacer la recommandation n° 11 par ce qui suit:**

*«Évaluer le statut des aidants proches consacré par la loi du 17 mai 2019 établissant une reconnaissance des aidants proches, et poursuivre son amélioration. Le Comité d'avis appelle à valoriser et reconnaître les soins dispensés par les aidants proches comme un complément indispensable aux soins professionnels. Cela se concrétise par un renforcement plus marqué du statut des aidants proches, tel que régi par la loi du 17 mai 2019 établissant une reconnaissance des aidants proches, l'octroi d'une aide pratique et financière plus substantielle aux aidants proches, la possibilité de prolonger le «congé d'aidant proche», aujourd'hui limité à un mois, et une meilleure coordination des politiques relatives aux aidants proches au niveau de l'État fédéral, des entités fédérées et des pouvoirs locaux.»*

Justification

Grâce à cette loi, les aidants proches peuvent bénéficier d'une reconnaissance par le biais de leur mutualité. Celle-ci se traduit par deux attestations, qui doivent être demandées séparément. Il y a l'attestation générale de reconnaissance,

*tijdverkorting ernstig te bestuderen. Het is interessant om te becijferen wat een arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen zou kunnen opleveren. Terwijl sommigen op de economische onhaalbaarheid wijzen, stellen anderen dat de vierdagenweek kan leiden tot meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen omdat zij een hefboom is voor een eerlijkere verdeling van bezoldigde arbeid, maar ook van onbezoldigd huishoudelijk werk. Dit zou meer tijd vrijmaken voor mannen in het huishouden, en de professionele loopbaan van vrouwen ten goede komen, en tegelijk het aantal ongewilde deeltijdse jobs verminderen.»*

NR. 41 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 41 aanvullen als volgt:**

*«Om de loonkloof aan te pakken moet men de hoofdoorzaak aanpakken: deeltijds werk. Vaak heeft dit te maken met de problematiek van zwaar werk. In bepaalde beroepen kan men onmogelijk gedurende een volledige voltijdse loopbaan tot 65 jaar lichamelijk standhouden. De sector van de dienstencheques is hiervan een duidelijk voorbeeld. De norm van de voltijdse 38 urenbaan is in dergelijke sector, waar ook het probleem van de mobiliteit rijst, niet houdbaar.»*

NR. 42 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 11 vervangen als volgt:**

*«Het statuut voor mantelzorgers, geregeld door de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, te evalueren en te blijven verbeteren. Het Adviescomité vraagt de mantelzorg te waarderen en te erkennen als een noodzakelijke aanvulling op de professionele zorg. Dit vertaalt zich in een verdere versterking van het statuut van de mantelzorgers, zoals geregeld door de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, meer financiële en praktische ondersteuning voor mantelzorgers, een mogelijke verlenging van het mantelzorgverlof dat nu maximaal één maand telt, en een betere afstemming van het mantelzorgbeleid op het niveau van de Federale Staat, de deelstaten en de lokale besturen.»*

Verantwoording

Dankzij deze wet kunnen mantelzorgers zich via het ziekenfonds laten erkennen. Dit bestaat uit twee attesten, die apart moeten aangevraagd worden. Het gaat om het algemene erkenningsattest, waar geen nieuwe rechten aan verbonden

qui ne donne pas lieu à de nouveaux droits, et l'attestation de reconnaissance avec avantages sociaux pour les personnes désireuses de demander un congé d'aidant proche et qui est réservée aux personnes qui possèdent déjà l'attestation générale et remplissent encore en sus un certain nombre de conditions.

Mais les aidants proches peuvent bénéficier aussi d'une reconnaissance et d'un soutien à d'autres niveaux de pouvoir, comme par exemple au niveau flamand; dans certaines communes, ils peuvent demander une prime d'aidant proche. La protection sociale flamande accorde une indemnité pour les soins dispensés par les aidants proches aux personnes en situation de grande dépendance. En Flandre encore, il existe aussi une prime d'encouragement qui compense partiellement la perte de salaire pour les personnes qui recourent au régime fédéral des congés pour dispenser des soins à un proche. En janvier 2021, on comptait dans notre pays 6 651 aidants proches reconnus, à raison de 62 % de femmes et de 38 % d'hommes.

N° 43 DE MME de BETHUNE

**Dans la recommandation n° 12, insérer les mots:** *«Le Comité d'avis veut mettre les catégories d'allocations davantage en conformité avec les nouveaux modèles familiaux. La réglementation doit aussi être simplifiée et harmonisée.»* **entre le mot «cohabitant.» et le mot «Cela.»**

N° 44 DE MME de BETHUNE

**Remplacer la recommandation n° 16 par ce qui suit:**

*«Garantir une offre suffisante de places en milieu d'accueil de la petite enfance afin de couvrir les besoins, et ce en veillant à l'accessibilité tant financière que physique, à la flexibilité et à l'inclusivité. À cet égard, les pouvoirs publics doivent continuer à investir dans le développement d'une offre d'accueil fondée sur les revenus et offrir un statut attractif et des emplois de qualité aux accueillants ainsi qu'aux initiateurs des structures d'accueil.»*

N° 45 DE MME de BETHUNE

**Remplacer le point 17 des recommandations par ce qui suit:**

*«Instaurer un cadre qualitatif pour l'ensemble des structures accueillant des enfants, dans lequel les fonctions pédagogique, sociale et économique occupent une place équivalente, et octroyer un label de qualité à l'enseignement maternel suivant les normes du cadre de qualité.»*

zijn. En de erkenning met sociaal voordeel voor mensen die mantelzorgverlof willen aanvragen. Dit is enkel voor mensen die al over het algemene erkenningsattest beschikken en daar bovenop nog aan enkele voorwaarden voldoen.

Maar ook op andere beleidsniveaus kunnen mantelzorgers erkenning en steun genieten, zo bijvoorbeeld op Vlaams niveau, en op niveau van sommige gemeenten kan men een mantelzorgpremie aanvragen. De Vlaamse sociale bescherming biedt een tegemoetkoming voor mantelzorg aan zwaar zorgbehoevenden. En in Vlaanderen is er ook een aanmoedigingspremie die het loonverlies deels compenseert voor mensen die van een federaal verlofstelsel gebruik maken in het kader van mantelzorg. In januari 2021 waren er in ons land 6 651 erkende mantelzorgers, 62 % vrouwen en 38 % mannen.

NR. 43 VAN MEVROUW de BETHUNE

**In aanbeveling nr. 12, na het woord «overwegen», de volgende zinnen invoegen:** *«Het Adviescomité wil de uitkeringscategorieën meer in lijn brengen met de nieuwe gezinsvormen. De regelgeving moet ook worden vereenvoudigd en op elkaar worden afgestemd.»*

NR. 44 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 16 vervangen als volgt:**

*«Te zorgen voor een behoeftedekkend aanbod aan opvang voor baby's en peuters, dit op het vlak van betaalbaarheid, bereikbaarheid, flexibiliteit en inclusiviteit. De overheid moet daarbij verder investeren in de uitbouw van inkomensgerelateerde kinderopvang en moet zorgen voor een aantrekkelijk statuut en werkbaar werk voor kinderbegeleiders en initiatiefnemers binnen de kinderopvang.»*

NR. 45 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 17 vervangen als volgt:**

*«Voor alle structuren van kinderopvang een kwaliteitskader toe te passen, waarin de pedagogische, sociale en economische functie een evenwaardige plaats krijgen, en aan het kleuteronderwijs een kwaliteitslabel toe te kennen volgens de normen van het kwaliteitskader.»*

N° 46 DE MME de BETHUNE

**Dans les recommandations, insérer une recommandation n° 17/1 (nouvelle), rédigée comme suit:**

*«17/1. Garantir une offre de qualité, intégrée au niveau local, en matière d'accueil et d'activités extrascolaires, ainsi qu'une bonne coordination dans ce domaine avec le secteur de l'enseignement, afin de permettre aux parents d'organiser plus facilement l'accueil extrascolaire et les loisirs de leurs enfants.»*

N° 47 DE MME de BETHUNE

**Remplacer la recommandation n° 23 par ce qui suit:**

*«Contrôler la présence de stéréotypes de genre dans le matériel pédagogique utilisé à partir de l'école maternelle jusqu'à l'enseignement secondaire et supérieur, et faire en sorte que le matériel et les activités pédagogiques soient exempts de ces stéréotypes. Il convient également d'aider le corps enseignant à mieux comprendre les mécanismes des stéréotypes et leur influence sur le développement identitaire et à y apporter une réponse appropriée.»*

N° 48 DE MME de BETHUNE

**Compléter la recommandation n° 24 par l'alinéa suivant:**

*«Il convient de prendre à cette fin des mesures dans différents domaines, comme briser les attentes stéréotypées véhiculées à propos de certaines filières d'études et perspectives d'avenir sur le marché du travail et recourir à des modèles de référence.»*

N° 49 DE MME de BETHUNE

**Compléter la recommandation n° 26 par l'alinéa suivant:**

*«Garantir que l'école dispense dès le plus jeune âge une éducation à la vie sexuelle et affective adaptée à l'âge et au stade de développement de l'enfant, en ciblant prioritairement l'égalité des genres, l'autodétermination et l'acceptation de la diversité.»*

N° 50 DE MME de BETHUNE

**Remplacer la recommandation n° 28 par ce qui suit:**

*«Profiter de l'occasion offerte par les engagements pris dans l'accord de gouvernement, par la transposition*

NR. 46 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Een aanbeveling 17/1 (nieuw) invoegen, luidende:**

*«Te zorgen voor een op lokaal niveau geïntegreerd en kwaliteitsvol aanbod aan buitenschoolse opvang en activiteiten, en een goede afstemming met het onderwijs daarrond, zodat het voor ouders makkelijker wordt om de buitenschoolse opvang en vrijetijdsbesteding van hun kind te organiseren.»*

NR. 47 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 23 vervangen als volgt:**

*«Het lesmateriaal dat gebruikt wordt vanaf de kleuterschool tot en met het secundair en hoger onderwijs, te screenen op genderstereotypen en te zorgen voor lesmateriaal en pedagogische activiteiten die vrij zijn van deze stereotypen. Leerkrachten moeten ook ondersteund worden om de mechanismen van de stereotypering en de invloed ervan op de identiteitsvorming beter te begrijpen en hier gepast mee om te gaan.»*

NR. 48 VAN MEVROUW DE BETHUNE

**Aanbeveling nr. 24 aanvullen als volgt:**

*«Hiertoe moeten maatregelen genomen worden op verschillende domeinen, waaronder het openbreken van stereotype verwachtingen over bepaalde studierichtingen en toekomstige mogelijkheden op de arbeidsmarkt en het inzetten van rolmodellen.»*

NR. 49 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 26 aanvullen als volgt:**

*«Te garanderen dat ieder kind vanaf jonge leeftijd op school toegang krijgt tot relationele en seksuele vorming, aangepast aan de leeftijd en ontwikkelingsfase van het kind, met gendergelijkheid, zelfbeschikking en de aanvaarding van diversiteit als uitgangspunten.»*

NR. 50 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 28 vervangen als volgt:**

*«Gebruik maken van het momentum dat gecreëerd wordt door de engagementen in het regeerakkoord, de*

*prochaine de plusieurs directives européennes et par les avis du Comité économique et social européen en matière de droits sociaux pour notre pays. Ainsi, la Stratégie européenne en matière d'égalité des chances (2020-25) prône comme priorité l'élimination de l'écart salarial. Une première étape sera d'encourager la transparence salariale.»*

N° 51 DE MME de BETHUNE

**Compléter la recommandation n° 29 par ce qui suit:**

*«Agir sur celui-ci en éliminant les pièges à l'emploi, en maintenant l'indexation automatique, en rendant plus attractif le passage d'une indemnité à un emploi et l'augmentation du temps de travail. Le Comité d'avis incite les partenaires sociaux à conclure mutuellement des accords de concertation afin d'augmenter progressivement les salaires minimaux, en respectant la loi sur la norme salariale et notre compétitivité au niveau international.»*

N° 52 DE MME de BETHUNE

**Remplacer la recommandation n° 30 par ce qui suit:**

*«Encourager les partenaires sociaux à entamer une concertation afin de revaloriser ou d'augmenter les salaires dans les secteurs sous-évalués où les femmes sont majoritaires, comme les titres-services, la distribution, l'accueil des enfants, comme cela a déjà été fait récemment dans le secteur des soins à la suite de la crise de la Covid-19.»*

N° 53 DE MME de BETHUNE

**Supprimer la recommandation n° 51.**

N° 54 DE MME de BETHUNE

**Supprimer la recommandation n° 53.**

N° 55 DE MME de BETHUNE

**Insérer une recommandation n° 55 (nouvelle) rédigée comme suit:**

*«55. Se conformer à la résolution inscrite dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020: «Prendre en compte les inégalités entre hommes et femmes et les réduire autant que possible.»»*

*op til zijnde omzetting van een aantal EU-richtlijnen, en de op te volgen adviezen van het Sociaal Economisch Comité inzake sociale rechten voor ons land. Zo schuift de EU gelijkheidsstrategie (2020-25) het uitroeien van de loonkloof als prioriteit naar voren. Een eerste stap zal het bevorderen van de loontransparantie zijn.»*

NR. 51 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 29 aanvullen als volgt:**

*«Op de minimumlonen inwerken door activiteitsvallen weg te werken, de automatische indexering te behouden, de overgang van een uitkering naar een job en de uitbreiding van arbeidstijd lonend te maken. Het Adviescomité roept de sociale partners op om in onderling overleg akkoorden te maken om de minimumlonen geleidelijk te verhogen, met respect voor de loonnormwet en onze internationale concurrentiepositie.»*

NR. 52 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 30 vervangen als volgt:**

*«De sociale partners aanmoedigen om in overleg te gaan en de lonen te herwaarderen of te verhogen in de ondergewaardeerde sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn, zoals dienstencheques, distributie, kinderopvang, zoals recent en onder impact van de covid 19-crisis reeds gebeurde in de zorg.»*

NR. 53 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 51 doen vervallen.**

NR. 54 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Aanbeveling nr. 53 doen vervallen.**

NR. 55 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Een aanbeveling 55 (nieuw) invoegen, luidende:**

*«het voornemen van het Regeerakkoord dd 30 september 2020 in acht te nemen waarin gesteld wordt: «Rekening te houden met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen en deze – in de mate van het mogelijke – te verminderen.»»*

## N° 56 DE MME de BETHUNE

**Insérer une recommandation n° 56 (nouvelle) rédigée comme suit:**

«56. Appliquer le «gender test» de manière systématique:

– Appliquer le «gender test» prévu par la loi sur la dimension du genre de manière systématique et cohérente dans tous les domaines politiques.

– Mesurer les effets des réformes des pensions en termes de genre et prévoir des mesures correctrices en vue de remédier aux discriminations et inégalités indésirables du passé. Il convient en particulier de mettre en place des mesures d'atténuation pour que les pensions que les femmes et les hommes perçoivent à un âge plus avancé soient suffisantes et non discriminatoires.

– Appliquer en particulier le «gender test»:

- aux mesures relatives aux périodes assimilées;
- aux métiers lourds (en tenant compte des secteurs qui se sont féminisés);
- au système de points (avec une attention pour les points octroyés pour les périodes de prise en charge);
- aux pensions minimales;
- à l'actualisation de la dimension familiale;
- à la démocratisation du deuxième pilier de pension.»

## NR. 56 VAN MEVROUW de BETHUNE

**Een aanbeveling 56 (nieuw) invoegen, luidende:**

«56. De gendertoets blijvend toe te passen:

– De gendertoets, zoals voorzien in de gendermainstreamingswet, blijvend en consequent toe te passen in alle beleidsdomeinen.

– De genderimpact van pensioenhervormingen te meten en correctiemaatregelen in te voeren om discriminaties en ongewilde ongelijkheden uit het verleden bij te sturen. Het gaat in het bijzonder om verzachtende maatregelen die ervoor zorgen dat het pensioen van mannen en vrouwen op latere leeftijd toereikend en genderneutraal is.

– De gendertoets in het bijzonder toe te passen op:

- maatregelen over gelijkgestelde periodes;
- de zware beroepen (rekening houdende met vrouwelijkte sectoren);
- het puntensysteem (met aandacht voor zorgpunten);
- de minimumpensioenen;
- de actualisering van de gezinsdimensie;
- de democratisering van de tweede pensioenpijler.»